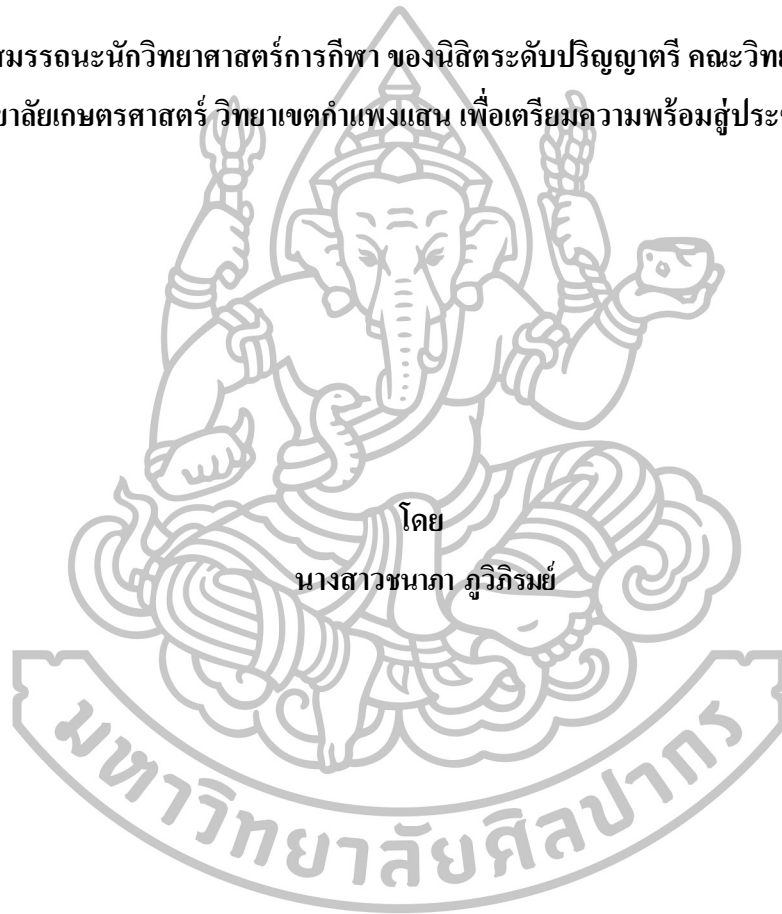




การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน



โดย
นางสาวชนภา ภูวิกรมย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนศึกษา

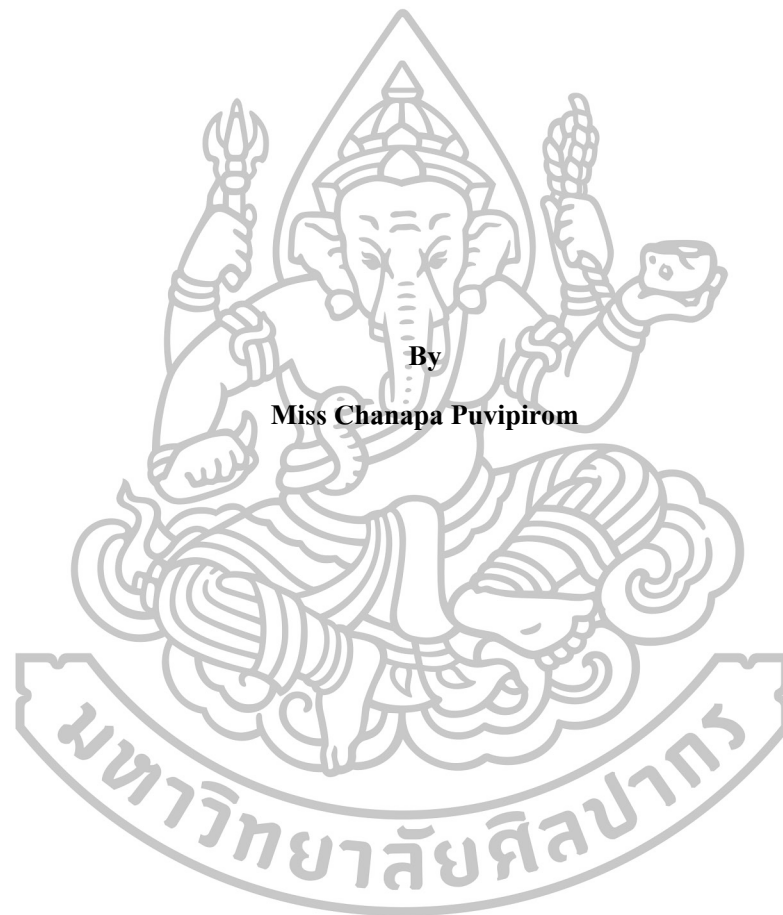
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**DEVELOPMENT PERFORMANCE SPORTS SCIENTISTS OF UNDERGRADUATE
STUDENTS, FACULTY OF SPORTS SCIENCE, KASSETSART UNIVERSITY
KAMPHAENG SAEN CAMPUS TO PREPARE FOR THE ASEAN COMMUNITY**



**By
Miss Chanapa Puviprom**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Education Program in Development Education

Department of Education Foundations

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2015

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ การพัฒนาสมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ” เสนอ โดย นางสาวชนาภา ภูวภิรมย์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ
3. อาจารย์ ดร.ยูวรี ผลพันธ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย)

...../...../.....

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์)

...../...../.....

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ)

...../...../.....

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

...../...../.....

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ยูวรี ผลพันธ์)

...../...../.....

55260302: สาขาวิชาพัฒนศึกษา

คำสำคัญ: สมรรถนะ/นักวิทยาศาสตร์การกีฬา/ประชาคมอาเซียน

ชานาภา ภูวิกรมย์: การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ.ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ผศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ และ อ.ดร.ยุวรี ผลพันธิน.174 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2)ประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน และ 3)ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test และ F-test ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนควรมีสมรรถนะ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะ 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3)ด้านความรู้ 4) ด้านทักษะทางปัญญา 5)ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 6) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ7)ด้านทักษะการปฏิบัติ

2. สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยเฉพาะสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมา คือ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และด้านทักษะการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 โดยเพศ และเกรดเฉลี่ยของนิสิตที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แก่ 1)พัฒนาการใช้ภาษาต่างประเทศเป็นอันดับแรกเนื่องจากนิสิตยังขาดความพร้อม 2)การทำโครงการวิจัย กิจกรรมเสริมทักษะต่างๆ และ3)การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2. 3.

55260302: MAJOR: DEVELOPMENT EDUCATION

KEYWORDS: PERFORMANCE/SPORT SCIENTIST/ASEAN COMMUNITY

CHANAPA PUVIPIROM: DEVELOPMENT PERFORMANCE SPORTS SCIENTISTS OF UNDERGRADUATE STUDENTS, FACULTY OF SPORTS SCIENCE, KASETSART UNIVERSITY KAMPHAENG SAEN CAMPUS TO PREPARE FOR THE ASEAN COMMUNITY. THESIS ADVISOR: ASST.PROF.CHAIYOS PAIWITHAYASIRITHAM,Ed.D., ASST.PROF.THIRASAK UNAROMLERT,Ph.D. AND YUWAREE POLPANTHIN,Ph.D. 174 pp.

This purposes of this research were 1)study the performance sports scientists in preparation for the ASEAN community, 2)evaluate performance sports science of undergraduate students, Faculty of sports science, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus and 3)study the development performance sports scientists of undergraduate students, Faculty of sports science, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus to prepare for the ASEAN community. Research methodology has been conducting with mixed methods, which questionnaires and interviews were used as the research tools.. The quantitative data analysis using statistical values percent (%) average (mean) standard deviation (SD) t-test and F-test. The data were analyzed using qualitative content analysis.

The results showed that:

1. the scientific expert sports performance sports scientists in preparation for the ASEAN community seven areas: 1) the feature. 2) moral 3) Knowledge. 4) Intellectual skills 5) the interpersonal skills and responsibility. 6) the numerical analysis skills, communication and information technology, and 7) the practical skills.

2. The undergraduate students, Faculty of sports science have performance sports scientists in the high level (3.54). First, the performance moral in the high level (mean = 4.06). Second, interpersonal skills and responsibility (mean = 3.60) and the practical skills (mean = 3.50). Gender and grade point average of the students in different sports scientist with the average performance difference.

3. The course Director, Faculty of sports science, there are guidelines in the development of sports science student performance. A method of improving performance sports scientists of undergraduate students accelerating the development such as 1) developing foreign language students due to lack of availability, 2)the research projects activity skills and 3)updating the curriculum to meet the needs of the labor market in the ASEAN.

Department of Education Foundations

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

The academic year 2015

Signature of thesis advisor 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เจริญวิชัย ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ อาจารย์ ดร.ยุวีร ผลพันธิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในระหว่างการดำเนินการทำวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกพระคุณของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ เทียนทอง อาจารย์ ดร.อรอุมา บุญขารมย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษาและตรวจสอบปรับปรุงในส่วนของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ราตรี เรืองไทย ที่ให้โอกาสในการศึกษาและให้คำแนะนำอันมีค่าในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและนิสิต คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน และผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ นางสาวดลนภา การักษ์ ที่ช่วยเหลือเป็นธุระในการรับส่งงานระหว่างที่อยู่ต่างประเทศ ขอขอบพระคุณทุกๆ ท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถจะกล่าวนามได้ทั้งหมด ณ ที่นี้

ขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ที่เป็นแรงบันดาลใจ และให้กำลังใจในการศึกษาต่อในครั้งนี้ ขอขอบคุณอาจารย์สาขาพัฒนศึกษา เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนสาขาพัฒนศึกษารุ่น 10 ที่มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลจากการศึกษาในครั้งนี้คงเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาต่อไป

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
	กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
	สารบัญตาราง.....	ณ
	บทที่	
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	คำถามการวิจัย.....	6
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
	ขอบเขตของการวิจัย.....	6
	ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	6
	ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	9
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	37
	ประชาคมอาเซียน.....	47
	ศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และข้อมูลคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.....	70
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	83
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	90
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	91
	ตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะ ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน.....	91
	ตอนที่ 2 ประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตคณะ วิทยาศาสตร์การกีฬา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน.....	93

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของ นิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ชั้นปีที่ 4 ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเตรียม ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน.....	97
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
ตอนที่ 1 สมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน.....	100
ตอนที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิต ระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.....	107
ตอนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับ ปริญญาตรีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน.....	122
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	127
สรุปผลการวิจัย.....	127
การอภิปรายผลการวิจัย	130
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	135
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	136
รายการอ้างอิง.....	137
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย	143
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	145
ภาคผนวก ค แบบสอบถามสัมภาษณ์	154
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)	159
ประวัติผู้วิจัย.....	174

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	คำอธิบายระดับสมรรถนะ ด้านจริยธรรม.....	27
2	คำอธิบายระดับสมรรถนะ ด้านการเป็นผู้นำ.....	29
3	คำอธิบายระดับสมรรถนะ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ.....	32
4	คำอธิบายระดับสมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี.....	35
5	แสดงสถานภาพทั่วไปของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	108
6	แสดงการประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิต ระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	109
7	แสดงการประเมินสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของ นิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	110
8	แสดงการประเมินสมรรถนะด้านความรู้นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับ ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	111
9	แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะทางปัญญานักวิทยาศาสตร์การกีฬาของ นิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	112
10	แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	113
11	แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนแก่นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี กีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	114

ตารางที่		หน้า
12	แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัตินักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.....	115
13	แสดงการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในภาพรวม.....	117
14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามเพศ.....	118
15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามเกรดเฉลี่ย.....	119
16	ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	161
17	ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา).....	170
18	ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหลักสูตรคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา).....	172

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การออกกำลังกายและการเล่นกีฬาเป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยให้ระบบต่างๆ ในร่างกายของมนุษย์มีการทำงานที่สัมพันธ์กันตามกลไกที่ธรรมชาติสร้างขึ้น เป็นการช่วยให้ร่างกายมีการพัฒนาเป็นไปตามวัยและชะลอการเสื่อมสภาพก่อนวัยอันควร นอกจากนี้เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับร่างกายที่จะต้านกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ รวมถึงช่วยให้สภาพจิตใจผ่อนคลาย ไม่ก่อให้เกิดความเครียดสะสมจนเกิดการเจ็บป่วยโดยไม่ทราบสาเหตุ การออกกำลังกายและการเล่นกีฬาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับร่างกายนั้นต้องอาศัยองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ประกอบด้วยความรู้ด้านโภชนาการ จิตวิทยา เวชศาสตร์การกีฬา ชีวกลศาสตร์ สรีรวิทยาการกีฬา และเทคโนโลยีทางการกีฬามาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพของแต่ละบุคคล (สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร, 2558) ซึ่งปัจจุบันวิทยาศาสตร์การกีฬากลายเป็นกุญแจสำคัญที่จะสามารถพัฒนาบุคคลทั่วไปให้มีสุขภาพดี และพัฒนาให้ถึงขีดความสามารถสูงสุดที่มีอยู่ในตัวนักกีฬา ดังจะเห็นได้จากประเทศที่มีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา เช่น สหรัฐอเมริกา จีน และเยอรมนี ที่มีนักกีฬาที่ประสบความสำเร็จในรายการแข่งขันระดับนานาชาติมากมาย โดยเบื้องหลังแห่งความสำเร็จได้มีการนำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬาสาขาต่างๆ ไปใช้ในกระบวนการฝึกสมรรถภาพของนักกีฬาตามความเหมาะสมของชนิดกีฬาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

วิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงสมรรถภาพทางกายหรือการปรับปรุงการทำงานของระบบต่าง ๆ ของร่างกายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและควรจะต้องพิจารณาประกอบ คือ ความบ่อยครั้งของการฝึก ปริมาณของการออกกำลังกาย และชนิดของการออกกำลังกาย สภาวะทางโภชนาการ การพักผ่อน และลักษณะตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล อุปนิสัย รวมทั้งการประกอบอาชีพของบุคคลนั้น ๆ ไม่เฉพาะแต่นักกีฬาหรือบุคคลที่อยู่ในวงการกีฬาเท่านั้นเพราะ 1)การออกกำลังกายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน การศึกษาวิทยาศาสตร์การกีฬา ทำให้เข้าใจและแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการออกกำลังกายและโทษของการขาดการออกกำลังกาย 2)การออกกำลังกายและการเล่นกีฬาอาจจะให้ทั้งคุณและโทษได้ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬาจะช่วยจัดคนกับกีฬาให้เหมาะสมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดประโยชน์โดยไม่มีโทษเจือปน 3)การแข่งขันในปัจจุบันไม่เพียงแต่เป็นการออกกำลังกายเพื่อที่จะ

ก่อให้เกิดความสนุกสนานเท่านั้น แต่ยังหมายถึงชื่อเสียงของหมุ่คณะหรือแม้แต่ประเทศไทย วิทยาศาสตร์การกีฬาจึงช่วยส่งเสริมสมรรถภาพทางกายของนักกีฬาหลายด้าน เช่น การคัดเลือก นักกีฬา การฝึกซ้อม การบำรุงตัว และการประเมินผลจากการฝึกซ้อม เป็นต้น และ4)การบาดเจ็บ ระหว่างการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬามีลักษณะจำเพาะซึ่งแตกต่างจากการบาดเจ็บธรรมดา การปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นขั้นตอนจะช่วยให้ นักกีฬาที่บาดเจ็บกลับมาเล่นได้ใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร, 2558)

ในปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและของเอกชนได้ เน้นถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น เพราะต่างก็มีความมุ่งหวังว่าถ้าร่างกายมีสุขภาพ และสมรรถภาพทางกายที่ดีก็จะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการประกอบภารกิจในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บุคคล เห็นความสำคัญของสุขภาพ (Health) และสมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) ที่มี ผลต่อการดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถของนักกีฬาให้มี สมรรถภาพทัดเทียมกับนักกีฬาประเทศอื่นๆ โดยอาศัยองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ในการ พัฒนาขีดความสามารถของนักกีฬาเป็นสำคัญ (สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร, 2558)

การยกระดับความสามารถของนักกีฬาให้ทัดเทียมนานาชาติประเทศที่มีความ เจริญก้าวหน้าทางการกีฬา นอกจากการทุ่มเทในด้าน การฝึกซ้อมและการแข่งขันอย่างจริงจังแล้ว จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬาเพื่อเสริมให้นักกีฬามี สมรรถภาพความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจถึงระดับสูงสุดของแต่ละคน การทำได้เช่นนี้ต้อง อาศัยปัจจัยที่สำคัญโดยเฉพาะการส่งเสริมค่าน้ำการวิจัย การพัฒนาและการคิดสรรนวัตกรรม และ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่มีคุณภาพ คือมีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีความมุ่งมั่นตั้ง ในในการ ทำงานอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถดึงศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถ ของนักกีฬาได้อย่างเต็มที่ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับชาติ และ นานาชาติได้นอกจากปัจจัยด้านอื่น เช่น ความสำเร็จ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้รับการยอมรับ ได้รับเกียรติและการยกย่องเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ

จากความสำคัญ ดังกล่าวการส่งเสริมการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์การกีฬานับเป็นปัจจัย สำคัญ ในการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนา การ ส่งเสริม สุขภาพและการ พัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศให้ทัดเทียมกับ ระดับนานาชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาหนึ่งที่มีการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์ การกีฬา เพื่อมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตในสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ รวมทั้งการจัดการ กีฬา ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ที่มีความรอบรู้ในวิชาชีพให้ทันกับความ เปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยเป็นผู้

มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนขยายงานทางการวิจัย และบริการวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน และพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีหลักสูตรทั้งหมด 5 หลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย 2) หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา 3) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา 4) หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬา และ 5) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีการกำหนดเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตทุกหลักสูตร จัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการประเมินผลการเรียนรู้ และการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย รวมทั้งมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ผลการเรียนรู้และข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสูงสุดในวิชาชีพ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations:ASEAN) หรือ“อาเซียน” เป็นองค์การความร่วมมือในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพฯ (The Bangkok Declaration) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 ปัจจุบันมีสมาชิกจำนวน 10ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ มาเลเซีย ไทย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันในการเพิ่มอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การพัฒนาวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศสมาชิกและการธำรงรักษาสันติภาพและความมั่นคงในพื้นที่และเป็นการเปิดโอกาสให้คลายข้อพิพาทระหว่างประเทศสมาชิกอย่างสันติ นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนการรวมตัวและความร่วมมืออย่างรอบด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3เสาหลัก ได้แก่ เสาการเมืองและความมั่นคง เสาเศรษฐกิจ เสาสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเรียกกันว่า “ประชาคมอาเซียน” ดังนั้นการจัดตั้งประชาคมอาเซียนถือเป็นเป้าหมายที่สร้างความท้าทายสำหรับประเทศไทยในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าคือ พ.ศ.2558 ที่กำลังจะมาถึงซึ่งจำเป็นต้องเร่งดำเนินการและเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ

สำหรับความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือเฉพาะด้านของอาเซียน โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ทศวรรษแรกของการก่อตั้งอาเซียน เมื่อมีการจัดประชุมด้านการศึกษา ASEAN Permanent Committee on Socio-Cultural Activities ขึ้นเป็นครั้งแรกในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ.2518 ต่อมาเมื่ออาเซียนมีการปรับตัวในเชิงโครงสร้างเพื่อให้การร่วมมือของอาเซียนเข้มแข็งขึ้น มีการจัดตั้ง ASEAN Committee on Education (ASCOE) เป็นกลไกการบริหารความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษา โดยความสำคัญของการศึกษาในการขับเคลื่อนประชาคม

อาเซียนปรากฏเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนในปฏิญญาว่าด้วยแผนงานสำหรับประชาคมอาเซียนที่ได้เน้นย้ำความสำคัญของการศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการนำอาเซียนบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียนที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาด้านต่างๆ อาทิ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย ด้วยการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา ความร่วมมือในการเปิดเสรีด้านการศึกษาและการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวสู่การเป็นประชาคมที่มีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองต่อไป (สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ, 2553: 7-10)

ในด้านการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษากับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบกำกับดูแลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือ สกอ. กำหนดให้เปิดเสรีการค้าบริการด้านการอุดมศึกษาและการบูรณาการการเป็นประชาคมอาเซียนเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดทำกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 เพื่อให้ระบบอุดมศึกษาเตรียมพร้อมในการรองรับให้ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องเสริมหลักสูตรในทุกคณะและภาควิชาให้นักศึกษาตระหนักในเรื่องของอาเซียนมากขึ้นทั้งรายวิชาอาเซียนทั่วไป รายวิชาที่เปรียบเทียบมิติต่างๆ ในอาเซียน รายวิชาที่เจาะลึกเรื่องเศรษฐกิจการเมือง สังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศอาเซียน การเตรียมความพร้อมในเรื่องของภาษา ทั้งภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาในการทำงานของอาเซียนและภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน นอกจากนี้ สกอ. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาใช้วางแผนยุทธศาสตร์และนโยบายต่อไป ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาได้มีการวางแผนในส่วน of สถาบันอุดมศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนและเปิดเสรีการค้าบริการด้านการอุดมศึกษาในปี พ.ศ.2558 ซึ่งจะส่งผลให้บัณฑิตในอนาคตมีคุณภาพระดับสากล และให้มีความสามารถในการแข่งขันได้โดยสร้างความร่วมมือกับประชาคมอาเซียนในการเคลื่อนย้ายนักศึกษาและบุคลากรไปยังประเทศเพื่อนบ้านในระยะเริ่มต้นและขยายวงให้กว้างขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านตลอดจนพัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียนโดยมียุทธศาสตร์สำคัญ 3 ประการคือ การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพสากล การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน และการส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553: 75)

ในปี 2558 การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นสิ่งจำเป็น ประชาชนในประเทศส่วนใหญ่ยังไม่มีความเล็งเห็นความสำคัญหรือตระหนักถึงการเกิด AEC ในปี

2558 มากนักโดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสิต นักศึกษาที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานอันใกล้นี้ต่างมองว่าเป็นเรื่องที่ยังให้ความสำคัญไม่มากนัก ซึ่งการเคลื่อนที่ของแรงงานสามารถเดินทางทำงาน ณ ประเทศต่างๆ ได้สะดวกมากขึ้นเปรียบเสมือนเป็นเหรียญสองด้านทั้งด้านสว่างแห่งโอกาสและด้านมืดจากอุปสรรคการโยกย้ายแรงงานในวันข้างหน้าอันใกล้นี้แรงงานต่างชาติจากเพื่อนบ้านที่เข้ามาทำงานในบ้านเราจะค่อยๆ ลดลงเป็นลำดับเมื่อบ้านของเขาเองกลายเป็นจุดสนใจที่น่าลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทใช้แรงงาน จนกระทั่งขยายตัวสูงขึ้นในอนาคต แรงงานหรือพนักงานสายวิชาชีพที่แข็งแกร่งกว่า มีความสามารถหรือความชำนาญมากกว่ามีโอกาสการได้งานทำสูง นายจ้างมีทางเลือกมากขึ้นในการจ้างแรงงานในอาเซียนได้อย่างคล่องตัว นิสิตจึงจำเป็นต้องมีคุณภาพจริงสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ โอกาสการทำงานของนิสิตก็มากกว่าเดิมเพราะสามารถทำงานได้ทั่วทั้งอาเซียนโดยไม่มีข้อกีดกัน สถาบันการศึกษาและนิสิตก็ต้องเตรียมตัวให้ดีที่สุดเพื่อมีสมรรถนะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) การที่จะพิจารณาว่าบุคคลใดมีคุณภาพ หรือศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่นั้นจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานในการวัด ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ โดยมองว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์ในการวัดศักยภาพหรือความสามารถของบุคคล ดังนั้นจึงมีการนำแนวคิดด้านสมรรถนะไปประยุกต์ใช้โดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานในตำแหน่งงานว่าต้องมีพื้นฐานทักษะความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับใด จึงจะทำให้บุคคลนั้นมีคุณลักษณะที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้จำนวนสถาบันการศึกษาที่มีการผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาที่เพิ่มขึ้นการพัฒนาเนื้อหาของหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของนิสิตเป็นสำคัญ ทั้งการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ให้มีทักษะพัฒนาสมรรถนะทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง และพัฒนาคนเข้าสู่วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างเหมาะสม จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นว่าปัญหาดังกล่าวต้องทำวิจัยและประกอบ

กัวยังไม่มีผู้ทำวิจัยเรื่องนี้มาก่อน เพื่อที่จะวิเคราะห์ว่าสมรรถนะทางวิชาชีพของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร มีองค์ประกอบอย่างไรบ้าง เพื่อนำผลวิจัยมาพัฒนาสมรรถนะนิสิตให้เป็นไปตามความต้องการของ อาจารย์ผู้สอน สถานศึกษาและสถานประกอบการต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนเป็นอย่างไร
2. ผลการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับใด
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. เพื่อประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และนิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 66 คน ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้แก่ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตร จำนวน 6 คน

2. นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 60 คน ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลประชากรเฉพาะนิสิตชั้นปีที่ 4 เนื่องจากนิสิตชั้นปีที่ 4 ได้ผ่านการเรียนรู้จนสามารถประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาได้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 8 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบหลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้บริหารสำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา กรมพลศึกษา ผู้บริหารการกีฬาแห่งประเทศไทย ผู้ฝึกสอนหรือนักวิทยาศาสตร์การกีฬาประจำทีมกีฬา และผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

กรอบสมรรถนะที่ใช้ในการวิจัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ด้านความรู้
2. ทักษะ (Skills) ได้แก่
 - 2.1 ด้านทักษะทางปัญญา
 - 2.2 ด้านทักษะการปฏิบัติ
 - 2.3 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
 - 2.4 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ความสามารถ (Ability) ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ
4. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

สำหรับงานวิจัยนี้ได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณสมบัติในวิชาชีพของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา
2. สมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา หมายถึง คุณสมบัติในวิชาชีพวิทยาศาสตร์การกีฬา/สิ่งที่จำเป็น ประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics)

3. การเตรียมความพร้อมคู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติ หรือดำเนินกิจกรรมนั้นๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลมาจากการเตรียมตัวไว้แล้วในการรวมกลุ่ม ประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีเป้าหมายด้านเศรษฐกิจหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างประเทศอาเซียน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม พม่า ลาว และกัมพูชา

4. นิสิต หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การศึกษาก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ได้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตร์การศึกษให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมคู่ประชาคมอาเซียน



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ประชาคมอาเซียน
4. ศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และข้อมูลคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.1 ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับ **Competency** หรือ **ความสามารถ** เริ่มนำมาใช้ในวงการธุรกิจเอกชน ด้วยการนำ ความสามารถ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรสามารถสรรหามูลค่าที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งในปี ค.ศ. 1973 ศาสตราจารย์ David McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เขียนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานในระบบราชการของสหรัฐอเมริกาว่า การใช้แบบทดสอบมาตรฐานในการสอบเข้ารับราชการ เช่น แบบทดสอบระดับความสามารถทางสติปัญญา (IQ Test) หรือแบบทดสอบบุคลิกภาพ (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) นั้น ไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ เนื่องจากคนที่มีผลทดสอบได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาครั้งนั้น ทำให้ศาสตราจารย์ David McClelland ตีพิมพ์บทความสำคัญชื่อ “Testing for Competence rather than Intelligence” เรียกร้องให้ใช้การทดสอบสมรรถนะ (Competency Testing) แทนแบบทดสอบมาตรฐานที่เคยใช้อยู่ เนื้อหาของบทความระบุว่า “สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเทียบกับ

วิธีการทำนายแบบเดิม” (ความสามารถของบุคคลจากระดับการศึกษาหรือคะแนนสอบ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า “บุคคลทำงานเก่ง” ไม่ได้หมายถึง “บุคคลที่มีระดับสติปัญญาสูงหรือเรียนเก่ง” แต่บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

ต่อมา ศาสตราจารย์ David McClelland ร่วมกับนักจิตวิทยาชื่อ David Berlew ได้ตั้งบริษัท Mcber เพื่อเผยแพร่แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งทำให้แนวคิดและการนำตัวแบบแนวคิดสมรรถนะไปใช้มีความแพร่หลายมากขึ้น แม้ว่าในภายหลังจะมีการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีความแตกต่างกันออกไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็ยังยึดหลักของ ศาสตราจารย์ David McClelland โดยมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่โดดเด่น ด้วยการระบุนาคนที่มีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่นและวิเคราะห์สิ่งที่คนเหล่านั้นทำ ซึ่งวิธีการนี้อาจจะกำหนดเป็นหลักการทั่วไปได้สองประการ คือ 1) การเน้นความสำเร็จในงานซึ่งมีความโดดเด่นโดยไม่ต้องตั้งสมมติฐานว่าบุคคลนั้นมีบทบาทอะไร และ 2) ให้ความสำคัญกับสิ่งที่คนเหล่านั้นทำ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติตามหลักการนี้ ก็คือ สามารถระบุพฤติกรรมซึ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในหน้าที่หนึ่งได้สำเร็จ (สุรพงษ์ มาลี, 2549)

ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า Competency มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความที่แตกต่างกันออกไปและมักเข้าใจไม่ตรงกัน ขึ้นอยู่กับว่านักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละคนและแต่ละสถาบัน ที่ผ่านมา Competency มีคำแปลภาษาไทยที่แตกต่างกัน ตั้งแต่แปลว่า จิตความสามารถ ความสามารถ สมรรถนะ สมรรถภาพ ศักยภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่วนในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Skill, Expertise, Fitness, Aptitude ดังนั้นการกำหนดความหมายของคำว่า “Competency” จึงได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายความหมาย ดังนี้

เดชา เดชะวัฒน์ ไพศาล (2543: 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้นๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2545: 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ)

อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย (2547: 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 7) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้อง มีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง (เช่น ต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์) และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของ “บริการที่ดี” ด้วยการให้บริการตามที่ผู้รับบริการต้องการได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง “สมรรถนะ” ก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

แสวงสุริย์ ทศนพูนชัย (2548: 110) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็น ซึ่งอาจจะเกิดได้จากพรสวรรค์ ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2549: 27) ได้ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง ทศนคติ อุปนิสัย ทักษะ และพฤติกรรมที่คนแสดงออกมา ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นนิสัยที่แท้จริงของคน ๆ นั้น ไม่ใช่การ เสแสร้ง ไม่เหมือนกับพฤติกรรม ที่สามารถเสแสร้งแก้งทำได้ชั่วคราว ถ้าคนไหนมีความสามารถเรื่องการบริหารไม่ว่าคน ๆ นั้น จะอยู่ที่ไหน อยู่กับใคร เขาจะแสดงออกถึงความมีน้ำใจในการให้บริการคนอื่นเสมอ แต่ถ้าเขามีเพียงพฤติกรรมเขาจะแสดงออกกับคนเพียงบางคน บางสถานที่ หรือบางเวลาเท่านั้น เราจะสังเกตเห็นความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกับความสามารถได้อย่างชัดเจน

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1975) ได้ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้าง ผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

บอยาตซีส (Boyatzis, 1982) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคล จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์ เป้าหมายที่กำหนดไว้

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่า เกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

พารี (Parry, 1997, อ้างถึงใน สุภัญญา รัศมิธรรม โขติ, 2549 : 16) นิยามคำว่าสมรรถนะ ว่าคือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมี ผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว

สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

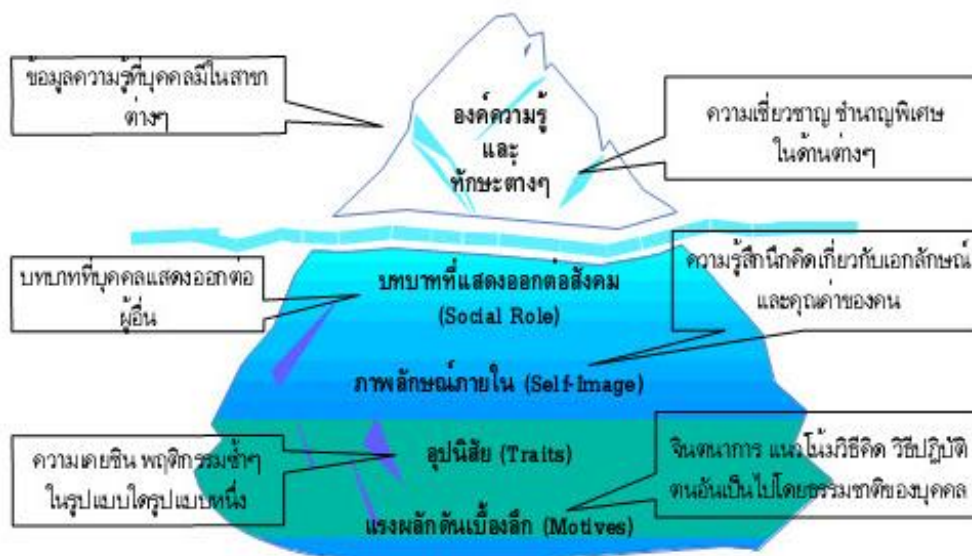
1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1975) สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

แนวคิดเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ดั่งภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: ขจรศักดิ์ ศิริมัย, เรื่องนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ (2557).

จากภาพที่ 1 ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง(ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2557) สามารถอธิบายได้ว่าการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายใน คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้อย่างดี เช่น ทักษะการ อ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะ ด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก

3. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าเป็นตัวเขามีบทบาทอย่างต่อเนื่อง เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลทงตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นศิลปิน เป็นต้น

5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดีเป็นคนในเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบของ Competencies ที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้นค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้เพราะอาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับ Competencies จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของ พฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

ศุภัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547: 44-48) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะ

หลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

จิระประภา อัครบวร (2549: 68) สมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง จะต้องประกอบไปด้วย 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะทางการบริหาร (Professional Competency) เป็นคุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) เป็นทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน สามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548: 33-34) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency หมายถึง ความสามารถหลักที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดหรือลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

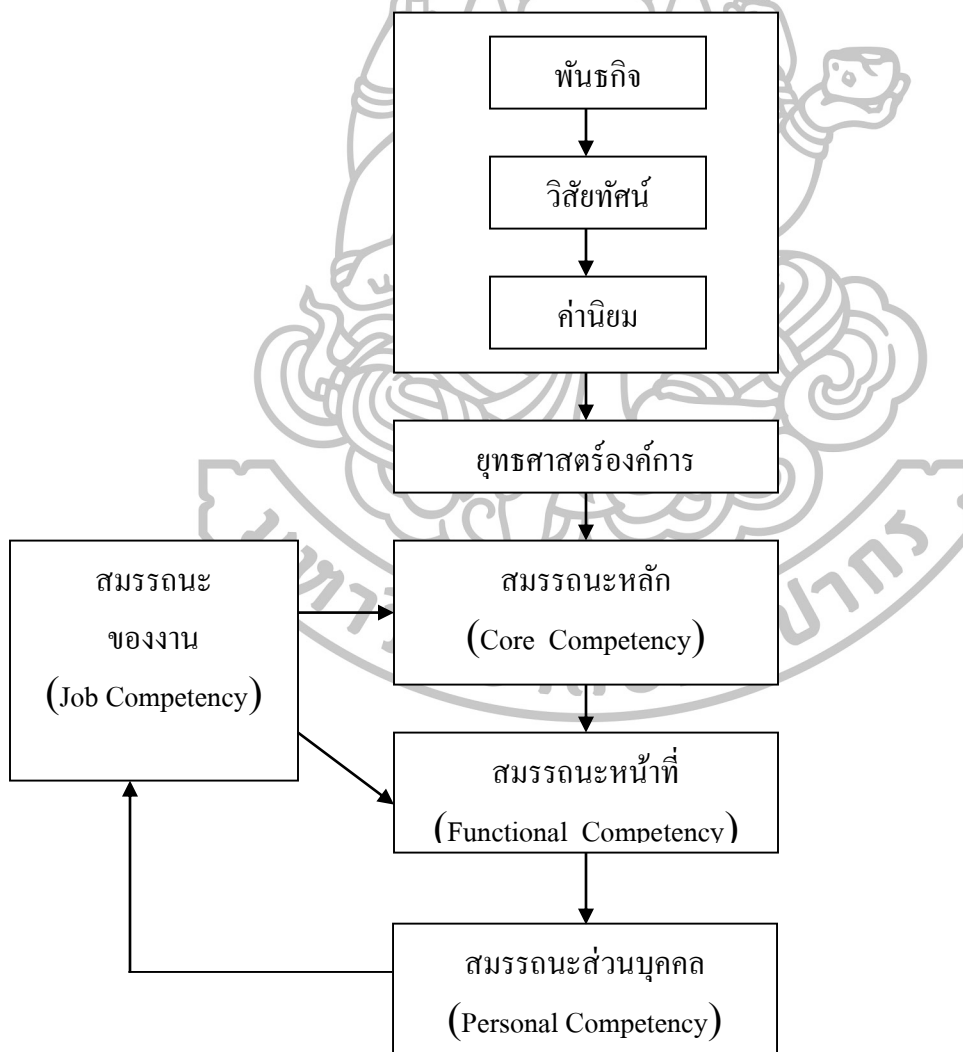
2. Management Competency หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารและจัดการงานต่าง ๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Base)

3. Functional Competency (Job Competency หรือ Technical Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ หน้าที่งานที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกัน

1.4 การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (competency model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย, 2547 : 62 ; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547 : 50 – 59)

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ค่านิยม (values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2

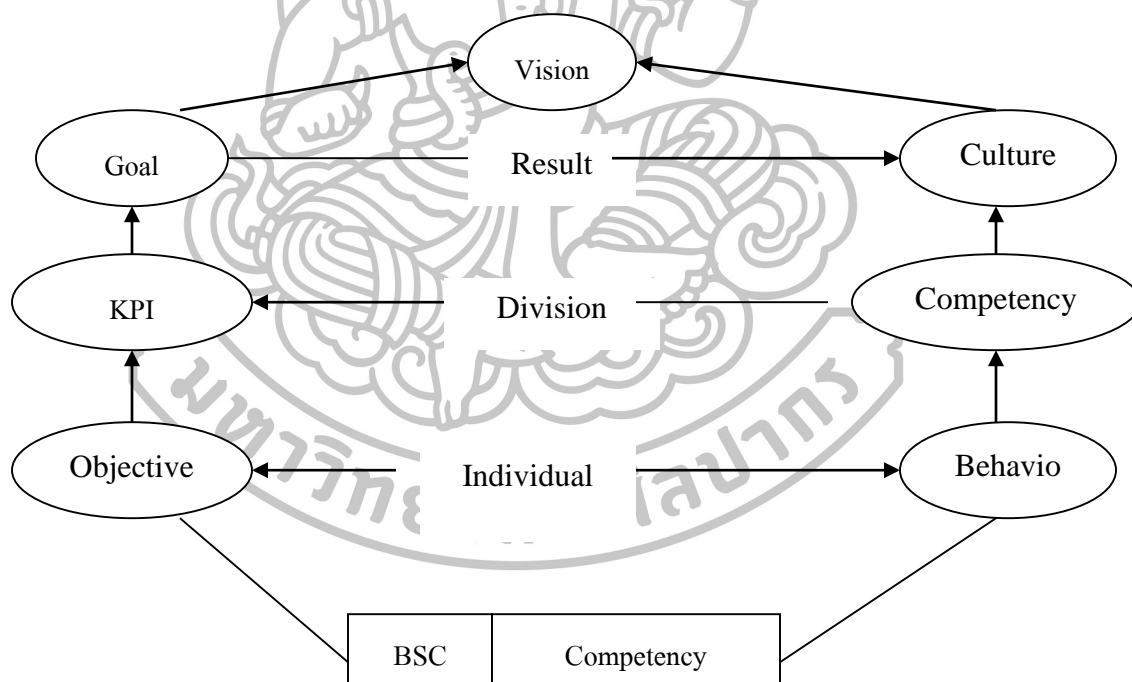


ภาพที่ 2 การกำหนดสมรรถนะ

ที่มา: อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย และสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency): เรื่องเก่าที่เรา
ยังหลงทาง (2547), 62.

จากภาพที่ 2 จะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (alignment) ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จากสมรรถนะหลักต่อมาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งต่างๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไป ในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดึงความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 Performance Management System

1.5 การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) (คณะกรรมการกำกับโครงการ การกำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2557)

การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการ ประเมิน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับ ระดับ สมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมาก น้อยเพียงใดการประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic)
2. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)
3. เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable)
4. เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะ

ในการประเมินสมรรถนะ องค์กรจะต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ นั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ผู้ที่สามารถประเมิน สมรรถนะได้ มีดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (Immediate supervisor)
2. ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates)
3. เพื่อนร่วมงาน (Peers)
4. ประเมินตนเอง (Self-assessment)
5. ประเมินโดยลูกค้า (Customer assessment)
6. ประเมินโดยคณะกรรมการ (Committee)

รูปแบบการประเมินสมรรถนะ

การประเมินระบบสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่ จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้การ ประเมินของแต่ละองค์กรนั้น อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบ สมรรถนะมาใช้ และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลาวิธีการประเมิน ระบบสมรรถนะ อาจแบ่งได้ หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมิน สมรรถนะ ที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียวเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จัก ผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชา โดดเดี่ยวแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

2. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับค่านิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัด คือบางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผล ประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไข คือพนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ประกอบ ในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) มีขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ตัวบุคลากรประเมินสมรรถนะของตนเอง
- 2.2 ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.3 ปรึกษาหารือและสรุป โดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.4 คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน
- 2.5 ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กรให้การดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กร

ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ การประเมินตนเอง ผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง หรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินสมรรถนะของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริง และมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรึกษาหารือสรุปกับผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐานขณะเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่

เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกันและนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือและ สรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test : Knowledge & Skill) เป็นเทคนิคการ ประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่นแบบ ปรนัยเลือกตอบแบบอัตนัย โดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่าง ของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมอง โดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจ ด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

4. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญๆ (Critical Incident) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลักๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมและนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง ว่าสูงหรือต่ำกว่า

5. การเขียนเรียงความ (Written Essay) เป็น วิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมิน เขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมว่า ตนใช้ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมอะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ ระดับใด

6. ประเมิน โดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการ สัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ระดับใด การใช้ เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือต้องใช้เวลามากในกรณีที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้เหมาะสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

7. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนี้สร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลายได้แก่แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

8. การประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: BARS) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas) ในสมรรถนะตัวนั้นๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วงตาม

แนวคิ่งลงมา สำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่ายเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากร

9. ประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) การประเมินสมรรถนะแบบ 360 นี้ เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมิน จากพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating : BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมิน เสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือการ ประเมินโดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมอง ลดอคติจากการประเมินโดยบุคคลคนเดียว ข้อจำกัดคือมีภาระเอกสารจำนวนมาก บางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ประเมินสูงกว่า ความเป็นจริง หรือเกิดพฤติกรรมอ้วซึ่งกันและกันเป็นต้น

10. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้เทคนิคหลายๆ วิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของการประเมินแบบนี้คือผลการประเมินมีความเที่ยง และความเชื่อถือได้สูงเพราะใช้เทคนิคหลายวิธี ร่วมกันใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัดก็คือต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก เป็นต้น

1.6 สมรรถภาพทางวิชาชีพและคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

ความหมายและลักษณะวิชาชีพ

องค์ประกอบหรือลักษณะสำคัญของศาสตร์ที่จะเป็นวิชาชีพ คือ การมีเนื้อหาวิชา กว้างขวาง และใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มีระยะเวลาในการฝึกฝนอาศัยความรับผิดชอบและต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

ล่อ หุตางกูร (2521) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิชาชีพ หรือ Profession หมายถึง บริการของอาชีพหนึ่ง ๆ ในระดับสถาบันของสังคม ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1. มีหน้าที่ให้บริการเฉพาะด้าน ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญแท้จริง ในการนั้นเพื่อประกันประสิทธิผลของบริการและความปลอดภัยของสังคม
2. เป็นบริการในสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ซึ่งสังคมพยายาม จัดสรรขึ้นเพื่อให้บริการแก่สมาชิกตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง เช่น การแพทย์ การพยาบาล การ

ทนายความ ตุลาการ การศึกษา เป็นต้น และจะเพิ่มพูนมากขึ้นตามความเจริญในอารยธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการและเศรษฐกิจของแต่ละสังคม

3. เป็นบริการที่ต้องการธรรมจรรยาที่สูงพอของผู้ให้บริการ เพราะความมีสิทธิเฉพาะ ในการให้บริการนั้น ๆ ผู้ให้บริการจะต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถในการบริการ มีวิจารณญาณและ คุณธรรมเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ว่าไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้รับบริการ และสังคมโดยรวม

จิต ดิงสท์ทีย์ (2524) ได้กล่าวถึงการทำงานอันเป็นวิชาชีพ หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ พิเศษทางวิชาการในส่วนความคิด ไม่ใช่ทางกำลังกาย มีผลเป็นการผูกขาดทำได้เฉพาะบุคคลผู้มี คุณสมบัติอันเหมาะสม เป็นการจำกัดจำนวนอยู่ในตัวเอง เหตุนี้จึงต้องมีอุดมคติที่จำเป็นสำหรับผู้ ประกอบวิชาชีพ แม้การประกอบวิชาชีพนั้นจำเป็นเพื่อความอยู่ดีกินดีของตนและครอบครัว ผู้ประกอบ วิชาชีพนั้น ๆ ก็จะต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นใหญ่มากกว่าเห็นประโยชน์ของประชาชน

เอฟวอเรท ฮิว (Everett Hughe อ้างถึงใน ชัชวาล ชินดิคเซนชาติ, 2548) กล่าวว่า วิชาชีพเป็นสัญลักษณ์ของความคิดที่ปรารถนาหรือต้องการที่จะทำงานทั่วไปหรือส่วนตัว เพราะว่า อาชีพที่มีเกียรติมากนั้นเราเรียกว่า วิชาชีพ” วิชาชีพชั้นสูงที่จัดไว้ ได้แก่ แพทย์ วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น

สมรรถภาพวิชาชีพ

สมรรถภาพวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคคลประกอบอาชีพที่เป็น วิชาชีพนั้น ๆ โดยผู้ประกอบอาชีพจะต้องศึกษาฝึกฝนจากที่ได้รับประสบการณ์มา จะต้องมีความ รับผิดชอบและต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายคำว่า "สมรรถภาพทางวิชาชีพ" ไว้ดังนี้

เพ็ญพิมล ลิโนทัย (2542) ได้แสดงความคิดเห็นว่าสมรรถภาพเชิงวิชาชีพ เป็น คุณลักษณะประการหนึ่งของการปฏิบัติงานในวิชาชีพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะด้านความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะด้านจิตใจ เช่น ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรม และการมีปฏิสัมพันธ์

ฮิวเมล และวิกแมน (Humme and Wigman, 1997, อ้างถึงใน จิรดี ประยูรศิริ, 2547) กล่าวว่า สมรรถภาพทางวิชาชีพ หมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ เหมาะสม ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ

วูดส์ และ เทน (Woods, 1979 and Then, 1983) ให้นิยามสมรรถภาพทางวิชาชีพไว้ว่า เป็นคุณลักษณะที่ประกอบด้วยความรู้เชิงมโนทัศน์ และความจริงเกี่ยวกับปัญหานั้น รวมทั้งการมี ความสามารถที่จะเชื่อมโยงมโนทัศน์ และข้อความจริงในภาพรวม

โรลส์ (Rolls, 1997) ให้ความหมายว่า สมรรถภาพวิชาชีพ เป็นความสามารถที่รู้จักประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

อีวาน เฮด และ สเปนเดอร์ (Evan, Head, 1994 and Speller, 1997) ให้ความคิดเห็น สมรรถภาพวิชาชีพ คือ ความสามารถทำงานในระดับซับซ้อนได้ โดยการใช้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นรวมทั้งใช้กลยุทธ์ความเป็นผู้นำ

เอลสัน (Elson, 1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถภาพเชิงวิชาชีพว่า สมรรถภาพเชิงวิชาชีพที่สำคัญซึ่งนิสิตนักศึกษาควรมีในยุคสังคมสารสนเทศปัจจุบันนี้ รวม 6 ด้าน คือ

1. สมรรถภาพด้านมโนทัศน์ (Conceptual Competence) ได้แก่ การรู้หลักทฤษฎีของนักวิชาชีพ เข้าใจความรู้ที่เพิ่มพูนฐานของวิชาชีพและพยายามสร้างเสริมให้มีมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
2. สมรรถภาพด้านเทคนิค (Technical Competence) ได้แก่ ความสามารถที่จะปฏิบัติทักษะพื้นฐานที่ต้องการในวิชาชีพ สมรรถภาพด้านเทคนิคก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับสมรรถภาพด้านมโนทัศน์ และมักหมายถึงการเสริมสร้างความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม
3. สมรรถภาพด้านบริบท (Contextual Competence) ได้แก่ ความเข้าใจในสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ โดยเข้าใจทั้งสภาพแวดล้อมปัจจุบันและเข้าใจสภาพแวดล้อมของโลกภายนอกจากมุมมองที่หลากหลาย เช่น ทางด้านประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจและสังคม
4. สมรรถภาพด้านการติดต่อสื่อสาร (Interpersonal Communication Competence) ได้แก่ ความสามารถที่จะติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพผ่านสื่อและวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาปฏิสัมพันธ์ด้านบทบาทผ่านสถานการณ์จำลอง การใช้สื่อ-วิดีโอเทป และการวิเคราะห์ตนเอง
5. สมรรถภาพด้านบูรณาการ (Integrative Competence) ได้แก่ ความสามารถในการหล่อหลอมมโนทัศน์ บริบท เทคนิค และสมรรถภาพด้านการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่เหมาะสมทางวิชาชีพ
6. สมรรถภาพด้านการปรับตัว (Adaptive Competence) ได้แก่ ความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและปรับตัวให้เข้ากับองค์ประกอบของการปฏิบัติงานทางวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

โรล (Roll, 1997) ให้ความคิดเห็นสมรรถภาพวิชาชีพว่า เป็นรูปแบบสมรรถภาพของงานซึ่งประกอบด้วยการจัดการงาน เช่น ทักษะที่จำเป็นในการประสานงานและจัดการตามบทบาทของงานทักษะในการทำงาน การจัดการอย่างปัจจุบันทันที เช่น ความสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น การตระหนักรู้ว่างานนั้นมีผลกระทบกับสภาพแวดล้อมอย่างไร

สรุปได้ว่า สมรรถภาพทางวิชาชีพ หมายถึงการที่บุคคลใช้ความรู้ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่สั่งสมและนำความสามารถทั้งหมดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้านจนประสบความสำเร็จ

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

ครู (Drew, 1998) ได้รวบรวมคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานอาชีพในอนาคตจากมุมมองของนายจ้างและนักการศึกษาไว้ ดังนี้

1. บริษัทพรอคเตอร์ และ แกมเบิล (Proctor and Gamble) มีความเห็นว่าบัณฑิตที่พึงประสงค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1.1 สามารถตั้งวัตถุประสงค์ที่พึงประสงค์
- 1.2 สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น
- 1.3 แก้ปัญหาได้และกำหนดปัญหาล่วงหน้าได้
- 1.4 มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 1.5 แสดงแนวคิดใหม่ที่ดีกว่าได้

2. วิทยาลัยเอลเวอร์โน (Alverno College) สหรัฐอเมริกามีความเห็นว่าบัณฑิตควรมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 2.1 การติดต่อสื่อสาร
- 2.2 การวิเคราะห์
- 2.3 การแก้ปัญหา
- 2.4 การแสดงคุณค่า
- 2.5 ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
- 2.6 รับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมของโลก
- 2.7 เป็นพลเมืองที่มีประสิทธิผล

3. จากงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเซฟเฟิลด์ (University of Sheffield) แห่งสหราชอาณาจักร พบว่าสิ่งสำคัญที่บัณฑิตควรมี คือ

- 3.1 ทักษะสังคม
- 3.2 ความฉลาด
- 3.3 ความสามารถในการจัดการตนเอง
- 3.4 ความสามารถในการใช้ภาษาและการติดต่อสื่อสาร
- 3.5 ความสามารถเชิงเทคนิค
- 3.6 การปรับตัว
- 3.7 ความคิดสร้างสรรค์
- 3.8 ความรู้ทั่วไป

4. ทักษะสำคัญและจำเป็นของบัณฑิตตามมุมมองของ QCA (Qualifications and curriculum Authority's) ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น NCVQ (National Council for Vocational Qualification) ในปี 1997 มีดังนี้

- 4.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- 4.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.3 การประยุกต์จำนวนตัวเลข
- 4.4 ทักษะบุคคล เช่น การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
- 4.5 ทักษะบุคคล เช่น การปรับปรุงการเรียนรู้ของตน
- 4.6 การแก้ปัญหา

5. คุณลักษณะบัณฑิตในแนวคิดของ BTEC (Business and Technical Education Council) แห่งสหราชอาณาจักร มี 7 ประการ

- 5.1 การจัดการตนเองและการพัฒนาตนเอง
- 5.2 การทำงานสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 5.3 ทักษะการติดต่อสื่อสารการจัดการ
- 5.4 การจัดการกับงานการแก้ปัญหา
- 5.5 การประยุกต์จำนวนตัวเลข
- 5.6 การประยุกต์เทคโนโลยี

5.7 การประยุกต์รูปแบบและการแก้ปัญหา

1.7 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย (กทท.)

การกีฬาแห่งประเทศไทย (2551) ได้กำหนดสมรรถนะหลักของพนักงานมี 4 ด้าน

ดังนี้

1. จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องดีงามตามหลักศาสนา วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม กฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อรักษาชื่อเสียงของตนเอง และส่งเสริมเกียรติคุณของ กทท. อันจะส่งผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

ตารางที่ 1 คำอธิบายระดับสมรรถนะ ด้านจริยธรรม

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
1	<p>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง</p> <p>1.1 มีจิตสำนึก และความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานของ กทท.</p> <p>1.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย ระเบียบวินัย และ จริยธรรม</p> <p>1.3 ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงาน ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>1.4 ตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่</p> <p>1.5 เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด</p>
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ มีสัจจะเชื่อถือได้</p> <p>2.1 เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานด้วยดี</p> <p>2.2 รักษาวาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ พุดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง</p> <p>2.3 ละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง</p> <p>2.4 แสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ ตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาเพื่อผลักดันภารกิจของ กทท. ให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>2.5 กล่าวถึงผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาในเชิงสร้างสรรค์</p>

ตารางที่ 1 คำอธิบายระดับสมรรถนะ ด้านจริยธรรม (ต่อ)

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ เสียสละ ยึดมั่นในหลักการ</p> <p>3.1 เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัว หรือของครอบครัว และอุทิศแรงกายแรงใจผลักดันให้ภารกิจหลักของตน และ กทท. บรรลุผล</p> <p>3.2 ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในกิจกรรมต่างๆ ของ กทท. อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง</p> <p>3.3 ยึดมั่นในหลักการ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ</p> <p>3.4 ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>3.5 กล่าวชื่นชมให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ</p>
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ซื่อสัตย์สุจริต ชำรงความถูกต้อง</p> <p>4.1 ซื่อสัตย์สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ เพื่อตนเอง หรือบุคคลอื่น</p> <p>4.2 ชำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ ชื่อเสียงของ กทท. และประเทศชาติ</p> <p>4.3 ตัดสินใจในหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม</p> <p>4.4 ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ</p> <p>4.5 ควบคุมความเสี่ยงของการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม</p>
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ส่งเสริมความสามัคคี ผดุงความยุติธรรม</p> <p>5.1 ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทั้งภายใน และภายนอก กทท. โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว</p> <p>5.2 ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของพนักงาน เพื่อรวมพลังกันในการปฏิบัติภารกิจใหญ่ย่อยของ กทท. ให้บรรลุผล</p> <p>5.3 ประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และ กทท.</p> <p>5.4 ตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยมีการประเมินผลได้ผลเสียของการดำเนินการอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน</p> <p>5.5 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ ชื่อเสียงของ กทท. และประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต หรือทรัพย์สินของตนเอง</p>

2. การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางการบริหาร แล้วยึดเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถถ่ายทอดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของภารกิจ และจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องยอมรับร่วมกัน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหา และตัดสินใจจนเกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวม เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ของภารกิจฯ แห่งประเทศไทย

ตารางที่ 2 คำอธิบายระดับสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
1	<p>กล้าในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม และทันกาล</p> <p>1.1 ปฏิบัติงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายรวมถึงภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้สำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด</p> <p>1.2 กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานในความรับผิดชอบ และกล้ารับผิดชอบ ต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจของตนเอง และผู้ร่วมงาน</p> <p>1.3 ทำความเข้าใจ ให้ข้อมูลข่าวสารในเรื่องแผนงานนโยบาย เป้าหมายของทีม และหน่วยงานกับผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เป็นความมุ่งมั่นร่วมกัน</p> <p>1.4 จูงใจผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ให้ทุ่มเทในการทำงาน ให้การตอบแทนผู้ปฏิบัติงานดี สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ไม่ให้ความร่วมมือแก่ทีมอย่างเหมาะสม</p> <p>1.5 จัดเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนงานของหน่วยงานตามนโยบาย เป้าหมายหรือภารกิจของหน่วยงาน</p>
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ กระจายอำนาจ สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>2.1 รับฟังความเห็น ส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีและสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม โดยมุ่งถึงผลลัพธ์เป็นที่ตั้ง</p> <p>2.2 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงออกในความสามารถของตน</p> <p>2.3 กระจายอำนาจความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ ให้แก่ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วม และมีจิตสำนึกในการสร้างความสำเร็จขององค์กร</p> <p>2.4 รวบรวมข้อมูล และประมวลแผนปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อจัดทำแผนของหน่วยงานได้</p> <p>2.5 จัดลำดับของงานประจำก่อน-หลัง ตามความสำคัญ ได้อย่างเหมาะสม</p>

ตารางที่ 2 คำอธิบายระดับสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ (ต่อ)

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ เป็นผู้นำที่มีคุณภาพ</p> <p>3.1 คำพูดกับการกระทำสอดคล้องกัน และประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือแก่สมาชิกในทีม ผู้ได้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป</p> <p>3.2 ปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีม และผู้ได้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ทราบปัญหา ให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง และทันกาล</p> <p>3.3 มีความสามารถด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเครื่องมือการบริหารจัดการองค์กร สมัยใหม่</p> <p>3.4 สนับสนุนให้สมาชิกในทีม และผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองในทุกๆ ทางที่ส่งเสริม การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเตรียมความพร้อมในการก้าวหน้าตามสาย อาชีพ</p> <p>3.5 จัดเวลา วิธีการทำงาน ประสานงานการจัดทำแผนปฏิบัติงาน การนำแผนไปปฏิบัติ และประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ ได้</p>
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ การสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน</p> <p>4.1 สามารถมองเห็นภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และกำหนดแนวทางรูปแบบการ ดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>4.2 ปฏิบัติงานให้เป็นอย่าง และทำทหายความคิดของผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นโทษของการนิ่งเฉย และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะการณ์ ปัจจุบัน</p> <p>4.3 โน้มน้าวชักจูงโดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นชอบ และให้ความ ร่วมมือต่อแนวทางในการแก้ปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ กทท.</p> <p>4.4 สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการที่จะ ช่วยให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4.5 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาจัดทำแผนงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ กทท. และจัดเรียงลำดับงานได้อย่างเหมาะสม</p>

ตารางที่ 2 คำอธิบายระดับสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ (ต่อ)

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ กำหนดนโยบาย ระบบงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย สนับสนุนภารกิจขององค์กร</p> <p>5.1 มีวิสัยทัศน์สามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>5.2 มีความรู้สึกไวต่อสถานการณ์ อดทนต่อความกดดัน และมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน ความยุ่งยากที่ท้าทายทั้งหลายให้เป็นโอกาสที่ดีสำหรับ กกท. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน</p> <p>5.3 เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขององค์กร ผลักดันวิสัยทัศน์ ปลุกขวัญกำลังใจ สร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น กำหนดกลยุทธ์ และแผนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนให้มีการปรับเปลี่ยนที่ดีทั้งภายใน และภายนอก กกท.</p> <p>5.4 ส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ชรรมาภิบาล กำหนดกลยุทธ์ และทิศทางการจัดทำแผนในหน่วยงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ กกท. อย่างเหมาะสมในช่วงระยะเวลาต่าง</p> <p>5.5 สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้พนักงานเกิดความริเริ่มใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีใน กกท. อย่างเป็นรูปธรรม</p>

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตน และหน่วยงาน รวมถึงสามารถสร้างสรรค์ และเผยแพร่ ผลงาน องค์ความรู้ นวัตกรรม หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ตารางที่ 3 คำอธิบายระดับสมรรถนะด้านความสังเกตความเชี่ยวชาญในอาชีพ

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
1	<p>แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>1.1 สามารถกำหนดหัวข้อของความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของตน และผู้ร่วมงานได้</p> <p>1.2 กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>1.3 ติดตามเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ</p> <p>1.4 มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และกระบวนการจัดทำแผนงาน โครงการ</p> <p>1.5 ให้ความสำคัญการพัฒนาศักยภาพตน และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ ศักยภาพในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p>
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ มีความรู้ในวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <p>2.1 ติดตามแนวโน้มวิชาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2 รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน และที่เกี่ยวข้องหรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน</p> <p>2.3 สังเกตความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตน และ กท. ในอนาคต</p> <p>2.4 ปฏิบัติตน หรือสาริทธิวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ</p> <p>2.5 เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงหรือ เชื่อมโยงกันเพื่อพัฒนาความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน</p>

ตารางที่ 3 คำอธิบายระดับสมรรถนะด้านความสังสรรค์และความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ต่อ)

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน</p> <p>3.1 เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่างๆ อย่างลึกซึ้ง และสามารถนำวิชาการ ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้</p> <p>3.2 สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานของตน และหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>3.3 เรียนรู้ปัญหาจากการปฏิบัติงานทั้งที่ประสบผลสำเร็จ และไม่สำเร็จ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนางานของตน หรือหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>3.4 หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตน และหน่วยงาน</p> <p>3.5 สอนงาน หรือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย และเข้าร่วมในการจัดการความรู้ภายใน กกท. อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ</p>
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4.1 ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างจนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้นั้นไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวางใน กกท.</p> <p>4.2 สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จโดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ของตน ที่มี</p> <p>4.3 สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และพัฒนาขีดความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>4.4 ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ของตนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>4.5 ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียง หรือเชื่อมโยงกัน เพื่อพัฒนา ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการมองภาพรวมของพนักงาน กกท.</p>

ตารางที่ 3 คำอธิบายระดับสมรรถนะด้านความส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (ต่อ)

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ สนับสนุนการทำงานของพนักงานใน กทท. ที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> <p>5.1 มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของ กทท.</p> <p>5.2 สนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยี องค์ความรู้ นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ใน กทท. อย่างต่อเนื่อง</p> <p>5.3 สนับสนุนการจัดการความรู้ใน กทท. อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อธรรงค์ ส่งเสริมผลักดันแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กทท. อย่างเป็นระบบ</p> <p>5.4 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญใน กทท. ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>5.5 สนับสนุน และชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน</p>

2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจ ความพยายามของพนักงาน กทท. ในการปฏิบัติหน้าที่ และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ กทท. และหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขึ้น รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ดีที่สุด ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของ กทท. ตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ตารางที่ 4 คำอธิบายระดับสมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
1	<p>แสดงความเต็มใจในการให้บริการ</p> <p>1.1 แต่งกายดี สะอาด เรียบร้อย</p> <p>1.2 ยิ้มแย้ม ทักทายอย่างเป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ สุกภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี</p> <p>1.3 สอบถาม และตั้งใจฟังเรื่องที่ได้รับบริการพูดอย่างมีมารยาท</p> <p>1.4 บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว และประหยัด</p> <p>1.5 รับฟังข้อโต้แย้ง ข้อตำหนิ ข้อผิดพลาดด้วยความสงบ</p>
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้</p> <p>2.1 แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ ดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่อย่างถูกต้อง ชัดเจนตลอดการให้บริการ</p> <p>2.2 ให้คำแนะนำ ตรวจสอบเอกสารให้ครบถ้วนถูกต้อง หรือแนะนำสู่จุดบริการต่างๆ ใน กกท.</p> <p>2.3 ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ</p> <p>2.4 ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่อง</p> <p>2.5 แสดงกิริยาและน้ำเสียง ได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องทำงานที่ไม่ชอบ</p>
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ เต็มใจช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการได้</p> <p>3.1 คอยติดตามเรื่องเมื่อผู้รับบริการมีคำถาม หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับภารกิจของ กกท.</p> <p>3.2 ไม่พยายามปิดความผิดให้พ้นตัวเอง ขอมรับอย่างอ่อนน้อม และดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขความผิดพลาด แม้ว่าเราเองสามารถช่วยได้เพียงเล็กน้อยในปัญหานั้น</p> <p>3.3 รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่นบึ้ง ไม่แก้ตัว</p> <p>3.4 คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการของตน และหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>3.5 เต็มใจ และยินดีที่จะรับมอบงานซึ่งไม่ใช่งานประจำของตน</p>

ตารางที่ 4 คำอธิบายระดับสมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี (ต่อ)

ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป แม้ต้องใช้ เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</p> <p>4.1 มีความกระตือรือร้นในการให้บริการมากกว่าที่คาดหวัง</p> <p>4.2 ให้ความช่วยเหลือหรือความพยายามเป็นพิเศษในการช่วยผู้รับบริการแก้ปัญหา</p> <p>4.3 คอยให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็น ประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน</p> <p>4.4 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาในการจัดการกับปัญหาที่ เกิดขึ้น</p> <p>4.5 แสดงน้ำใจในเหตุวิกฤติ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับบริการ หรือเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุ จำเป็น โดยไม่ต้องให้ร้องขอ</p>
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถเข้าใจให้บริการที่ตรงตามความต้องการ ที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</p> <p>5.1 ใช้แสวงหาข้อมูล และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นหรือความต้องการที่ แท้จริงของผู้รับบริการ</p> <p>5.2 ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความ ต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</p> <p>5.3 ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ของผู้รับบริการ</p> <p>5.4 เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถ เปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด</p> <p>5.5 วิเคราะห์ และหาวิธีการต่างๆ ในการจัดการกับปัญหาในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง สูงและมีผลกระทบต่อ กทท. ในภาพรวม</p>

จากแนวคิดสมรรถนะข้างต้น จะเห็นได้ว่า สมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ควรมีสมรรถนะ ดังนี้

1. จริยธรรม
2. ทักษะการใช้ภาษา และการติดต่อสื่อสาร
3. ทักษะสังคม ทักษะบุคคล เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
4. ความรู้
5. การวิเคราะห์ ความสามารถเชิงเทคนิค การประยุกต์เชิงตัวเลข เทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการแก้ปัญหา
7. การเป็นผู้นำ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักในการบริหารองค์การทุกประเภท เพราะมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่ทำให้กิจกรรมทั้งหลายขององค์กรดำเนินไปได้ มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นทุกองค์กรจึงตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จึงทำให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และมีสภาวะการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคมโลกปัจจุบัน (Competitiveness) ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวนตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD) มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำในการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังคำกล่าวที่ว่า องค์กรที่อยู่รอดได้ คือ องค์กรที่สามารถปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ แต่องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องสามารถคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าและปรับตัวได้ก่อน และการที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ตลอดกาลนั้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง

และสามารถกำหนดแนวโน้มนำการเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดจนความสามารถในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงได้ในที่สุด

ไกรยุทธ ชีรตยาสินันท์ (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีมิติในตัวคนมี 3 ประการ คือ

มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับการศึกษาในรูปแบบ (Formal) และอรูปแบบ (Non-formal) นำเป็นที่ยอมรับกันได้ว่าคนที่ไม่มีความรู้ และ ไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นย่อมเป็นคนที่ไม่มีความรู้

มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวกับการสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพ (Physical) และจิตภาพ (Psychological) ก็จะมีคุณภาพดีกว่าคนที่ไม่พร้อมด้านร่างกายและจิตใจ

มิติด้านทัศนคติ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกรู้จักคิด คนที่มีความรู้สึกรู้จักคิดเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับผู้อื่น กลุ่มบุคคล และสังคมในลักษณะที่เป็นลบ ย่อมเป็นคนที่มีคุณภาพที่ด้อยกว่าคนที่มีความรู้สึกรู้จักคิดในลักษณะที่เป็นบวก

บรรยง โตจินดา (2546: 188-189) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การดังต่อไปนี้

1. เคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมมีความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรมไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ
2. การมุ่งแก้ปัญหาให้องค์การ การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษาการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัว การจัดหาเนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา ต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์การ
4. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์การได้

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2553, อ้างถึงใน วิชาญาภา เมธีวรฉัตร, 2554: 13) ได้ยกตัวอย่างการอธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้านที่ได้กล่าวถึง ดังนี้

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) คือ การศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์ เกี่ยวข้องกับการศึกษา

เรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ประกอบด้วย มโนทัศน์ของประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุด การพัฒนาและความเจริญงอกงามของคนทำงานและเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นและสำคัญของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและที่เป็นประโยชน์ประสบความสำเร็จ

2. ทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ ทฤษฎีระบบเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่งที่กล่าวถึงหลักการทั่วไป แนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

3. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) คือ ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมากกล่าวรวมถึงแนวทางการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออก

แนดเลอร์ (Nadler, 1989: 6) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ในปัจจุบันนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ 3 กิจกรรมที่สำคัญคือ การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบัน การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคต การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่มีได้มุ่งเน้นการทำงานแต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น

2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิริติ ชศียังยง (2548: 2) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และ

กระบวนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เชาว์ โรจนแสง (2545: 393) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะในการทำงานสูงยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการ ที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยทัศนคติ และวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรอันเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ถ้าองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถมากองค่านั้น ก็จะมีโอกาสจัดการองค์กรให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546: 174–175) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร สำหรับบุคคลในองค์กรย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะขององค์กรและบุคลากรดังกล่าว จะเป็นปัจจัยที่ต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าองค์กรมีความจำเป็นอย่างไร จะพิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคน มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และต้องพัฒนาอีกเท่าไร ความสามารถเดิมหรือศักยภาพเดิมมีระดับใด และต้องการพัฒนาไปสู่ระดับใด และที่สำคัญจะใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และคุ้มค่าที่สุด

จากความหมายข้างต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พอที่จะสรุปได้ว่า เป็นการวางแผนการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยนำเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีการนำเอาองค์ความรู้ต่าง ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำพาให้้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2.2 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546: 20) กล่าวว่า ในการสรรหาและการคัดเลือกคนเข้าทำงาน แม้ว่าจะมีวิธีการสอบแข่งขัน หรือเลือกสรรคนที่มีความรัดกุมและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม โดยปกติแล้วผู้ที่สอบผ่านการแข่งขันและการเลือกสรรเข้ามา จะเป็นผู้ที่พึงสำเร็จการศึกษาซึ่งสิ่งที่ติด

ตัวมาคือความรู้เฉพาะด้านหรือสาขาที่ได้เล่าเรียนมาและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ไม่มีสถาบันการศึกษาทั่วไปสถาบันใดที่สอนให้ผู้สำเร็จการศึกษา รู้จักวิธีการทำงาน ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับการบรรจุ และไม่มีสถาบันการศึกษาโดยทั่วไปสถาบันใดที่จะสอน ให้นิสิต นักศึกษารู้จัก ใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยเฉพาะ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้เข้ารับการบรรจุ เข้าทำงานจะต้องมาเรียนรู้ในองค์กรเอง โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้ได้รับการศึกษาหรืออบรม การให้ทดลองฝึก หรือทดลองปฏิบัติงาน หรือโดยวิธีการอื่น เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุ หรือผู้ทำงานในองค์กรอยู่แล้ว มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ซึ่งวิธีการต่างๆ นี้ เรียกว่า “การพัฒนาบุคคล” การพัฒนาบุคคล อาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ วิธีการให้การศึกษา (Education) หรือการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development)

ธงชัย สมบูรณ์ (2549 : 186-188) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ สามารถจำแนกความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้คนที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กรทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิต และการบริการขององค์กร การฝึกอบรมให้คนทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดี จนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร อีกทั้งบทบาทของการจัดการ เปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพเพื่อบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเป็นเรื่องที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

2. ช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกันสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละกิจการทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

3. ช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้ เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

4. ช่วยลดปัญหาแรงงาน เพราะพลังของสถาบันแรงงานที่เติบโต และแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร

5. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

จากการที่องค์กรใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจ การแบ่งงานกันทำในองค์กรขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์กรขยายตัวใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป (Over Specialization) ก็จะทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัด หรือ宕ง ถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใดจุดหนึ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคนผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.3 วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากแต่ละองค์กรมีบุคลากรที่มีความแตกต่างกันเป็นจำนวนมาก จึงทำให้แต่ละองค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์ (พิภพ วังเงิน, 2547: 181) ดังนี้

1. ดึงดูด สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่องค์กร เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงในด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี จิตวิทยา การแข่งขันทางธุรกิจ ฯลฯ จำเป็นต้องใช้คนที่มีคุณภาพ มีความประพฤติดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ เพื่อความเจริญเติบโตขององค์กรในระยะยาว ได้ผลผลิตสูงขึ้น ฉะนั้นการสรรหาและคัดเลือกเป็นสิ่งสำคัญมาก

2. การดึงศักยภาพของบุคคลมาใช้ในการทำงาน ได้คนดีมีศักยภาพมาแล้ว ไม่รู้จักเอาออกมาใช้ก็ไม่มีความประโยชน์ ต้องพยายามดึงความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานมาใช้ให้มากที่สุด ต้องช่วยกระตุ้น จูงใจ ในการสนับสนุน ให้เขาแสดงฝีมืออย่างเต็มที่ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจผู้วัตถุประสงค์ขององค์กร ร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกว่าสังกัดหน่วยงานไหน ผู้บริหารในทุกหน่วยงานต่างช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พยายามดึงศักยภาพของบุคคลออกมาให้มากที่สุด ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบฝ่ายบุคคลขององค์กรเท่านั้น สรุปเพื่อให้ได้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization)

3. การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรอยู่ในวงจรเดียวกัน สร้างแล้วไม่เก็บรักษาถ้าไม่มีเหลืออยู่ต่อไป จะเอาประโยชน์จากบุคลากรแต่เพียงฝ่ายเดียวย่อมไม่ได้จะต้องตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรด้วย อย่างน้อยก็ความต้องการ 5 ประการของมาสโลว์ (Maslow) คือ ความต้องการด้านกายภาพ ด้านความมั่นคง ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านการประสบความสำเร็จในชีวิต เพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวและสร้างเจตคติ สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลส่วนใหญ่ สร้างระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิดขึ้น สร้างระบบการจูงใจ กำหนดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน สรุปเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรให้ทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ (Maintenance)

4. เพื่อพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Development) แรกทีเดียวต้องดูแลสุขภาพกายและจิตใจให้สมบูรณ์แล้วเพิ่มพูนความรู้ โดยจัดการฝึกอบรมภายในหรือภายนอก และให้หาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น ๆ

2.4 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้าน ทักษะและเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ โดยการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรจัดทำเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร ซึ่งวิธีการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี เราจะต้องเลือกใช้

เพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานต่อไปนี้ กล่าวคือ 1) ควรให้การศึกษาแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เขาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนที่พึงปฏิบัติให้กับองค์กรและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม 2) องค์กรต้องการให้พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ และมีความสามารถในการปรับตัวได้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถของตนเองและจะต้องมีการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและทันสมัยอยู่เสมอ 3) องค์กรต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานใน โครงสร้างแบบแบนราบและมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับ การทำงานที่มีการควบคุมดูแลไม่มากนัก การมีวัตถุประสงค์และการตรวจสอบการทำงานของตนเอง ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง และ 4) องค์กรต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ บุคลากรในองค์กรยังจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และดำเนินการจัดการกับงานใหม่ ๆ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ทันที

2.2 การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายขององค์กรและฝ่ายพนักงานด้วย ในส่วนของพนักงานแต่ละคนจะต้องยอมรับว่าตนมีหน้าที่ในการพัฒนาสายงานอาชีพของตนด้วย โดยต้องคอยประเมินตนเองอยู่เสมอและปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองก้าวขึ้นไปในสายงานอาชีพ การพัฒนาสายงานอาชีพ จะเน้น โอกาสในงานอาชีพที่ตอบสนองความสนใจและความต้องการส่วนบุคคล และความต้องการขององค์กรให้สอดคล้องกัน โดยที่องค์กรจะต้องกำหนดแผนพัฒนาสายงานและการจัดการสายงานของบุคลากร โดยอาศัยแผนปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการวางแผนไว้เรียบร้อยแล้วมาเป็นแนวทางการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสายงานอาชีพจะมีความแตกต่างกับการพัฒนาบุคคลเพราะการพัฒนาสายงานอาชีพเน้นที่ประสิทธิภาพของงานระยะยาวและมุ่งความสำเร็จของบุคคลเป็นสำคัญ กล่าวได้ว่า การพัฒนาสายงานอาชีพ คือการพัฒนาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน ดังนั้น การเลือกอาชีพงานจึงต้องจัดทำเป็นกระบวนการไม่ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ก็ตาม บุคคลจะต้องพัฒนาสายงานอาชีพทุกขั้นตอนตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรแล้วก็ย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าใน

สายงานอาชีพของตนเอง จะเห็นได้ว่าการพัฒนาสายงานอาชีพ จึงเป็นความรับผิดชอบและความมุ่งมั่น
หมายร่วมกันทั้งองค์กรและบุคลากร

2.3 การพัฒนาองค์กร (Organization Development) การพัฒนาองค์กรมีเป้าหมาย
เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงสุขภาพขององค์กรให้แข็งแรงสมบูรณ์ยิ่งกว่าเดิม นอกจากนี้
การพัฒนาองค์กรจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดขึ้นในจุดใดจุดหนึ่ง แต่จะต้องเป็นไปทั่วทั้ง
ระบบขององค์กร และการพัฒนาองค์กรจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ซึ่ง
จะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงที่ความคิดของคนในองค์กร เมื่อคนในองค์กรเปลี่ยนแปลงความคิด
แล้วย่อมจะช่วยส่งผลเชื่อมโยงไปยังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและปรับเปลี่ยนการใช้
เทคโนโลยี

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(Learning Organization) ซึ่งหลักการนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกันซึ่ง
สามารถรวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบในสามส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่ม หรือ
ทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups or Teams) และระดับระบบโดยรวม (The System) และกระบวนการ
เรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ 2) การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับ
สถานการณ์ในปัจจุบัน และ 3) การเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต วิธีการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมทำเป็นกันส่วนใหญ่ มี 3 วิธี
ได้แก่ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย
การศึกษา (Study) และ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development)

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training) การพัฒนาบุคลากรด้วยการ
จัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด
ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็น
สำคัญ หากจะให้ได้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงาน
ฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ
พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วย
เอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น

จากหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยวิธีการฝึกอบรมนั้น ถือว่าเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตาม เป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

3. ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC)

3.1 ความเป็นมา

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations : ASEAN) หรือ “อาเซียน” (กระทรวงแรงงาน, 2557) เป็นองค์กรทางภูมิรัฐศาสตร์และองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญาอาเซียน (The ASEAN Declaration) หรือที่รู้จักกันในชื่อปฏิญญากรุงเทพฯ (The Bangkok Declaration) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 ณ วังสราญรมย์ กระทรวงการต่างประเทศ กรุงเทพฯ โดยมีสมาชิกเริ่มแรก 5 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ต่อมา บรูไน ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกประเทศที่ 6 เมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2527 และได้มีประเทศสมาชิกเข้าร่วมเพิ่มเติม 4 ประเทศ ได้แก่ กัมพูชา สปป.ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม หรือเรียกสั้นๆ ว่า กลุ่ม CLMV (Cambodia Laos Myanmar Vietnam) รวมประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ มีพื้นที่ราว 4,435,830 ตารางกิโลเมตร ประชากรประมาณ 591.84 ล้านคน (Selected Basic ASEAN Indicators, 2011)

3.2 วัตถุประสงค์ของการก่อตั้งอาเซียน (ASEAN)

วัตถุประสงค์ของการก่อตั้งอาเซียนตามปฏิญญากรุงเทพฯ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการ บริหาร
2. ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงส่วนภูมิภาค
3. เสริมสร้างเศรษฐกิจรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ พัฒนาการทางวัฒนธรรมใน ภูมิภาค
4. ส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี
5. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในรูปของการฝึกอบรม การวิจัย และส่งเสริม การศึกษาด้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

6. เพิ่มประสิทธิภาพของการเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายการค้า ตลอดจนปรับปรุงการขนส่งและการคมนาคม

7. เสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนกับประเทศภายนอก องค์การความร่วมมือแห่งภูมิภาคอื่นๆ และองค์การระหว่างประเทศ

จากวัตถุประสงค์เริ่มแรกของการก่อตั้ง เมื่อการค้าระหว่างประเทศในโลกมีแนวโน้มกีดกันการค้ารุนแรง ทำให้อาเซียน ได้หันมามุ่งเน้นกระชับและขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างกันมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ก็ยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในภูมิภาค
2. รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค
3. ใช้เป็นเวทีแก้ปัญหาความขัดแย้งภาคในภูมิภาค

3.3 กลไกบริหารของอาเซียน (ASEAN)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาเซียนพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว คือ กลไกการบริหารของอาเซียน ที่ช่วยผลักดันให้กิจกรรมของอาเซียนดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย กลไกสำคัญที่สำคัญ ได้แก่

1. การประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) เป็นการประชุมระดับหัวหน้ารัฐบาล และเป็นกลไกบริหารสูงสุดของอาเซียนในการกำหนดนโยบายและแนวทางความร่วมมือด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมระหว่างกัน มีกำหนดการประชุมเป็นทางการทุกปี

2. การประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียน (ASEAN Ministers Meeting : AMM) เป็นการประชุมประจำปี เพื่อกำหนดแนวทางในระดับนโยบายและทบทวนข้อตัดสินใจ เพื่อมอบนโยบายและโครงการให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ดำเนินการต่อไป

3. การประชุมรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Ministers Meeting: AEM) เป็นการประชุมประจำปีรัฐมนตรีที่ดูแลและรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกอาเซียน

4. การประชุมรัฐมนตรีเฉพาะด้านอื่น ๆ (Other ASEAN Ministers' Meeting) ซึ่งจัดให้มีขึ้นตามความจำเป็น และเพื่อเร่งรัดการทำงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหารือเกี่ยวกับโครงการความร่วมมือด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตรและป่าไม้ การศึกษา สวัสดิการสังคม พลังงาน กฎหมาย สาธารณสุข แรงงาน สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การขนส่ง โทรคมนาคม ฯลฯ

5. การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส (Senior Officials Meeting : SOM) โดยแยกเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านการเมือง เศรษฐกิจ และเฉพาะด้าน เช่น พัฒนาสังคม วัฒนธรรมและสนเทศ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยาเสพติด ฯลฯ

6. คณะกรรมการประจำอาเซียน (ASEAN Standing Committee : ASC) เป็นการประชุมระดับอธิบดีกรมอาเซียนของประเทศสมาชิกอาเซียนทุก 2 เดือน เพื่อติดตามความคืบหน้าและแก้ไขปัญหาในโครงการความร่วมมือระหว่างกัน

7. สำนักเลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretariat) เป็นหน่วยบริหารงานกลางของอาเซียน ตั้งอยู่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย มีเลขาธิการอาเซียน ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากประเทศสมาชิกให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี เป็นหัวหน้าสำนักงาน และมีรองเลขาธิการอาเซียน 2 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี

8. สำนักงานอาเซียนแห่งชาติ (ASEAN National Secretariat) คือ กรมอาเซียนในกระทรวงการต่างประเทศของแต่ละประเทศสมาชิก เพื่อประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ภายในประเทศและประเทศสมาชิกอื่นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

3.4 ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของอาเซียนมีความคืบหน้าตามลำดับ โดยในการประชุมสุดยอดอาเซียน เมื่อปี พ.ศ. 2540 ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ซึ่งเป็นโอกาสครบรอบ 30 ปีของการก่อตั้งอาเซียน ผู้นำของประเทศสมาชิกได้ให้การรับรอง “วิสัยทัศน์อาเซียน 2020” หรือ ASEAN Vision 2020 ซึ่งมีสาระสำคัญว่า ภายใน ค.ศ. 2020 (พ.ศ.2563) อาเซียนจะมีรูปแบบความร่วมมือที่พัฒนาใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ อาเซียนจะมีลักษณะ ดังนี้

1. วังสมานฉันท์แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (A Concert of Southeast Asian Nations)
2. หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างมีพลวัต (A Partnership in Dynamic Development)
3. มุ่งปฏิสัมพันธ์กับประเทศภายนอก (An Outward-Looking ASEAN)
4. ชุมชนแห่งสังคมที่เอื้ออาทร (A Community of Caring Societies)

เพื่อดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 9 เมื่อปี พ.ศ. 2546 ที่เมืองบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ผู้นำกลุ่มประเทศอาเซียนได้ลงนามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Ball Concord II)

เห็นชอบให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ภายใน ค.ศ. 2020 (พ.ศ.2563) โดยประชาคมดังกล่าว ประกอบด้วย 3 เสาหลัก (Pillars) ได้แก่

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political – Security Community : APSC) มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่สันติสุข แก้ไขปัญหาภายในภูมิภาคโดยสันติวิธี และยึดมั่นในหลักความมั่นคงรอบบ้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนจะดำเนินการดังนี้

1.1 ใช้เอกสารทางการเมืองและกลไกของอาเซียนที่มีอยู่แล้วในการเพิ่มศักยภาพในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทภายในภูมิภาค รวมทั้งการต่อต้านการก่อการร้าย การลักลอบค้ายาเสพติด การค้ามนุษย์ อาชญากรรมข้ามชาติอื่นๆ และการขจัดอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง

1.2 ริเริ่มกลไกใหม่ๆ ในการเสริมสร้างความมั่นคง และกำหนดรูปแบบใหม่สำหรับความร่วมมือในด้านนี้ ซึ่งรวมไปถึงการกำหนดมาตรฐานการป้องกันการเกิดข้อพิพาท การแก้ไขข้อพิพาทและการส่งเสริมสันติภาพหลังจากการเกิดข้อพิพาท

1.3 ส่งเสริมความร่วมมือด้านความมั่นคงทางทะเลซึ่งอาเซียนยังไม่มีความร่วมมือด้านนี้ ทั้งนี้ ความร่วมมือข้างต้นจะไม่กระทบต่อนโยบายต่างประเทศ และความร่วมมือทางทหารของประเทศสมาชิกกับประเทศนอกภูมิภาค

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) กำหนดวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ที่ว่า “อาเซียน ปี ค.ศ. 2020 เป็นหุ้นส่วนร่วมกันในการพัฒนาอย่างมีพลวัต (ASEAN 2020 : Partnership in Dynamic Development)” โดยจะให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆ ได้ ดังนี้

2.1 มุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการลดปัญหาความยากจนความเหลื่อมล้ำทางสังคม ภายในปี ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563)

2.2 มุ่งที่จะจัดตั้งให้อาเซียนเป็นตลาดเดียวและเป็นฐานการผลิต โดยริเริ่มกลไกและมาตรการใหม่ๆ ในการปฏิบัติตามข้อริเริ่มทางเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้วให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน (กัมพูชา สปป.ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม หรือ CLMV) เพื่อลดช่องว่างของระดับการพัฒนาและช่วยให้ประเทศเหล่านี้เข้าร่วมในกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียน

2.3 ส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค ตลาดการเงิน และตลาดเงินทุน การประกันภัยและภาษีอากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม กรอบความร่วมมือด้านกฎหมาย การพัฒนาความร่วมมือด้านการเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือ

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC) มีจุดมุ่งหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของอาเซียน โดยครอบคลุมความร่วมมือในหลายสาขา เช่น ความร่วมมือทางด้านปราบปรามยาเสพติด การพัฒนาชนบท การขจัดความยากจน สิ่งแวดล้อม การศึกษา วัฒนธรรม สตรี สาธารณสุข และเยาวชน เป็นต้น ซึ่งแผนปฏิบัติการของประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เน้นการดำเนินการใน 4 ประเด็นหลัก คือ

3.1 สร้างประชาคมแห่งสังคมที่เอื้ออาทร โดยเน้นการแก้ไขปัญหาคความยากจน เสริมสร้างความเสมอภาค และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้มาตรการระดับภูมิภาค เพื่อส่งเสริมการดำเนินการภายในประเทศในด้านต่างๆ

3.2 แก้ไขผลกระทบต่อสังคมอันเนื่องจากการรวมตัวทางเศรษฐกิจ การมุ่งสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงด้านเดียวโดยมิได้คำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาอาจทำให้เกิดปัญหาความไม่เสมอภาคทางสังคมซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อสภาพทางการเมืองต่อไป แผนการปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรม จึงเน้นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถในการแข่งขัน และสร้างระบบการป้องกันทางสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาและฝึกอบรม การพัฒนาฝีมือแรงงาน และเสริมสร้างความร่วมมือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สวัสดิการสังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาธารณสุข โดยเน้นปัญหาที่มากับโลกาวิวัฒน์ เช่น โรคระบาด (ไข้หวัดนก SARS มาลาเลีย และวัณโรค) เป็นต้น

3.3 ส่งเสริมความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง โดยมีกลไกเพื่อจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ตลอดจนการป้องกันและขจัดภัยพิบัติด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันมลพิษจากหมอกควันที่ข้ามแดน การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมชายฝั่งทะเล การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ การจัดการและส่งเสริมความยั่งยืนของทรัพยากรดิน น้ำ ป่าไม้ และแร่ธาตุ

3.4 เสริมสร้างรากฐานที่จะนำไปสู่ประชาคมอาเซียนในปี ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) ซึ่งจะเป็นภูมิภาคที่ประชาชนตระหนักถึง อัตลักษณ์ (Identity) ร่วมกันของภูมิภาค ท่ามกลางความหลากหลายทางด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม โดยการให้การศึกษาแก่ประชาชน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและปฏิสัมพันธ์ในหมู่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนตระหนักว่า ในท่ามกลางความหลากหลายทางประสพการณ์และมรดกทางวัฒนธรรมนั้น ประชาชนอาเซียนยังมีความเชื่อมโยงกัน ด้านประวัติศาสตร์ แหล่งที่อยู่อาศัยในเขตที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และความมุ่งมั่นที่จะเห็นสันติภาพและความรุ่งเรืองของภูมิภาคที่จะเป็นพื้นฐานของการสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันของอาเซียน

ต่อมาในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 12 ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2550 ที่เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ ผู้นำอาเซียนได้ตกลงให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้แล้วเสร็จเร็วขึ้นภายในปี ค.ศ. 2012 (พ.ศ. 2558) จากเดิมที่ได้กำหนดไว้ในปี ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) ตามปฏิญญาเซบูว่าด้วยการเร่งรัดการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (Cebu Declaration on the Acceleration of the Establishment of an ASEAN Community by 2015) รวมทั้งจักโครงสร้างองค์กรของอาเซียน รองรับภารกิจและพันธกิจ แปลงสภาพอาเซียนจากองค์กรที่มีการรวมตัวหรือร่วมมือกันแบบหลวมๆ เพื่อสร้างและพัฒนาไปสู่สภาพการเป็น “นิติบุคคล” ซึ่งเป็นที่มาของการนำหลักการนี้ไปร่างเป็น “กฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter)” ทำหน้าที่เป็น “ธรรมนูญ” การบริหารปกครองกลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ และในวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2552 ที่ประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศของอาเซียนซึ่งจัดขึ้นที่สำนักงานเลขาธิการอาเซียน ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ได้ประกาศใช้กฎบัตรอาเซียนอย่างเป็นทางการ ส่งผลให้การดำเนินงานของอาเซียนเป็นไปภายใต้กฎหมายเดียวกันและมุ่งไปสู่การสร้างตลาดเดียวในภูมิภาคภายใน 7 ปี

3.5 นโยบาย และมาตรฐานการรองรับการเข้าสู่การเป็นประชาคม

เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ประเทศไทยจะต้องก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community : AC) ในปี ภายในปี พ.ศ.2558 ในบทนี้ จึงนำเสนอถึงนโยบายและมาตรการรองรับการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อให้ทราบถึงทิศทางการพัฒนาในการเตรียมความพร้อมประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และนโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาของประเทศ ทั้งนี้ยังได้ทบทวนบทบาทหน้าที่และการดำเนินการ

เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์การรวมกลุ่มประชาคมอาเซียนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะทางด้านแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรี อันนำไปสู่การวิเคราะห์ถึงทิศทางการพัฒนา และแนวทางการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนต่อไป

3.6 บทบาทหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ การดำเนินงานเตรียมการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ โดยเริ่มจากการบ่มเพาะการศึกษาตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน อุดมศึกษา ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยมีความรู้ ทักษะ มีจิตสาธารณะ คิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล และรู้จักการคิดวิเคราะห์ให้พร้อมดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

โดยการศึกษาถือเป็นพื้นฐานในการสร้างและผลักดันให้คนไทยมีความรู้ความเข้าใจในประชาคมอาเซียน ซึ่งการศึกษาก็จะถูกสอดแทรกเข้าไปในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียนคือ เสถียรภาพเมืองและความมั่นคง เสถียรเศรษฐกิจ และเสถียรสังคมและวัฒนธรรม โดยการศึกษาจะเป็นฐานในการสร้างความรู้และความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่หลักของประชาคมอาเซียน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียนที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558

ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการในฐานะของผู้สร้างและพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำโครงการต่างๆ ที่เป็นการสร้างความตระหนักและเตรียมพร้อมให้กับเยาวชนสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ดังนี้

1. ส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเสริมสร้างศักยภาพประชากรในระบบการศึกษาที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับการศึกษามัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา ตลอดจนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเตรียมความพร้อม และพัฒนาทักษะสมรรถนะแรงงานให้ตรงตามมาตรฐานคุณภาพงานที่ประเทศสมาชิกกำหนดไว้

2. เร่งสร้างแรงงานคุณภาพเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในเวทีอาเซียน โดยเริ่มจากการพัฒนาสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพให้สูงขึ้นเป็นร้อยละ 60 จากผู้เรียนทั้งหมดและเร่งปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเรียนสายอาชีพให้ถูกต้อง มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมีความหลากหลายทางด้านวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาค่าตอบแทนสำหรับแรงงานในสายอาชีพให้สูงขึ้น เพื่อจูงใจให้เรียนในสายอาชีพมากขึ้น

3. การสร้างแรงงานที่มีคุณภาพ เพื่อรองรับต่อการเปิดเสรีทางด้านการค้า การบริการ การลงทุนและแรงงานในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเริ่มจากการทำข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกอาเซียน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีใน 7 วิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ นักบัญชี และสถาปนิก ทั้งนี้จะครอบคลุมถึงอาชีพการให้บริการด้านการโรงแรมและการท่องเที่ยวอีก 32 สาขา ที่จะถูกนำไปพิจารณาเพื่อทำความตกลงร่วมกัน

4. พัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา ให้เปิดผู้ที่มีคุณภาพ มีความเชี่ยวชาญในสายงาน มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน (Spirit of ASEAN) โครงการเครือข่ายสหกิจศึกษา โครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านภาษา โครงการพัฒนาวิชาอาเซียนศึกษา โครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านอาชีวศึกษาเทคนิคและวิชาชีพแก่เยาวชน โครงการแลกเปลี่ยนเยาวชนในอาเซียน ตลอดจนการจัดเวทีเพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในระดับชาติและภูมิภาค

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้มีการแลกเปลี่ยน ICT ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากจะต้องเชื่อมโยงภายในประชาคมอาเซียนกันได้ โดยมีการจัดตั้ง ASEAN University และ Cyber University เพื่อการเชื่อมโยง นอกจากนี้ยังได้เตรียมการเพื่อให้มีการรับรองคุณวุฒิการศึกษา ระหว่างกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ซึ่งขณะนี้ไทย-จีน และ ไทย-มาเลเซีย สามารถรับรองคุณวุฒิได้แล้ว แต่สำหรับฟิลิปปินส์ยังไม่สามารถรับรองได้

การใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางของประชาคมอาเซียน ศธ. ได้ตั้งเป้าหมายให้นักเรียนที่จบชั้น ป.6 สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งจะต้องใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าความรู้จากอินเทอร์เน็ต และสื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยได้เร่งผลักดันและดำเนินการในหลายด้าน ดังต่อไปนี้

1. สร้างศูนย์อำนวยการเพื่อให้ครูเจ้าของภาษามาสอน ครูเกษียณอายุก่อนกำหนด และครูอาสาสมัครจากประเทศอเมริกา อังกฤษ จีน และฟิลิปปินส์ มาสอนภาษาในโรงเรียน เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้

2. พัฒนาการเรียนการสอนแบบ English for Integrated Studies (EIS) จะมีการบูรณาการการสอนภาษาอังกฤษในวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน (สพฐ.) ได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อให้ครูที่จะสอนวิชาเหล่านี้ ได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างกัน นักเรียนก็สามารถเชื่อมโยงและพูดคุยกับเพื่อนต่างชาติในประชาคมอาเซียนได้

3. พัฒนาห้องเรียนแห่งอนาคต (The Global Class) ซึ่งเป็นห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเชื่อมโยงการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย เช่น การเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ การสอนภาษาอังกฤษของดิวเตอร์ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ โดยครูจะเป็นผู้ควบคุมการสอนและทดสอบความเข้าใจของนักเรียน หากต้องการจะให้สอนซ้ำในช่วงใด ก็สามารถทำได้ทันที ซึ่งจะเริ่มดำเนินการในโรงเรียนคู่มาตรฐานสากล โรงเรียนดีประจำอำเภอ และลงไปสู่โรงเรียนประจำตำบล

4. การอบรมภาษาอังกฤษให้กับครู เพื่อให้ครูยุคใหม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษและใช้ ICT ได้ ซึ่งในยุคปัจจุบันระบบการศึกษาต้องรองรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและครูจะต้องเท่าทันต่อเทคโนโลยี

3.7 ข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs)

ตามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Bali Concord II) ซึ่งเป็นผลมาจากประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2547 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ได้กำหนดให้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements MRAs) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าวเป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือ และจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลง MRAs ของอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีนั้นจะเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) ซึ่งปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้จัดทำข้อตกลง MRAs ร่วมกันแล้วใน 7 สาขา คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ส่วนสาขาอื่น ๆ ยังอยู่ระหว่างการพิจารณา ข้อตกลง MRAs นี้ ประเทศสมาชิกได้กำหนดเบื้องต้นที่จะเปิดเสรีในตลาดแรงงานทักษะหรือแรงงานฝีมือ นำร่อง ในกลุ่มบริการ 4 สาขา ได้แก่ ท่องเที่ยว สุขภาพ การบิน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้เป้าหมายการลดอุปสรรคการประกอบวิชาชีพในภูมิภาค ทั้งนี้ บุคลากรในสาขาอาชีพดังกล่าว หากมี

ความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็จะเข้าไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน ทั้ง 10 ประเทศได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

MRAs (ASEAN Mutual Recognition Arrangement) คือ ข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับการแสวงหาจุดยอมรับร่วมกันเรื่องคุณสมบัติของผู้ทำงานด้านบริการโดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นนักวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี เป็นต้น วัตถุประสงค์ของ MRA ได้แก่

1. การอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียน
2. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ในการสอนและฝึกอบรมบุคลากรวิชาชีพ โดยใช้สมรรถนะเป็นหลัก (Competency-based) ทั้งนี้เพื่อร่วมมือและเสริมสร้างความสามารถในหมู่สมาชิกอาเซียน และช่วยยกระดับมาตรฐานและการลดช่องว่างความแตกต่างของบุคลากร

สำหรับคุณสมบัติที่ประเทศสมาชิกเจรจาเพื่อหาจุดตกลงยอมรับร่วมกันคือ เรื่องการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นเงื่อนไขในการได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศหนึ่ง ๆ จากวัตถุประสงค์หลักของข้อตกลง MRAs นี้คือ การช่วยให้นักวิชาชีพอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกมากขึ้น สามารถยื่นคำขอใบอนุญาต โดยไม่เสียเวลาตรวจสอบคุณสมบัติซ้ำ ทั้งนี้ผู้ประกอบการวิชาชีพยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน เช่น การสอบ การขึ้นทะเบียน การขอใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น ตัวอย่างเช่น นาย ก เป็นวิศวกรไทย จบปริญญาตรีด้านวิศวกรรมศาสตร์ ทำงานมาแล้ว 7 ปี และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในประเทศไทยแล้ว ตามข้อตกลง MRAs เกี่ยวกับอาชีพวิศวกร นาย ก สามารถที่จะไปขอขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพของอาเซียนได้ เพื่อจะได้ไปสมัครกับสภาวิศวกรของประเทศอาเซียนอื่น (เช่น อาจเป็นสิงคโปร์) เพื่อเข้าทำงานเป็นวิศวกรต่างด้าว แต่ นาย ก ก็ยังจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้น (เช่น หากสิงคโปร์กำหนดว่าต้องมีใบอนุญาตวิชาชีพวิศวกร นาย ก ก็ต้องสอบใบอนุญาตให้ได้ก่อน)

ดังนั้น จะเห็นว่าข้อตกลง MRA จะช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบวิชาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถมีโอกาสไปทำงานในประเทศอื่น ๆ ภายในกลุ่มอาเซียนที่ได้ผลตอบแทนมากกว่าได้ง่ายขึ้น เพราะข้อตกลง MRAs นั้นได้ช่วยลดขั้นตอนการตรวจสอบและรับรอง

วุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพนั้น ๆ ให้แล้ว ส่วนประโยชน์ที่จะตกอยู่กับประชาชนธรรมดาทั่วไป คือโอกาสที่เพิ่มมากขึ้นในการได้รับบริการจากนักวิชาชีพที่มีความสามารถจากชาติอาเซียนอื่น ๆ ที่อาจจะเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยไม่ต้องเสียค่าเดินทางทางไกล ๆ เพื่อขอรับบริการ ส่วนนักวิชาชีพในประเทศนั้นหากกลัวการถูกแย่งงานจากนักวิชาชีพอาเซียนอื่น ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องกระตุ้นเพิ่มพูนศักยภาพตนเอง ซึ่งประโยชน์จากการยกระดับความสามารถนี้จะตกอยู่กับผู้บริโภคอีกเช่นกัน

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2546 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ผู้นำอาเซียนทั้ง 10 ประเทศได้ร่วมลงนามในแถลงการณ์ Bali Concord II ซึ่งได้มีการกำหนดให้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วม (MRAs) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักภายในปี พ.ศ. 2551 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ/แรงงานเชี่ยวชาญ/ผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนทุกประเทศได้ลงนามในข้อตกลง MRAs ของวิชาชีพต่าง ๆ 7 วิชาชีพแล้วดังนี้

1. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพแพทย์ของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners)
2. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพทันตแพทย์ของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners)
3. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพการพยาบาลของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services)
4. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิศวกรรมของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services)
5. ข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาสถาปัตยกรรมของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services)
6. ข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติด้านการสำรวจของอาเซียน (ASEAN Framework Arrangement for the Mutual Recognition of Surveying Qualifications)
7. กรอบข้อตกลงยอมรับร่วมวิชาชีพบัญชีของอาเซียน (ASEAN Framework Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services)

3.8 สรุปการทบทวนข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs)

กล่าวโดยสรุป การทำข้อตกลง MRAs ของวิชาชีพทั้ง 7 สาขา (วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี) รวมทั้งข้อตกลง MRA ในสาขาบริการและการท่องเที่ยว โดยหลักการแล้วมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้นักวิชาชีพอาเซียนสามารถเคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกมากขึ้น โดยการหาจุดยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน ให้สามารถยื่นคำขอใบอนุญาตทำงานในประเทศอาเซียนได้ โดยไม่เสียเวลาตรวจสอบคุณสมบัติซ้ำ ทั้งนี้ผู้ประกอบการวิชาชีพยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศที่เข้าไปทำงาน เช่น การสอบ การขึ้นทะเบียน การขอใบอนุญาตทำงาน เป็นต้น ดังนั้น การทำข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพ จึงเป็นเพียงข้อตกลงเกี่ยวกับการแสวงหาจุดยอมรับร่วมกันเรื่องคุณสมบัติของผู้ทำงานด้านบริการโดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นนักวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี เป็นต้น เพื่อฉะนั้น MRAs จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการทำให้คุณสมบัตินักวิชาชีพเท่าเทียมกันเท่านั้น สำหรับคุณสมบัติที่ประเทศสมาชิกเจรจาเพื่อหาจุดตกลงยอมรับร่วมกันส่วนใหญ่คือ เรื่องการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ซึ่งหากมองในแง่ผลประโยชน์แล้วถือว่าเป็นโอกาสของคนไทยที่จะได้เคลื่อนย้ายไปทำงานที่ดีทำ และที่คนต่างชาติบางส่วนที่เคลื่อนย้ายเข้ามาในไทยก็น่าจะมีโอกาสนำความรู้และทักษะฝีมือมาพัฒนาประเทศไทยได้ ถือเป็นโอกาสของประเทศที่จะได้พัฒนามากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสกระตุ้นให้คนไทยพัฒนาฝีมือมากยิ่งขึ้น และผลประโยชน์ส่วนใหญ่จะไปตกอยู่กับประชาชนทั่วไป กล่าวคือโอกาสที่เพิ่มมากขึ้นในการได้รับบริการจากนักวิชาชีพที่มีความสามารถจากชาติอาเซียนอื่น ๆ ที่อาจจะเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มมากขึ้น โดยไม่ต้องเสียค่าเดินทางไกล ๆ เพื่อขอรับบริการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม วิชาชีพทั้ง 7 สาขาที่ได้มีการทำข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (MRAs) แล้วนั้น พบว่ายังเป็นอาชีพที่มีทักษะการทำงานระดับสูง ซึ่งตรงข้ามกับความต้องการของตลาดแรงงานในอาเซียน ที่มีความต้องการแรงงานในระดับทักษะฝีมือมากกว่า เพื่อตอบสนองภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต และการบริการ ดังนั้น ในอนาคตจึงควรพิจารณาการเจรจาทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในสาขาวิชาชีพอื่นที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในอาเซียน ให้มีการเคลื่อนย้ายได้สะดวกมากยิ่งขึ้น เช่น ช่างฝีมือ ช่างเชื่อม ช่างเครื่องปรับอากาศ ช่างสิริยนต์ เป็นต้น ทั้งนี้ ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการสร้างการยอมรับในคุณสมบัติของ

นักวิชาชีพหรือมาตรฐานวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในภูมิภาคอย่างเป็นรูปธรรม คือ การสร้างมาตรฐานกลางร่วมกันซึ่งเป็นไปได้ยาก เนื่องจากแต่ละประเทศมีการกำหนดมาตรการ/เงื่อนไขค่อนข้างสูง เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับคนในประเทศตัวเองก่อน จึงอาจกลายเป็นการสร้างกำแพงและการกีดกันคนต่างชาติมากขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งในความร่วมมือและการประสานงานเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน และส่งเสริมบทบาทของสมาคมวิชาชีพให้เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นในการพัฒนาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับชาติ ตลอดจนกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับภูมิภาค เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานทักษะฝีมือแรงงานระดับชาติ และข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (MRAs) ต่อไป

3.9 แนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานผู้การเป็นประชาคมอาเซียน

กลุ่มประเทศภายใต้ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community; AC) มีประชากรโดยรวมประมาณ 600 ล้านคน (ปี 2554) และมีแรงงานรวมกันประมาณ 303 ล้านคน ซึ่งอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และ เวียดนาม จะมีแรงงานมากที่สุด โดยอินโดนีเซีย มีแรงงานประมาณ 117 ล้านคน หรือร้อยละ 38.6 ของกำลังแรงงานทั้งหมดของอาเซียน รองลงมาคือ ฟิลิปปินส์ 46 ล้านคน และเวียดนามกับไทย ประมาณ 40 ล้านคน เมียนมาร์ 32.5 ล้านคน มาเลเซีย 11.9 ล้านคน กัมพูชา 8.8 ล้านคน สปป.ลาว 3.6 ล้านคน สิงคโปร์ 3.2 ล้านคน และบรูไน 0.2 ล้านคน จากสถิติแรงงานจากประเทศอาเซียนที่เข้ามาทำงานในไทยทั้งระดับล่างและระดับฝีมือ โดยไม่รวมแรงงานที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนยังมีจำนวนน้อยมาก ประมาณ 1.6-1.8 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ของแรงงานทั้งหมดของอาเซียน ซึ่งเมื่อมองจากสถิติแรงงานดังกล่าวได้เกิดข้อวิตกกังวลต่อข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานของประเทศในกลุ่ม AEC หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะมีแรงงานจากอาเซียนมากมายเข้ามาแข่งขันแรงงานไทย ทำให้หางานยากขึ้นและทำให้เกิดความไม่มั่นคงต่ออาชีพ เลยไปถึงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินที่จะเกิดขึ้นจากแรงงานสัญชาติต่าง ๆ ในอาเซียนที่เคลื่อนย้ายเข้ามา ในขณะที่เดียวกันการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่ได้มีแต่ข้อวิตกกังวลเท่านั้น ยังมีผู้ประกอบการอีกมากที่มองเห็นเป็นโอกาสทางเลือกที่จะเกิดขึ้นจากการใช้แรงงานที่จะมีมากขึ้นจากประเทศอาเซียนที่เคลื่อนย้ายเข้ามา และจะทำให้โอกาสของตลาดแรงงานไทยมีกว้างขึ้นจากแรงงานฝีมือไทยจะได้ออกไปทำงานในประเทศอาเซียนมากขึ้น ในทางกลับกันการไหลออกของแรงงานก็อาจจะเกิดขึ้นได้อีกเช่นกัน

ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องมีการศึกษาถึงแนวโน้ม โอกาส และผลกระทบ ตลอดจนแนวทางการเตรียมการรองรับของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่จะมีขึ้นในปี พ.ศ. 2558 หลังการเปิดเสรีของการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน 10 ประเทศตามข้อตกลง AEC เพื่อกำหนด ทิศทาง และแนวทางในการปฏิบัติอย่างรู้เท่าทัน และได้ประโยชน์สูงสุดจากการเปิดเสรีดังกล่าว

3.10 แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานของตลาดแรงงานในอาเซียน

ในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอาเซียนนั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภูมิภาคอาเซียนส่วนใหญ่จะเป็นการตอบสนองภาวะขาดแคลน แรงงานในประเทศปลายทาง เช่น ประเทศไทยมีการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจากประเทศ เพื่อนบ้าน (สปป.ลาว เมียนมาร์ กัมพูชา) จำนวนมาก ซึ่งเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ทั้งนี้ ก็เพื่อตอบสนองการขาดแคลนแรงงานที่ต้องใช้กำลัง หรืองานที่ต้องทำงานหนัก เป็นต้น ส่วนการ เคลื่อนย้ายของแรงงานเหล่านี้ มักมาจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง ซึ่งง่ายต่อการเคลื่อนย้าย และการ ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็ทำได้ง่ายและมีจำนวนมากเช่นกัน โดยภาพรวมแล้ว แรงงานที่เคลื่อนย้ายในภูมิภาคอาเซียนส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) ส่วนการ เคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) จะผูกติดกับการลงทุนและการทำงานในอุตสาหกรรมที่ ต้องใช้ทักษะสูง รวมทั้งแรงงานฝีมือในอาเซียนมักมีการเคลื่อนย้ายจากประเทศที่มีค่าตอบแทนต่ำ เช่น ประเทศในแถบอินโดจีน ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และรวมถึงไทย ไปสู่ประเทศที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า เช่น สิงคโปร์ และบรูไน เป็นต้น

อนึ่ง ผลจากประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่จะบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2558 จะทำให้การ เคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพทำได้ง่ายขึ้น เพราะจะมีการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงาน วิชาชีพในอาเซียน โดยการสร้างและยอมรับมาตรฐานวิชาชีพร่วมกัน เพื่อเป็นการลดกฎเกณฑ์ด้านการ เคลื่อนย้ายแรงงาน โดยล่าสุดได้มีการทำข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Agreement : MRA) ของแรงงานวิชาชีพต่าง ๆ ไปแล้ว 7 สาขา ได้แก่ สาขาวิศวกรรม สาขาวิชาชีพการพยาบาล สาขา สถาปัตยกรรม สาขาด้านการสำรวจ สาขาวิชาชีพแพทย์ สาขาวิชาชีพทันตแพทย์ และสาขาวิชาชีพบัญชี โดยมีสาขาการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นมาเป็นสาขาที่ 8 (อยู่ในขั้นตอนการรอการลงนาม MOU ของประเทศ ไทย) ซึ่งหมายความว่า หากแรงงานในประเทศใดที่มีคุณสมบัติทั้งด้านหลักสูตรการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานตามที่มีการตกลงไว้ใน MRAs ก็จะได้รับ การยอมรับจากทุกประเทศสมาชิก และสามารถไปทำงานในประเทศสมาชิกใดก็ได้ง่ายขึ้น และด้วยการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีได้ง่ายขึ้นนี้

อาจทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพในประเทศไทยที่ให้ผลตอบแทนน้อยกว่า ซึ่งอาจทำให้เกิดการโยกย้ายของแรงงานไทยในสาขาวิชาชีพนี้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ในบางสาขาวิชาชีพการเคลื่อนย้ายอาจทำได้ไม่มากนัก เนื่องจากหลาย ๆ ประเทศยังคงสงวนกฎเกณฑ์ที่แรงงานต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนมีปัจจัยและองค์ประกอบหลายอย่าง โดยปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจะประกอบด้วย

3.11 การพัฒนาของแต่ละประเทศในอาเซียน

การพัฒนาของแต่ละประเทศในอาเซียน กล่าวคือ ประเทศที่มีทรัพยากรรองรับในการผลิตมากก็จะดึงดูดนักลงทุนที่แสวงหาแหล่งทรัพยากรใหม่ให้เข้าไปลงทุนในประเทศนั้นเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้มีการขยายตัวในอุตสาหกรรมการผลิตมากขึ้นในประเทศนั้น ยกตัวอย่าง เช่น ประเทศอินโดนีเซียที่มีทรัพยากรธรรมชาติมากที่สุดในอาเซียน ส่งผลให้มีการขยายตัวในอุตสาหกรรมการผลิตมากเป็นอันดับหนึ่ง เห็นได้จากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา อินโดนีเซียมีอัตราการขยายตัวของการลงทุนจากต่างชาติถึง 7.6 เท่า ซึ่งมากที่สุด ในอาเซียน โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้รับการสนใจจากนักลงทุนมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ อุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา คือ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การเข้ามาลงทุนอย่างต่อเนื่องในอินโดนีเซีย แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจของนักลงทุนที่มีต่ออินโดนีเซีย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรทางธรรมชาติเป็นจำนวนมากในประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่ออุตสาหกรรมการผลิต ทั้งยังสอดคล้องกับจำนวนแรงงานไทยที่มีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอินโดนีเซียเพิ่มมากขึ้นทุกปี ดังนั้นทิศทางการเคลื่อนย้ายของแรงงานจึงมีการเคลื่อนย้ายตามทิศทางการลงทุนในอาเซียนด้วยเช่นกัน ซึ่งกลุ่มแรงงานทักษะพร้อมจะกระจายตัวเข้าสู่ประเทศที่มีศักยภาพการจ้างงาน และกลุ่มแรงงานไร้ทักษะพร้อมจะเคลื่อนย้ายกลับภูมิลำเนาของตัวเอง เพราะมีโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้น จากการที่นักลงทุนเริ่มขยายฐานการผลิตไปยังกลุ่มประเทศที่เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ มีค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่า และมีโอกาสในการพัฒนาโครงสร้างทางกฎหมายและการขนส่งมากกว่า เช่น อินโดนีเซีย และกลุ่มประเทศ CLMV ดังนั้น การเปิดเสรีอาเซียนจะก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายฐานการผลิตและลงทุนไปสู่กลุ่มประเทศ CLMV เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้กลุ่มแรงงานไร้ฝีมือในประเทศที่เคยออกไปค้าแรงงานในต่างประเทศ มีแนวโน้มจะกลับถิ่นฐานของตนเองเพิ่มมากขึ้นตามทิศทางการลงทุนของอาเซียน ซึ่งการเติบโตในอุตสาหกรรมภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมการผลิตมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะประเทศกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม จะส่งผลให้แรงงานเหล่านั้นที่อยู่ในประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะเดินทางกลับประเทศตนเองมากขึ้น

เพื่อไปประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่กำลังเติบโตตามทิศทางการลงทุนในประเทศของตนเองมากขึ้น

3.12 อัตราค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่สูงกว่า

อัตราค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในขณะที่แนวโน้มกลุ่มแรงงานทักษะจะมีการกระจายตัวมากขึ้น ไปยังกลุ่มประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศของตนเอง แรงงานทักษะไทยมีแนวโน้มจะเคลื่อนย้ายไปประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ ซึ่งสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีแนวโน้มการกระจายตัวของแรงงานทักษะมากที่สุด เนื่องจากสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีอัตราการเติบโตในธุรกิจภาคบริการสูง ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นประเทศที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงที่สุดในอาเซียน กลุ่มแรงงานฝีมือของประเทศไทยมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายมากที่สุด คือ วิศวกร และสถาปนิก แต่ในขณะเดียวกันแรงงานทักษะในประเทศที่มีค่าจ้างต่ำกว่าไทยก็มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายมาทำงานในประเทศไทยด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนอย่างรูปธรรม คือ การที่ทุกประเทศสมาชิกของอาเซียนต่างได้รับผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีโดยไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ทุกประเทศได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน แรงงานฝีมือทั้งภูมิภาคมีโอกาสหางานทำได้มากขึ้น เพราะตลาดแรงงานขยายใหญ่ขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ (Labour Shortage of Skilled Labour) ของแต่ละประเทศอีกด้วย ดังนั้น ควรมีการทำความเข้าใจให้ตรงกันในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจากหลายฝ่ายยังมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน เช่น เข้าใจว่าการเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจากหลายฝ่ายยังมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน เช่น เข้าใจว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีคือการเดินเข้า-ออกในประเทศอาเซียนได้เลยโดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนอะไร ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีระบุไว้ Blueprint คือ การอำนวยความสะดวกให้มีการเคลื่อนย้ายได้ง่ายขึ้นเท่านั้น ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้าย ซึ่งจุดอ่อนของแรงงานไทยคือ ภาษา ระเบียบวินัย และเทคโนโลยี ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมกับให้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ ควบคู่กันไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐควรบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันอย่างบูรณาการ

3.13 โอกาสและความเป็นไปได้ในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของไทย

จากสถานการณ์แรงงานไทย พบว่า ประเทศไทยมีกำลังแรงงานประมาณ 40 ล้านคน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ทำอาชีพด้านการเกษตรและการประมง รองลงมาคืออาชีพพนักงานบริการและพนักงานในร้านค้าและตลาด ทั้งนี้ประเทศไทยยังมีความต้องการแรงงานอีกประมาณ 1.4 แสนอัตรา (สำรวจจากการแจ้งความต้องการของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ) โดยแรงงานที่ต้องการมากที่สุดคือแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต รองลงมาคือ ภาคการขายส่ง การขายปลีก ซ่อมแซมยานยนต์และจักรยานยนต์ ภาคกิจกรรมการบริหารและบริการสนับสนุน และภาคที่พักแรมและบริการด้านอาหารตามลำดับ

ส่วนการเคลื่อนย้ายของแรงงานไทยไปต่างประเทศ พบว่า ในปี พ.ศ. 2554 มีแรงงานไทยที่ต้องการไปทำงานต่างประเทศประมาณ 1.6 แสนคน ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 43 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 38 และระดับ ปวช. ปวส. อนุปริญญา ร้อยละ 12 ในขณะที่ระดับปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 7 ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่ที่นิยมไปทำงานต่างประเทศจะเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ ซึ่งอาจจะมีผลมาจากประเทศเหล่านั้นขาดแคลนแรงงาน เช่น งานก่อสร้าง กรรมกร หรือผู้รับใช้ในบ้าน และหากแรงงานเหล่านี้ออกไปทำงานต่างประเทศจำนวนมากก็อาจส่งผลให้แรงงานในประเทศไทยขาดแคลน ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติในประเทศใกล้เคียง

หากพิจารณาแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในภูมิภาคอาเซียน พบว่า มีแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในประเทศอาเซียนน้อยมากเมื่อเทียบแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศทั้งหมด กล่าวคือมีประมาณ 2.3 หมื่นคน หรือคิดเป็นร้อยละ 16 ของแรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศทั้งหมด โดยประเทศที่มีแรงงานไปทำงานมากที่สุด คือ สิงคโปร์ รองลงมาคือ บรูไน และมาเลเซีย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานชายทำงานในสาขาอาชีพงานพื้นฐาน เช่น คนงานทั่วไป กรรมกรหรือคนทำงานหนัก และทำงานโดยใช้ฝีมือในธุรกิจต่าง ๆ เช่น ช่างเชื่อม ช่างไม้แบบ เป็นต้น ส่วนการเคลื่อนย้ายเข้ามาในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวจากประเทศอาเซียน พบว่า ส่วนใหญ่ยังเป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมาร์ สปป.ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือ และเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย ส่วนการเข้ามาของแรงงานประเภทมีทักษะฝีมือส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศฟิลิปปินส์

ทั้งจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งจะทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี จะส่งผลดีที่เห็นได้ชัดต่อตลาดแรงงาน กล่าวคือ ตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเศรษฐกิจทั่วโลกในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะผนวกเข้าหากัน แรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่เขาจะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุด และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง ในขณะเดียวกันการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะมีผลทำให้แรงงานจากทั้ง 10 ประเทศ มีโอกาสในการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพมากขึ้นตามที่อาเซียนได้กำหนด ทั้งสาขาวิชาชีพที่ได้ทำข้อตกลง MRAs ร่วมกันแล้ว และสาขาวิชาชีพที่จะผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีในอนาคต เช่น วิชาชีพในภาคบริการ และการท่องเที่ยว เป็นต้น

ซึ่งจากการทบทวนถึงศักยภาพของแรงงานไทยในปัจจุบัน ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อประเมินความพร้อมในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของแรงงานให้มีคุณสมบัติตรงตามที่ตลาดอาเซียนต้องการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป พบว่าจุดแข็งของกำลังแรงงานที่โดดเด่นคือ ลักษณะของคนไทยที่มีอัธยาศัยที่ดี เป็นมิตร สุภาพอ่อนน้อม จิตใจโอบอ้อมอารี ชอบช่วยเหลือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีจิตบริการ (Service mind) คือ มีใจรักงานบริการ อีกทั้งยังมีความสามารถเฉพาะตัว ในการปรับตัวพัฒนาได้ดี มีศักยภาพ สามารถพัฒนาความรู้ เรียนรู้งานต่าง ๆ ได้เร็ว ยกระดับความสามารถของตนเองในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ มีความตั้งใจทำงาน มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Team work) ดี และมีความซื่อสัตย์ ส่วนจุดอ่อน พบว่า แรงงานไทยยังมีข้อบกพร่องด้านทักษะในการสื่อสาร มีทั้งกรณีการอ่อนทักษะด้านภาษา และการไม่กล้าแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็น หรือมักจะมีการนิ่งเฉยต่อสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังขาดทักษะการบริหารงาน เจอปัญหาไม่กล้าตัดสินใจ ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ และขาดความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อศักยภาพของแรงงานไทยคือ คุณภาพการศึกษา และจากการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหลายแหล่งข้อมูล ยังพบข้อจำกัดด้านระบบการศึกษาที่ส่งผลให้ศักยภาพของแรงงานไทยลดลง เช่น ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมีคุณภาพต่ำ และไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้ค่าจ้างแรงงานของผู้จบมหาวิทยาลัยเฉลี่ยลดลง และขาดแรงงานที่มีทักษะทางความคิดวิเคราะห์ ใช้ภาษาอังกฤษไม่ได้ และมีทักษะทางเทคโนโลยีต่ำ ส่วนปัญหาของการผลิตกำลังคนในระดับอาชีวศึกษา พบว่า นักศึกษาที่เรียนจบแล้วไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าร้อยละ 50 แต่ไปเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา อีกทั้งการขยายตัวของมหาวิทยาลัยอย่างรวดเร็วเกินไป ทำให้เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงาน ทำให้เกิดการว่างงาน เป็นต้น

ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

แม้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานจะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 หรืออีก 3 ปีข้างหน้า และการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามข้อตกลงยังอยู่ในกรอบของแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายกันตามปกติอยู่แล้วก็ตาม แต่ในอนาคตต่อจากนั้น การเคลื่อนย้ายแรงงานนอกเหนือจากกลุ่มวิชาชีพ 8 วิชาชีพที่มีการทำ MRAs กันแล้ว อาจจะมีเพิ่มมากขึ้น เพราะความสะดวกของการเคลื่อนย้ายที่มาจากผลของการเปิดเสรีแรงงานตามกรอบข้อตกลง AEC และการขยายข้อตกลงการยอมรับร่วมทางด้านแรงงาน (MRAs) ที่ครอบคลุมสาขาอื่น ๆ ที่เป็นที่ต้องการของตลาดอาเซียน ดังนั้นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก โดยจากการวิเคราะห์ในสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแยกออกเป็น 2 กรณี คือ

ผลกระทบด้านความสมดุลระหว่างการใช้แรงงานพลเมืองและแรงงานข้ามชาติ

แต่ละประเทศมีความต้องการทางตลาดแรงงานที่ไม่เหมือนกัน ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบข้อตกลง AEC จึงมีทั้งผลกระทบด้านบวกและผลกระทบด้านลบ ดังนี้

1. ผลกระทบด้านบวก คือ สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือได้ เนื่องจากจะมีแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศได้สะดวกมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการแข่งขันกันมากขึ้น
2. ผลกระทบด้านลบ คือ แรงงานฝีมือไทยในสาขาวิชาชีพที่สำคัญและขาดแคลนรวมทั้งใน 8 สาขาวิชาชีพที่ได้ทำข้อตกลง MRAs ร่วมกัน อาจจะถูกแย่งงานหรือลดบทบาทในการทำงานลง รวมทั้งการเข้ามาทดแทนของแรงงานที่มีค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าไทย เพราะข้อจำกัดเรื่องทางภาษา และค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากันของแต่ละประเภท จะก่อให้เกิดการขาดแคลนบุคลากร และบุคลากรวิชาชีพบางส่วนของไทยจะมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมากขึ้น

ผลกระทบด้านการสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

แนวคิดเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” ได้ถูกนำเสนอต่อรัฐสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization หรือ ILO) เป็นครั้งแรกในการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ครั้งที่ 87 เมื่อ พ.ศ. 2547 โดยมีความเชื่อมั่นว่า งานที่มีคุณค่าจะยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน

“งานที่มีคุณค่า” หมายถึง งานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ได้ โดยความต้องการเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของมนุษย์ ประกอบด้วย

1. การมีโอกาสรายได้ (Opportunity and Income)
2. การมีสิทธิในด้านต่าง ๆ (Rights)
3. การได้แสดงออก (Voice)
4. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
5. ความมั่นคงของครอบครัว (Family Stability)
6. การได้พัฒนาตนเอง (Personal Development)
7. การได้รับความยุติธรรม (Fairness)
8. การมีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)

การสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) นี้ ไม่ใช่ข้อบังคับของ ILO ที่มีบทลงโทษ หากไม่ปฏิบัติตาม หลายประเทศยังไม่สามารถดำเนินการตามหลักการสร้างงานที่มีคุณค่าได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย เนื่องจากปัจจัยหลักจากการผันผวนทางเศรษฐกิจ และการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิดใหม่ว่า คนงานเป็นต้นทุนแปรผันยืดหยุ่น สามารถควบคุมให้ใช้งานระยะสั้นและระยะยาวได้ตามความต้องการของนายจ้าง

การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบข้อตกลง AEC ยังไม่ได้ครอบคลุมการจัดทำข้อตกลงตามหลักการสร้างงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ของ ILO ด้วย เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติตามหลักการสร้างงานที่มีคุณค่า อันเป็นผลมาจากรูปแบบการจ้างงานอาจเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การจ้างงานบางเวลา (Part time) การจ้างงานโดยสัญญาระยะสั้น ๆ การจ้างงานผ่านบริษัท Subcontract การกำหนดให้แรงงานหนุ่มสาวถูกเลิกจ้างได้ง่ายขึ้น เช่น กฎหมายกำหนดให้การทำสัญญาจ้างงานครั้งแรก อนุญาตให้นายจ้างสามารถปลดคนงานหนุ่มสาวได้ในช่วง 2 ปีแรกของการทำงาน โดยให้ถือเป็นช่วงทดลองงานโดยไม่ต้องมีการแจ้งล่วงหน้า เป็นต้น

3.14 แนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือไทย

จุดอ่อนของแรงงานไทยคือ ภาษา ระเบียบวิจัย และเทคโนโลยี โดยเฉพาะเรื่องภาษาซึ่งแรงงานไทยด้อยกว่าประเทศอื่นอยู่มาก จึงทำให้เสียโอกาสการได้ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้จัดการและที่สำคัญอีกประการคือ การขาดระเบียบวิจัย เช่น การหนีสัญญาจ้าง การหนีไปทำงานกับ

นายจ้างใหม่ ซึ่งเป็นการตัดโอกาสของคนงานไทยกลุ่มหนึ่งที่จะมีโอกาสไปหารายได้ที่ดีในต่างประเทศ การเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของไทย จึงควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนให้แก่หน่วยงานนำไปใช้เพื่อลดจุดอ่อนดังกล่าว และเพื่อให้มีกรอบแนวทางในการปฏิบัติของการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีของไทยในภูมิภาคเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป โดยมีแนวทางการเตรียมการรองรับดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจให้ตรงกันในเรื่องประชาคมอาเซียนและการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี
2. ควรมีกลไกที่จะทำให้แรงงานฝีมือที่มีความต้องการเคลื่อนย้ายที่แท้จริง มีเสรีภาพ และมีความสะดวกในการเคลื่อนย้ายภายใต้เงื่อนไขที่ถูกต้องตามกฎหมาย
3. ปรับปรุงข้อตกลง MRAs และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน เช่น กฎหมายการค้า กฎหมายการลงทุน กฎหมายแรงงาน เป็นต้น
4. เร่งพัฒนาฝีมือแรงงานในวิชาชีพต่าง ๆ ของไทยให้ได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการปรับตัวแรงงานไทยให้เข้ากับมาตรฐานการทำงานสากล
5. เนื่องจากข้อจำกัดของแรงงานไทยคือ ภาษา และเทคโนโลยี ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในด้านภาษาและเทคโนโลยี ให้มีประสิทธิภาพเพื่อลดข้อเสียเปรียบของแรงงานไทย โดยเร่งจัดทำหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการเรียนการสอน การฝึกอบรม เป็นต้น
6. การบูรณาการร่วมกันของภาครัฐในการบริหารจัดการด้านการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ระบบการศึกษา การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการคุ้มครองและสวัสดิการ
7. การเพิ่มบทบาทของสมาคม/สภาวิชาชีพ มากยิ่งขึ้น เพราะสมาคม/สภาวิชาชีพ เป็นหน่วยงานหลักโดยตรงในด้านคุณสมบัติและมาตรฐานของวิชาชีพ
8. กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการศึกษาและร่วมกำหนดนโยบาย/แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการลดผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

3.15 แนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือต่างชาติในไทย

แนวทางการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือต่างชาติในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพในกลุ่มอาชีพที่ต้องมีใบอนุญาต (License) และเป็นกลุ่มอาชีพที่มีลักษณะการดำเนินงานที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาทิเช่น สาขาอาชีพ

ช่างเชื่อมเหล็ก ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า ฯลฯ ทั้งนี้กลุ่มอาชีพดังกล่าวมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้า-ออกภายในประเทศไทยสูง จึงควรมีแนวทางในการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานในสาขาอาชีพดังกล่าว ดังนี้

1. ควรมีการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพกลางของแรงงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน เช่นกลุ่มงานที่เกี่ยวกับโครงสร้างอาคาร (ช่างเชื่อมเหล็ก ช่างก่อสร้าง ช่างไฟฟ้า เป็นต้น) นอกเหนือจากสาขาอาชีพที่ได้จัดทำข้อตกลง MRAs แล้ว ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพที่ต้องมีใบรับรองคุณสมบัติ (License) รองรับอยู่แล้ว
2. ควรกำหนดมาตรการเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพและแรงจูงใจของตลาดแรงงานไทย สำหรับสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่จะเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในไทย
3. ควรเพิ่มให้การดูแลคุ้มครองและส่งเสริมสวัสดิการที่ดีแก่แรงงานฝีมือที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย เช่น รายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม และเทียบเคียงได้กับตลาดแรงงานระดับดีในอาเซียน รวมทั้งโอกาสพัฒนาตนเองในงานอาชีพด้วย

3.16 แนวทางร่วมของการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือของกลุ่มประเทศอาเซียน

จากข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (MRAs) จะช่วยให้แรงงานสามารถเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้สะดวกมากขึ้น โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการตรวจคุณสมบัติขั้นพื้นฐาน แต่ยังคงดำเนินการตามขั้นตอนเข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายของประเทศนั้น ๆ กลุ่มประเทศอาเซียนเองควรมีการเตรียมพร้อมในการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี โดยการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะผู้ใช้แรงงาน ปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่ผู้ใช้แรงงานภายในประเทศกับผู้ใช้แรงงานในต่างประเทศไม่ให้แตกต่างกันจนเกินไปเพื่อจูงใจและป้องกันไม่ให้แรงงานฝีมือไหลออกนอกกลุ่มประเทศมากเกินไป นอกจากนี้ผู้ที่เข้าสู่ตลาดวิชาชีพ ควรได้รับการพัฒนาความสามารถในด้านภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่ใช้บังคับของประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน เพื่อผลดีต่อการเคลื่อนย้ายในกลุ่มประเทศเอง และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น โดยวิเคราะห์แนวทางเตรียมรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีของกลุ่มประเทศอาเซียนควรประกอบด้วย

1. การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการที่ประเทศสมาชิกอาเซียน ต่างได้รับผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีร่วมกัน ไม่มีประเทศใดได้เปรียบหรือเสียเปรียบจนมากเกินไป โดยทุกประเทศได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน แรงงานฝีมือทั้งภูมิภาคมีโอกาสหางานทำได้มากขึ้น เพราะตลาดแรงงานขยายใหญ่/กว้างขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ (Labour Shortage of Skilled Labour) ด้วย

2. ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือประสบความสำเร็จ คือ การมีกลไกที่จะทำให้แรงงานฝีมือที่มีความต้องการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียนจริง ๆ ให้มีเสรีภาพและมีความสะดวกที่สุดภายใต้เงื่อนไขที่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงควรมีการจัดตั้งกลไกรวมทั้งในระดับอาเซียนและระดับทวิภาคี เพื่อการผลักดันกรอบข้อตกลงร่วมกันให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

3. ข้อตกลง MRAs เป็นเพียงการกำหนดคุณสมบัติกว้าง ๆ ในเรื่องการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ที่กำหนดให้มีการยอมรับร่วมกันในเบื้องต้น ยังไม่ใช่มาตรฐานวิชาชีพที่ต้องการใบประกอบวิชาชีพ เพราะฉะนั้นแม้ไม่มีข้อตกลง MRAs นักวิชาชีพก็สามารถเคลื่อนย้ายได้อยู่แล้ว ขั้นตอนต่อไปของ MRAs คือการจัดทำมาตรฐานกลาง โดยการยอมรับร่วมกันในมาตรฐานกลางของแต่ละวิชาชีพ และความเป็นวิชาชีพที่มีความต้องการเคลื่อนย้ายจำนวนมาก เมื่อมีมาตรฐานอาชีพกลางโดยการตกลงร่วมกันของประเทศสมาชิก ขึ้นต่อไปคือการจัดตั้งองค์กรกลางหรือสถาบันในต่างชาติให้เป็นผู้รับรองคนในชาติของแต่ละชาติ ซึ่งองค์กรรับรองต้องมาตรฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยแรงงานอาเซียนจะต้องได้รับรองมาตรฐานจากองค์กรรับรอง ซึ่งจะทำให้แรงงานสามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียนได้โดยไม่ต้องมีการทดสอบ

4. ควรริบเร่งในการจัดทำมาตรฐานกลางสาขาวิชาชีพที่สามารถจัดทำมาตรฐานกลาง และสามารถดำเนินการเคลื่อนย้ายได้สะดวก คือ วิชาชีพบัญชี สถาปนิก วิศวกร ช่างสำรวจ เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของคน น่าจะมีการทำมาตรฐานกลางได้ง่ายกว่าวิชาชีพที่เกี่ยวกับชีวิตคน เช่น แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

5. ควรมีการทำความเข้าใจให้ตรงกันในเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานในตาม Blueprint ว่าหมายถึงอะไร เนื่องจากหลายฝ่ายยังมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน เช่น เข้าใจว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือคือการเดินเข้า-ออกในประเทศอาเซียนได้เลย โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนอะไร ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีที่ระบุไว้ใน Blueprint คือ การอำนวยความสะดวกให้มีการเคลื่อนย้ายได้ง่ายขึ้นเท่านั้น

6. การหาแนวทางร่วมกันในการสนับสนุนอาชีพในระดับทักษะฝีมือ เช่น ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ฯลฯ ที่ตลาดแรงงานมีความต้องการ เพื่อให้มีการทำมาตรฐานวิชาชีพของอาเซียนต่อไป

7. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การเคลื่อนย้ายแรงงานตามกรอบข้อตกลง AEC นำไปสู่การทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ควรมีการกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันที่ชัดเจนตามหลักการสร้างงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

4. ศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและข้อมูลคณะวิทยาศาสตร์การกีฬามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

4.1 ศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

วิทยาศาสตร์การกีฬา (Sport Science) เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งซึ่งนำเอาความรู้ทั้งทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์มาประยุกต์ใช้กับการกีฬาหรือการออกกำลังกาย เพื่อให้การเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกายบังเกิดผลทั้งในด้านการส่งเสริมประสิทธิภาพและสมรรถภาพในการทำงานหรือการออกกำลังกาย

ปัจจุบันความรู้วิทยาการในสาขาต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วพร้อม ๆ กับการพัฒนาของเทคโนโลยี จนทำให้เราตามไม่ทัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาการกีฬาซึ่งได้มีการค้นคว้าและวิจัยกันอย่างแพร่หลาย เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพและยกระดับมาตรฐานของการกีฬาให้สูงขึ้น ในขณะเดียวกันก็ได้พยายามหาทางป้องกันการบาดเจ็บจากการกีฬา โดยอาศัยองค์ความรู้จากศาสตร์สาขาต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการกีฬาดังกล่าวข้างต้น ศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้แก่ ฟิสิกส์ แคลคูลัส เคมี สรีรวิทยา คอมพิวเตอร์ ตลอดจนสังคมวิทยา

ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร (2536) กล่าวว่า วิทยาศาสตร์การกีฬา หมายถึง ศาสตร์สาขาหนึ่งที่กล่าวถึง ความรู้ที่ได้จากการสังเกตและค้นคว้าจากการประจักษ์ทางธรรมชาติของการเคลื่อนไหวของมนุษย์ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในการเล่นกีฬา แล้วจัดเข้าเป็นระบบระเบียบเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมสุขภาพ การเพิ่มพูนพัฒนาสมรรถภาพทางกาย ทักษะการเล่นกีฬา ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับหลายสาขาวิชาจึงเรียกว่า สหวิทยาการ (Multidisciplinary) วิทยาศาสตร์การกีฬาจึงมีการเคลื่อนไหวไปวิทยาศาสตร์ประยุกต์ได้แก่ สรีรวิทยาการออกกำลังกาย ชีวกลศาสตร์การกีฬา กีฬาวุฒศาสตร์และจิตวิทยาการกีฬา เป็นต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรีรวิทยาการออกกำลังกาย (Exercise Physiology) ศึกษาทั้งในแง่ของการทำงานของระบบต่าง ๆ ของร่างกายมนุษย์ที่มีต่อการออกกำลังกาย และผลของการออกกำลังกายที่มีต่อการทำงานของระบบต่าง ๆ ระบบสำคัญ ๆ ได้แก่ ระบบประสาท (เป็นระบบที่ออกคำสั่งให้ร่างกายทำกิจกรรมต่าง ๆ) ระบบกล้ามเนื้อ (เป็นระบบที่ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหว) ระบบไหลเวียนโลหิตและระบบหายใจ (เป็นระบบขนส่งพลังงานไปยังกล้ามเนื้อและรับส่งของเสียจากกล้ามเนื้อไปยังระบบขับถ่ายของเสีย) อย่างไรก็ตามในกระบวนการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นจริง ๆ แล้วไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียง 4 ระบบดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น แต่ยังมีอีกหลายระบบอื่น ๆ ประกอบเพื่อที่จะทำให้เกิดการเคลื่อนไหวในสาขาวิชานี้จะเป็นการศึกษาทั้งในวงกว้าง ๆ และการศึกษาแบบเจาะลึกในแต่ละระบบ การศึกษาในวงกว้างอันได้แก่ การศึกษาผลการตอบสนองของการทำงานของระบบต่าง ๆ ที่มีต่อการออกกำลังกาย โดยพยายามหาคำตอบของคำถามที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้ระบบต่าง ๆ ของร่างกายทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษาสาขาวิชานี้ ส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาในระบบสำคัญ ๆ ดังกล่าวข้างต้นมากกว่าระบบอื่น ๆ ในส่วนของระบบกล้ามเนื้อจะเป็นการศึกษาถึงว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้กล้ามเนื้อแข็งแรงมีพลังและมีความอดทนและตอบสนองการเคลื่อนไหวเฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการนี้ยังรวมถึงการขนส่งของเสียออกไปทิ้ง หรือไปทำการเพื่อที่จะนำกลับมาใช้ได้ อีก การศึกษาในสาขาสรีรวิทยาการออกกำลังกายในประเทศเรายังอยู่ในวงจำกัด ทั้งนี้เพราะเรายังขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญในสาขานี้ ดังนั้นการศึกษาวิจัยแบบเจาะลึกในแต่ละระบบยังไม่มี สำหรับในประเทศที่มีการพัฒนาการกีฬาอยู่ในระดับขั้นแนวหน้าของโลก เช่น สหรัฐอเมริกา รัสเซีย เยอรมนี เป็นต้น ปัจจุบันได้ศึกษาเจาะลึกทั้งในระบบกล้ามเนื้อ และระบบไหลเวียนโลหิต ในระบบกล้ามเนื้อได้ศึกษาอนุเล็กๆ ของกล้ามเนื้อที่มีต่อการออกกำลังกาย ในระบบไหลเวียนส่วนใหญ่มีการนำเอาของเหลวในระบบไหลเวียนมาวิเคราะห์แยกแยะส่วนประกอบเพื่อจะหาคำตอบ ผลของการกำลังกายที่มีต่อระบบไหลเวียน อย่างไรก็ตามยังมีคำถามอีกเยอะแยะที่เราอยากทราบแต่ยังหาคำตอบไม่ได้ トラบใดที่ความรู้และวิทยาการก้าวไปไม่หยุดยั้ง บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาที่ต้องติดตามทำตัวเองให้ทันกับการพัฒนาในสาขาวิชาชีพนี้ต่อไป

2. สาขาจิตวิทยาการกีฬา (Sport Psychology) เป็นอีกสาขาหนึ่งที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย วัตถุประสงค์สำคัญของการศึกษาจิตวิทยาการกีฬา คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้นักกีฬาสามารถที่จะควบคุมร่างกายและจิตใจของตัวเองไม่ให้วิตกกังวล ตื่นเต้นมากเกินไป หรือเฉื่อยชามากเกินไป

ตลอดจนคิดค้นหากุศโลบายสร้างแรงจูงใจให้นักกีฬาได้แสดงออกซึ่งความสามารถสูงสุด เราสามารถสังเกตได้จากการแข่งขัน นักกีฬาบางคนมีความสามารถสูงและเป็นทีคาดหมายว่าเป็นผู้ชนะเลิศในรายการนั้น ครึ่งพอฟึ่งการแข่งจริง ๆ ปรากฏว่าไม่สามารถแสดงออกซึ่งความสามารถสูงสุดโดยอาจจะเกิดความประหม่าตื่นเต้นมากเกินไป หรืออาจจะเกิดจากความไม่พร้อมทางด้านจิตใจ โดยทั่วไปนักกีฬาจะพบว่าบางครั้งตัวเองไม่สามารถแสดงออกซึ่งความสามารถสูงสุดออกมา ทั้งนี้เนื่องมาจากเรื่องของจิตใจ ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาการกีฬาก็จะต้องเป็นผู้ให้ความรู้ความกระจ่างแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โค้ชและนักกีฬา โค้ชไม่ได้มีหน้าที่เพียงแต่จะสอนเทคนิคและวิธีการทั้งหลายเท่านั้น แต่จะต้องมีความรู้และเข้าใจถึงหลักจิตวิทยาของการกีฬาเป็นอย่างดี เพื่อที่จะได้นำเอาหลักและทฤษฎีของจิตวิทยาการกีฬาไปประยุกต์ใช้เพื่อให้นักกีฬาสามารถที่จะควบคุมร่างกายและจิตใจเป็นอย่างดี อันจะนำไปสู่การแสดงออกซึ่งความสามารถสูงสุด ดังนั้น การนำเอาหลักจิตวิทยาของการกีฬาไปประยุกต์ใช้จึงนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญมาก การนำเอาหลักและทฤษฎีของจิตวิทยาการกีฬาไปใช้ยังมีน้อยมาก ส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะของการจำและบอกต่อ ๆ กันมา โดยอาศัยประสบการณ์ที่ตัวเองได้รับ ไม่ว่าจะได้รับโดยตรงหรือทางอ้อม ประสบการณ์บางอย่างเป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้ แต่ประสบการณ์อีกหลายอย่างที่บอกไม่ได้ว่าดีหรือไม่ดี ทั้งนี้เพราะความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับอาจจะยังไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการหรือวิทยาการทางวิทยาศาสตร์ บางคนอาจแย้งขึ้นว่าทำไมไม่ต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ แค่ประสบการณ์ที่ได้รับมาก็เพียงพอและใช้ได้ผลแล้ว อาจจะจริงในบางกรณี หากเราพิจารณากันอย่างพิถีพิถันแล้วจะเห็นว่าประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับนั้นแตกต่างกันไป ประสบการณ์หรือความรู้บางอย่างหรือใช้ได้ผลกับนาย ก แต่อาจจะใช้ไม่ได้ผลกับนาย ข หรือคนอื่น ๆ ดังนั้นแสดงว่าความรู้หรือประสบการณ์ดังกล่าวมีข้อจำกัดหรือมีลักษณะเฉพาะในตัวของมันเอง หรืออาจจะไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชาการจึงทำให้มีข้อจำกัดของการนำไปใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในทางตรงกันข้าม ความรู้และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักวิชานั้นจะมี 2 ลักษณะ คือ ความรู้และประสบการณ์ที่มีลักษณะทั่วไปกับความรู้และประสบการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะในลักษณะแรกส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีปัญหาของการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับลักษณะหลังนั้นต้องตระหนักและระมัดระวังในการที่จะนำไปใช้ ซึ่งอย่างน้อยต้องคำนึงถึงปัจจัยของสภาพการณ์และความแตกต่างระหว่างบุคคล ยกตัวอย่างเช่น นักกีฬาบางคนชอบวิธีการให้แรงจูงใจจากโค้ช ที่เป็นทางบวกแต่ก็มีนักกีฬาบางคนที่ชอบการให้แรงจูงใจที่เป็นทางลบ

การศึกษาจิตวิทยาของการกีฬาที่เกี่ยวเนื่องโดยตรงในเรื่องของการให้แรงจูงใจ การควบคุมวิตกกังวล การควบคุมบุคลิกภาพ การควบคุมจิตใจให้จดจ่อกับเกมการแข่งขัน การควบคุมจิตใจและอารมณ์ ตลอดจนการปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์หรือเพื่อนร่วมทีม ความจริงแล้วยังมีรายละเอียดในสาขาจิตวิทยาของการกีฬาอีกมากมายที่ยกมากล่าวเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ในสังคมเราเพิ่งจะให้ความสนใจกันอย่างจริงจังเมื่อไม่นานมานี้เอง ดังนั้นการเผยแพร่ความรู้ การศึกษาวิจัยในสาขานี้ยังไม่แพร่หลายและอยู่ในวงจำกัด ดังนั้นในสังคมเราจึงต้องการการพัฒนาด้านความรู้และการศึกษาค้นคว้าวิจัยในสาขานี้อีกมากมาย ทั้งในแง่ของผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัย

3. เวชศาสตร์การกีฬา (Sport Medicine) เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านการแพทย์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของนักกีฬา โดยการรักษาร่างกายและฟื้นฟูการบาดเจ็บจากการเล่นกีฬาหรือการแข่งขันกีฬา วัตถุประสงค์สำคัญของการศึกษาในสาขาวิชานี้คือ การหาหลักและวิธีการเพื่อป้องกันการบาดเจ็บจากการกีฬา และวิธีการบำบัดรักษา การศึกษาในสาขานี้จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานของร่างกายเป็นอย่างดี โดยเฉพาะระบบโครงสร้างกระดูก ระบบประสาท ระบบกล้ามเนื้อ ระบบไหลเวียนโลหิต ตลอดจนระบบหายใจ การศึกษาวิจัยในสาขานี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงวิธีการป้องกันการบาดเจ็บในกีฬาเฉพาะอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการสวมใส่ ด้านการบำบัดรักษาเป็นการนำเอาวิธีการและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมารักษาให้นักกีฬากลับคืนสู่สภาพปกติให้มากที่สุด

4. ชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา (Biomechanics of Sport) เป็นวิทยาศาสตร์กีฬาที่มีต่อการพัฒนาความสามารถของนักกีฬาให้ไปสู่ความสามารถสูงสุด สาขานี้เป็นการศึกษาและวิเคราะห์การเคลื่อนไหวของมนุษย์ รวมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในกีฬาประเภทต่าง ๆ โดยอาศัยความรู้และหลักทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ เช่น ฟิสิกส์เคมี แคลคูลัส วิทยาศาสตร์ รวมทั้งความรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

นอกจากนี้การศึกษาสาขาชีวกลศาสตร์ ยังเจาะลึกในแต่ละระบบอวัยวะของร่างกาย ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวเช่น เครื่องสวมใส่ของร่างกาย และอุปกรณ์ต่าง ๆ การศึกษาในสาขาชีวกลศาสตร์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษาและวิเคราะห์การเคลื่อนไหวทั้งที่เกี่ยวข้องกับแรง (Kinetics) และไม่รวมเรื่องแรง (Kinematics) โดยใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและนำไปวิเคราะห์หาข้อสรุป

ลักษณะของการเคลื่อนไหว ในรูปแบบแต่ละกิจกรรมโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ผนวกกับความรู้ทางชีวกลศาสตร์ไปพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การเคลื่อนไหวหรือความสามารถของนักกีฬาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศเราต้องการการเผยแพร่ความรู้และการนำเอาความรู้ทางชีวกลศาสตร์ไปใช้ในการพัฒนาการกีฬาของประเทศ สาเหตุที่เรายังไม่สามารถพัฒนาความรู้ทางชีวกลศาสตร์ทางการกีฬา เนื่องจากยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขานี้ ตลอดจนการขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัย เช่น กล้องถ่ายภาพวิดีโอความเร็วสูง (High Speed Video Camera) แผ่นวัดแรงปฏิกิริยา (Force plate) ตลอดจนระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟแวร์ที่ใช้ในการเคลื่อนไหว

สรุปแล้วการยกระดับความสามารถของนักกีฬาให้ทัดเทียมนานาชาติประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางการกีฬา นอกจากการทุ่มเทในด้านการฝึกซ้อมและการแข่งขันอย่างจริงจังแล้ว จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬาเพื่อเสริมให้นักกีฬามีสมรรถภาพ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจถึงระดับสูงสุดของแต่ละคน การทำได้เช่นนี้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ โดยเฉพาะการส่งเสริมค้นคว้าวิจัย การพัฒนาและการเลือกเฟ้นนักวิจัย และนักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่มีคุณภาพ คือมีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างแท้จริง เพื่อให้เขาสามารถดึงศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของนักกีฬาได้อย่างเต็มที่ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับชาติ และนานาชาติได้นอกเหนือจากปัจจัยด้านอื่น เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้รับการยอมรับ ได้รับเกียรติและการยกย่อง เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ

ความสำคัญและลักษณะเฉพาะของสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

วิทยาศาสตร์การกีฬามีประโยชน์สำหรับทุกคนทุกเพศทุกวัย ไม่เฉพาะช่วงหนึ่งช่วงใดของชีวิต แต่มีความจำเป็นตลอดชีวิต ซึ่งในปัจจุบันคนทั่วไปได้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีสุขภาพและสมรรถภาพทางกายที่ดีกับการรู้จักออกกำลังกายที่ถูกต้องและเหมาะสม นอกเหนือจากความรู้เดิมที่ว่า สุขภาพจะดีได้นั้นจะต้องประกอบไปด้วยการ “กินดี อยู่ดี” ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้มีประสิทธิภาพ (วุฒิพงษ์ ปรมัตถากร และ อารี ปรมัตถากร, 2545) วิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่ได้รับความสนใจกันอย่างจริงจังมาเมื่อประมาณ 90 ปี มานี้เอง สาเหตุที่ทำให้คนสนใจวิทยาศาสตร์การกีฬาก็เพราะได้มีการนำเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการกีฬาและการออกกำลังกาย ส่งเสริมพลานามัยของประชาชน ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา

การกีฬาแห่งประเทศไทย มีการดำเนินงานหลักอยู่ 8 งาน คือ งานวิจัยทางวิทยาศาสตร์การกีฬา งานสมรรถภาพนักกีฬา งานฝึกอบรม งานบริการ กีฬาเพื่อสุขภาพ งานวิชาการกีฬาเพื่อสุขภาพ งานบริการตรวจรักษา งานกายภาพบำบัด และงานทันตอนามัย ซึ่งจะเห็นว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของประเทศ (พิชิต ภูติจันทร์, 2547)

ปัจจุบันสถานประกอบการ เช่น โรงแรม ที่พักชายทะเล หรือสถานที่ให้บริการทางด้านสุขภาพ เห็นความสำคัญของสุขภาพของผู้รับบริการ มีการให้บริการกีฬาเพื่อสุขภาพแทบทุกสถานประกอบการ โดยมีพนักงานสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นผู้ให้บริการ ซึ่งในการให้บริการนั้น สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬามีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพเพื่อสมรรถภาพ โดยใช้กิจกรรมทางด้านพลศึกษาเป็นสื่อ และมุ่งหวังที่จะให้เกิดในสิ่งต่อไปนี้ (วุฒิพงษ์ ปรมัตตากร และอารี ปรมัตตากร, 2545)

1. เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในกิจกรรมหรือการกีฬาในประเภทนั้น ๆ ได้ถูกต้อง (Knowledge, Understanding, and Skill of Sports)
2. เพื่อให้เกิดเจตคติ (Attitudes) ที่ดีต่อการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย
3. เพื่อให้เกิดการฝึกหัด (Practices) อย่างถูกต้อง ตามหลัก และวิธีการจนเป็นนิสัย (Habits)
4. เพื่อให้เห็นความสำคัญของสุขภาพ (Health) และสมรรถภาพทางกาย (Physical Fitness) ที่มีผลต่อการดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อฝึกและพัฒนาในด้านการเคารพในกฎ กติกา และปลูกฝังการมีวินัย การมีน้ำใจนักกีฬา
6. เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจ ในเรื่องกายวิภาคขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและมีบทบาทต่อการเคลื่อนไหวมาก
7. เพื่อให้รู้จักเลือกกิจกรรมกีฬาสำหรับตนเองและสามารถแนะนำผู้อื่นได้
8. สามารถกำหนดโปรแกรมการสร้างสมรรถภาพที่เหมาะสมสำหรับตนเองและผู้อื่นตามวัยและเพศได้
9. ให้รู้จักป้องกันหลีกเลี่ยงอันตรายอันอาจเกิดขึ้นได้จากการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย
10. ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์กับการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย

ดังนั้น วิทยาศาสตร์การกีฬาเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงสมรรถภาพทางกาย หรือการปรับปรุงการทำงานของระบบต่าง ๆ ของร่างกายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและควรจะต้องพิจารณาประกอบ คือ ความบ่อยครั้งของการฝึก ปริมาณของการออกกำลังกาย และชนิดของการออกกำลังกาย สภาวะทางโภชนาการ การพักผ่อน และลักษณะตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล อุปนิสัย รวมทั้งการประกอบอาชีพของบุคคลนั้น ๆ ไม่เฉพาะแต่นักกีฬาหรือบุคคลที่อยู่ในวงการกีฬาเท่านั้นเพราะ

1. การออกกำลังกายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน การศึกษาวิทยาศาสตร์การกีฬา ทำให้เข้าใจและแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นของการออกกำลังกายและโทษของการขาดการออกกำลังกาย
2. การออกกำลังกายและการเล่นกีฬาจะทำให้ทั้งคุณและโทษได้ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การกีฬาจะช่วยจัดคนกับกีฬาให้เหมาะสมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดประโยชน์โดยไม่มีโทษเจือปน
3. การแข่งขันในปัจจุบันไม่เพียงแต่เป็นการออกกำลังกายเพื่อที่จะก่อให้เกิดความสนุกสนานเท่านั้น แต่ยังหมายถึงชื่อเสียงของหมู่คณะหรือแม้แต่ประเทศชาติ วิทยาศาสตร์การกีฬาจึงช่วยส่งเสริมสมรรถภาพทางกายของนักกีฬาหลายด้าน เช่น การคัดเลือกนักกีฬา การฝึกซ้อม การบำรุงตัว และการประเมินผลจากการฝึกซ้อม เป็นต้น
4. การบาดเจ็บระหว่างการฝึกซ้อมและแข่งขันกีฬามีลักษณะจำเพาะซึ่งแตกต่างจากการบาดเจ็บธรรมดา การปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นขั้นตอนจะช่วยให้นักกีฬาที่บาดเจ็บกลับมาเล่นได้ใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและของเอกชนได้เน้นถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น เพราะต่างก็มีความมุ่งหวังว่าถ้าร่างกายมีสุขภาพและสมรรถภาพทางกายที่ดีก็จะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการประกอบภารกิจในทุก ๆ ด้าน

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อพัฒนาวงการวิทยาศาสตร์การกีฬาให้ก้าวล้ำสู่สากล ด้วยประสบการณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของคณาจารย์ที่มากด้วยประสบการณ์ยาวนานกว่า 20 ปี ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ พร้อมด้วยคุณธรรม ที่สามารถเป็นเสาหลักของสังคม และพัฒนาประเทศชาติให้ยั่งยืนได้

คณาจารย์กว่า 40 ท่าน พร้อมทั้งความร่วมมือกับหน่วยงานชื่อดังและมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกทำให้ วิทยาศาสตร์การกีฬาสามารถทัดเทียมอารยประเทศทั้งในภูมิภาคเอเชียและทั่วโลกคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาตั้งอยู่ในพื้นที่ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่ล้อมรอบด้วยธรรมชาติอันสดชื่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การเดินทางครอบคลุมสะดวกสบายจากเมืองหลวง ศูนย์อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พื้นที่มากกว่า 7,000 กว่าไร่ สนามกีฬา สระว่ายน้ำอุปกรณ์กีฬาทางการเรียนการสอน ฟิตเนส โรงฝึกกีฬาที่ทันสมัย พร้อมสนามกีฬาจังหวัดที่อุปกรณ์เป็นสากล

ข้อมูลเฉพาะของหลักสูตร (คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, 2555)

รหัสและชื่อหลักสูตร

ภาษาไทย หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

ภาษาอังกฤษ Bachelor of Science Program in Sports and Exercise Science

ชื่อปริญญาและสาขาวิชา

ชื่อเต็ม วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย)

ชื่อย่อ วท.บ. (วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย)

ชื่อเต็ม Bachelor of Science (Sports and Exercise Science)

ชื่อย่อ B.S. (Sports and Exercise Science)

1. ปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.1 ปรัชญา

วิทยาการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นวิทยาการที่ประยุกต์องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์หลายสาขา เพื่อใช้ในการพัฒนานักกีฬาให้มีศักยภาพสูงสุด โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศและอาชีพ ตลอดจนสามารถส่งเสริมการออกกำลังกายและสุขภาพสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนได้อย่างตรงเป้าหมาย ดังนั้นหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย จึงประสงค์ให้ผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วเป็นนักวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายที่มีความรู้ความสามารถในสหวิทยาการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา การออกกำลังกาย และการ

จัดการกีฬา ที่มีคุณธรรม มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญ

1.2.1 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

1.2.2 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมรวมถึงความเฉพาะต่อการทำงานที่ต้องอาศัยการบูรณาการความรู้มากยิ่งขึ้น หลักสูตรจึงส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา การออกกำลังกาย และการจัดการกีฬา พัฒนาความรู้ด้วยระบบการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาการกีฬาของชาติ และพัฒนาความสามารถของบุคลากรทางการกีฬาและสุขภาพให้สูงขึ้น

1.2.3 การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ในสหวิทยาการทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย เพื่อนำไปพัฒนาการกีฬาของชาติและพัฒนาความสามารถของบุคลากรทางการกีฬาและสุขภาพให้สูงขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.3.1 เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา การออกกำลังกาย และการจัดการกีฬา

1.3.2 เพื่อผลิตนักวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายที่มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการกีฬาของประเทศและสุขภาพของประชาชน

2. อาชีพที่สามารถประกอบได้หลังสำเร็จการศึกษา

1. นักวิทยาศาสตร์การกีฬาประจำหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา การออกกำลังกาย และการส่งเสริมสุขภาพ

2. ผู้นำการออกกำลังกาย

3. ผู้ช่วยนักวิจัย นักวิชาการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา การออกกำลังกายและการส่งเสริม

4. นักธุรกิจ

3. การพัฒนาผลการเรียนรู้ในแต่ละด้าน

3.1 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

3.1.1 ผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1. มีความสามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพ โดยใช้ดุลยพินิจทาง ค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน

2. แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความรับผิดชอบตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจโลก เป็นต้น

3.1.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1. กำหนดให้มีวิชาจริยธรรมโดยเฉพาะ
2. สอนคุณธรรม จริยธรรม สอดแทรกในบทเรียนวิชาเฉพาะ
3. สอนโดยใช้กรณีศึกษาและอภิปรายร่วมกัน
4. การแสดงออกอันเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้สอน

3.1.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1. ผลการสอบในวิชาคุณธรรม จริยธรรม โดยตรง
2. สังเกตการแสดงพฤติกรรมระหว่างผู้เรียนร่วมกันและกับผู้สอนทุกคน
3. ทำงานเป็นกลุ่ม และรายงานผล
4. กำหนดหัวข้อทางคุณธรรม จริยธรรมให้พูดแสดงออก

3.2 ความรู้

3.2.1 ผลการเรียนรู้ด้านความรู้

1. มีความรู้และความเข้าใจในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ

2. มีความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎี และปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ทางสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

3. สามารถพัฒนาความรู้จากงานวิจัยในปัจจุบันเพื่อการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

3.2.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านความรู้

1. การบรรยายในชั้นเรียน และการถาม-ตอบ
2. การมอบหัวเรื่องให้ค้นคว้าและทำรายงานทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

3. การอภิปรายเป็นกลุ่ม โดยให้ผู้สอนตั้งคำถามตามระบบการสอนยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

4. การศึกษานอกสถานที่และทำรายงาน

5. สอนโดยการสาธิตและฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ

3.2.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้

1. ทดสอบทฤษฎีและปฏิบัติ โดยการสอบย่อย และให้คะแนน

2. ทดสอบโดยข้อเขียนกลางภาคและปลายภาค

3. ประเมินจากการทำงานที่ได้รับมอบหมายและรายงาน

4. ประเมินจากรายงานที่ให้ค้นคว้า

3.3 ทักษะทางปัญญา

3.3.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา

1. สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูล แนวคิด และหลักฐานใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหา และงานอื่นๆ ด้วยตนเอง

2. สามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อน และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติเกี่ยวข้องกับด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย และผลกระทบจากการตัดสินใจ

3. สามารถใช้ทักษะ และความเข้าใจอันลุ่มลึก ในเนื้อหาสาระด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย และหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3.3.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา

1. กรณีศึกษาเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา และการวิจัย

2. การอภิปรายเป็นกลุ่ม

3. การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ค้นคว้าหรือที่เกี่ยวกับการพัฒนา

4. การบรรยายโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพนักวิทยาศาสตร์การกีฬา

กีฬา

5. กำหนดให้มีรายวิชาที่ต้องใช้ทักษะการวิจัย เช่น ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์การกีฬา

กีฬา

3.3.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา

1. ประเมินผลจากผลงานที่มอบหมายให้ทำ
2. การสอบข้อเขียน
3. การเขียนและนำเสนอรายงาน

3.4 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

3.4.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและความสามารถในการรับผิดชอบ

1. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม
3. มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาตนเอง และอาชีพ

3.4.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

1. บรรจุเนื้อหาความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในรายวิชาชีพ
2. มอบหมายงานเป็นกลุ่มย่อย และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่กันในกลุ่ม
3. มีการให้ออกปฏิบัติงานจริงในที่สาธารณะ
4. สอนโดยใช้กรณีศึกษา

3.4.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

1. ประเมินจากผลงานของกลุ่มและผลงานของผู้เรียนในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน
2. ประเมินตนเอง และประเมินซึ่งกันและกัน
3. สังเกตพฤติกรรมในการเรียน และการออกปฏิบัติงานจริง
4. ใช้ผลการประเมินจากการฝึกงาน

3.5 ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.5.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1. สามารถเลือกใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ในการศึกษาค้นคว้า และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา
2. สามารถใช้ทักษะภาษาไทยและภาษาเพื่อการสื่อสารอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสม

3.5.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ฝึกแก้ปัญหาหรือโจทย์ที่จำเป็นต้องใช้แบบจำลองคณิตศาสตร์หรือสถิติ
2. มีการฝึกฝนความสามารถทางภาษาในการติดต่อกับชาวต่างชาติและชาวไทย
3. ฝึกให้นำเสนอผลงานที่ค้นคว้าด้วยตนเองในห้องเรียน
4. การบูรณาการการใช้คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย และซอฟต์แวร์หรือสื่อต่างๆ ในทุกรายวิชาที่สามารถทำได้

3.5.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ประเมินผลโดยการสอบข้อเขียนและปากเปล่า
2. ประเมินจากการนำเสนอผลงาน
3. ประเมินจากการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และ/หรือ คอมพิวเตอร์
4. ประเมินจากการสรุปหัวข้อที่มอบหมายให้ค้นคว้า

3.6 ทักษะพิสัย

3.6.1 ผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

1. สามารถแสดงทักษะการเคลื่อนไหวและทักษะกีฬาได้ถูกต้อง
2. มีการดูแลและพัฒนาสมรรถภาพทางกายที่ดีของตนเอง
3. มีทักษะการเป็นผู้นำการออกกำลังกายและกีฬา
4. มีทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

3.6.2 กลยุทธ์การสอนที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

1. มีการสอนทักษะการเคลื่อนไหวและทักษะกีฬา
2. กำหนดให้มีวิชาการทดสอบสมรรถภาพและการกำหนดโปรแกรมการออกกำลังกาย โดยเฉพาะ
3. มีโครงการให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเบื้องต้น และรายวิชาที่สอนการเป็นผู้นำ
4. สอนการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

3.6.3 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย

1. ประเมินจากการแสดงทักษะการเคลื่อนไหวในรายวิชาที่มีการสอนทักษะ
2. ประเมินจากการวัดสมรรถภาพทางกาย
3. ประเมินจากการเข้าร่วมกิจกรรม
4. ประเมินจากการสาธิตเครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้จัดทำ Competency Model ของระบบราชการร่วมกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป จากข้อมูลหลายแหล่งด้วยกัน กล่าวคือ 1) การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น ในแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงใจการทำงานของข้าราชการแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้น ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident 2) ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบ จำนวนกว่า 60,000 ชุดทั่วประเทศและ 3) ข้อมูลจาก Competency Best Practice ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสำหรับระบบราชการไทย โดยวัตถุประสงค์ของการกำหนดต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการพลเรือนไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะให้ภาคราชการพลเรือน โดยเฉพาะใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งในด้านแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะ

หลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน

มลิวัลย์ ผิวคราม (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา : โมเดลจาก 3 มุมมอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงสำรวจจากนักศึกษา ครู-อาจารย์ และสถานศึกษา/สถานประกอบการ พบว่าสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษามี 11 องค์ประกอบ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬามี 6 องค์ประกอบ โดยแต่ละสาขาให้ความสำคัญในเรื่องความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ออกไปประกอบอาชีพ 2) ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาได้ห้องค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 11 องค์ประกอบ ได้แก่ มิและใช้ความรู้ที่ทันสมัย มีบุคลิกภาพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้อุปกรณ์กีฬาได้ถูกต้องเป็นอย่างดี รอบรู้หลักสูตรที่สอน ความรู้ความสามารถด้านการวัดและประเมินผลพลศึกษา ความรู้ทักษะการสอน ความรู้ความสามารถด้านพลศึกษา ความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพลศึกษา ความรู้ความสามารถด้านการสอน มีจรรยาบรรณครู และใฝ่ใจในวิชาชีพพลศึกษา 3) ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้ห้องค์ประกอบที่สำคัญจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา กิจนิสัยในการทำงาน บุคลิกส่วนตัว พฤติกรรมในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ชัชวาล ทัดศิวิซ์ (2556) ที่ได้รวบรวมข้อมูลเอกสาร รายงานการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะมีมากมายหลายเรื่อง อาทิ งานวิจัยของชาญพล นิลประภาพร (2547) เรื่องความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐกิจของไทย การศึกษาครั้งนี้ มุ่งพิจารณาความสามารถหรือสมรรถนะที่จำเป็นของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในปัจจุบัน ที่ทำการศึกษาและอนาคต โดยแยกตามบทบาทหน้าที่งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้าน โดยมีองค์กรธุรกิจชั้นนำของประเทศไทยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 86 บริษัท เป็นกรณีศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสามารถหรือสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเป็นด้านที่มีความจำเป็นต่องานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตมากที่สุด หมวดความสามารถด้านการวิเคราะห์พบว่าเป็นด้านที่ใช้ยากที่สุด ในขณะที่ด้านความสามารถในการจัดการตนเองมีการใช้มากที่สุด รวมทั้งหมวดความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานธุรกิจมากที่สุด และยังพบว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการนำแนวคิดเรื่อง

ความสามารถใช้คือการตื่นตัวตามกระแสเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ในขณะที่ปัจจัยอันเป็นอุปสรรคต่อการนำแนวคิด เรื่องความสามารถหรือสมรรถนะไปใช้ในองค์การ ภาครัฐกิจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างหรือกรณีศึกษาคือ ระบบอาวูโสและทัศนคติของบุคลากร

กนกวรรณ ชูพิทักษณาเวช (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องขีดความสามารถของ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้กรณีศึกษาบริษัท โทรคมนาคมในประเทศไทย ซึ่งเป็นการศึกษาถึงขีด ความสามารถหลักและขีดความสามารถระดับตำแหน่งของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ แบบสอบถามที่ประยุกต์จากกรอบการศึกษาของสมาคมฝึกอบรมและพัฒนาของสหรัฐอเมริกา (The American Society for Training and Development-ASTD) ผลการวิจัยพบว่า ขีดความสามารถหลักของ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะที่ดูแลในงานด้านการฝึกอบรม ได้แก่ ขีดความสามารถในด้าน ทักษะทางวิชาชีพ ขีดความสามารถด้านการมุ่งลูกค้า ขีดความสามารถด้านการทำงานเป็นทีม ขีด ความสามารถด้านความรู้ความเข้าใจในองค์กร และขีดความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร

สุดา ทองทรัพย์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลราชวิถี การศึกษาดำเนินการใน 2 ระยะเวลา ระยะเวลาแรก คือ การสร้างแบบประเมินสมรรถนะ โดยอาศัยการวิเคราะห์องค์ประกอบและรายการ สมรรถนะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รูปแบบของการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน จากนั้นจึงสร้างแบบประเมินสมรรถนะพร้อมกับกำหนดเกณฑ์พฤติกรรมที่จำเป็นในข้อ รายการสมรรถนะ ซึ่งเป็นการสร้างเกณฑ์การประเมินระดับของสมรรถนะด้วยเกณฑ์แบบรูบริก (Rubric) และทำการวิเคราะห์หาคูณภาพในเชิงเนื้อหาของแบบประเมินด้วยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือ (Inner-Rate Reliability) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน และตรวจสอบความ สอดคล้องภายในประกอบ ตามหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของ Aorn (2006) ส่วนระยะที่สอง เป็นการสร้างเส้นฐานสมรรถนะโดยใช้ข้อมูลจากการตัดสินระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามเกณฑ์ สัมบูรณ์ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 6 ด้านคือ ด้านการบริการทางคลินิก ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ด้านภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม ด้านการวิจัยและการถ่ายทอดความรู้ทางการพยาบาล ด้านนวัตกรรมและการใช้ เทคโนโลยี และด้านสุดท้าย การสื่อสาร

สุกุมวิทย์ สายโสภณ (2550) ในงานวิจัยเรื่อง “The Competency of Provincial Integrated Administration Committee: A Comparative Study Between Udonthani and Konkean Province,

Thailand” งานวิจัยนี้เป็นงานหนึ่งที่ทำให้ความสนใจศึกษาสมรรถนะของข้าราชการ โดยใช้กรณีศึกษากับ คณะกรรมการบริหารงานแบบบูรณาการในระดับจังหวัด ซึ่งเป็นกลไกในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการตามนโยบายของรัฐบาลสมัยรัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร โดยทำการประเมินสมรรถนะในเชิงการจัดการจากโมเดลหรือตัวแบบสมรรถนะ 10 ด้านของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามเชิงสำรวจ (Survey Questionnaire) ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 15 ราย จากกระบวนการสัมมนากลุ่มย่อย (Group Discussion) ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการบริหารงานแบบบูรณาการของจังหวัดทั้งสองจังหวัด ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า มติของสมรรถนะที่พึงได้รับการพิจารณาของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ทักษะในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ทักษะในการพัฒนาทีมงาน การบริหารแบบบูรณาการ การสื่อสารเพื่อการจูงใจ การจัดการความขัดแย้ง ทักษะในการบริหารงานบุคลากรสัมพันธ์ จิตสำนึกสาธารณะ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารและการประเมินผลโครงการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ และธรรมาภิบาล

จำนงค์ สายวงศ์ปัญญา (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ โดยผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์ มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านจริยธรรม อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ความร่วมแรงร่วมใจ และอันดับต่ำสุดคือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และ 2) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

นนทยา สร้อยพยอม (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริการที่ดีมีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมแรงร่วมใจ และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร

มีดังนี้ ติดตามผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและนำมาแก้ไขปรับปรุง มีการจัดทำบรรยายลักษณะงานที่สะท้อนถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดตั้งศูนย์บริการร่วม อย่างเป็นรูปธรรมในองค์กรเพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานงาน หรือสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว พัฒนาดตนเองให้สนใจใฝ่รู้ สังเกตความรู้ใหม่ๆ จากหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้ในองค์กร ให้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดมั่นใน มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม มีคุณธรรมกำกับจิตใจ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม สร้างจิตสำนึกที่ดีในการ ปฏิบัติงานพร้อมทั้งปรับแนวคิดให้มองโลกในแง่ดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ ตระหนักในภาวะผู้นำเป็นผู้ประสานรอยร้าวในองค์กร และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไป ด้วยดี

ฉัตรกมล สิงห์น้อย (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการใช้จิตวิทยาการกีฬา ใน ปัจจุบันของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการใช้จิตวิทยาการกีฬาในประเทศไทยค่อนข้างสูง ปัจจัยส่วนหนึ่งเกิดจากขาดผู้รู้และมีประสบการณ์ทางด้านจิตวิทยาการกีฬา และตัวผู้ฝึกสอนเองไม่มี ความรู้ด้านจิตวิทยาการกีฬา โดยเฉพาะเรื่องการประยุกต์ใช้ทักษะเทคนิคทางจิตใจ การควบคุมความ วิตกกังวล ทำให้นักกีฬาขาดการยอมรับไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นและไม่ให้ความร่วมมือ

เอก เกิดเต็มภูมิ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวางแผนกลยุทธ์ศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา พบว่า สภาพที่เป็นจุดอ่อนของศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา ได้แก่ ขาดโครงสร้างการ บริหารงานที่ชัดเจน ขาดบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาที่มีความรู้และประสบการณ์ด้าน วิทยาศาสตร์การกีฬา บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการฝึกสอนและ เป็นนักกีฬาทีมชาติมาก่อน

รัชณี ขวัญบุญจัน และถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร (2551: 1-5) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการ วิจัยด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ไว้ทั้งหมด 15 ประเด็น ซึ่งประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้าน วิทยาศาสตร์การกีฬา มี 2 ประเด็น คือ การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา: การ ผลิตและการใช้ และการสำรวจบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาแต่ละสาขาเพื่อการจัดทำทะเบียน ซึ่ง เห็นได้ว่ากลุ่มนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิต่างมองเห็นจุดอ่อนของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และเร่งหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อดึงศักยภาพที่มีนำไปพัฒนานักกีฬาต่อไป

นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร และคณะ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อนักจิตวิทยาการกีฬาในประเทศไทย โดยทำการศึกษาในกลุ่มนักกีฬาเยาวชน 130 คน ผู้ฝึกสอน 30 คน และผู้ปกครองจำนวน 29 คน โดยใช้แบบสอบถามเจตคติที่มีต่อจิตวิทยาการกีฬา ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกในทางบวกกับการให้บริการทางด้านจิตวิทยา แต่มีเกณฑ์ความไม่มั่นใจต่อประสิทธิภาพของนักจิตวิทยาการกีฬาที่ทำงานด้วยยังไม่ดีนัก ดังนั้นจึงต้องหาทางเพื่อความมั่นใจในประสิทธิภาพการบริการด้วยการเพิ่มมาตรฐานและการเตรียมบุคลากรด้านนี้ให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น

ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร และคณะ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง กฎ ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬา ในประเด็นที่เกี่ยวกับบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา พบว่า สถาบันวิทยาศาสตร์การกีฬามุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและศักยภาพในการดำเนินงานและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

มาลี ภูมิภาค (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัยในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา จากฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล นักวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้จัดการทีม ผู้ฝึกสอน นักกีฬาจากสมาคมกีฬาต่าง ๆ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือ องค์ประกอบที่ 1 คือ สมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 12 สมรรถนะ องค์ประกอบที่ 2 คือ สมรรถนะด้านทักษะทางวิทยาศาสตร์การกีฬาและเทคโนโลยีการกีฬา จำนวน 16 สมรรถนะ และองค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 16 สมรรถนะ สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะ พบว่า มี 2 แนวทาง คือ 1)แนวทางการพัฒนาด้วยตนเอง อาทิ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน และ 2) แนวทางการพัฒนาโดยหน่วยงาน อาทิ การส่งเข้าอบรมและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เป็นต้น

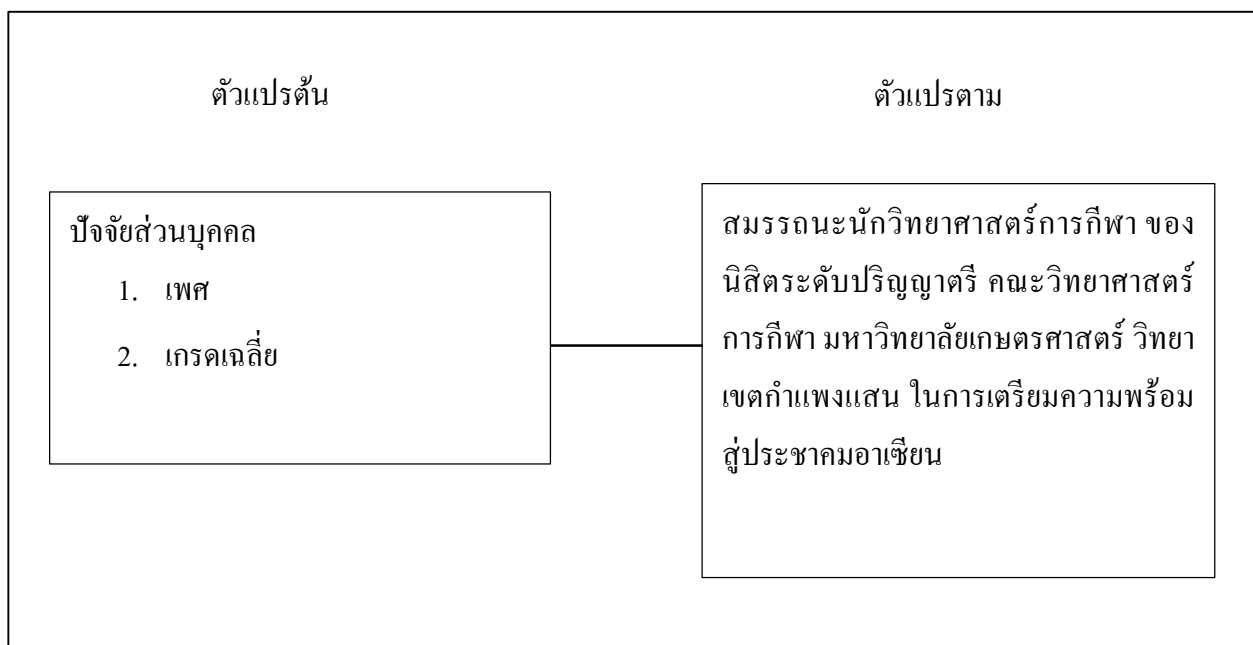
สุพิตร สมานิติ และคณะ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องการทบทวนและประเมินผลแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2550-2554) ในส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ในด้านบุคลากร พบว่า เพียงร้อยละ 20 ของจำนวนหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามที่

มีบุคลากรครบทุกสาขา และหน่วยงานที่มีบุคลากรครบมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งจากผลการวิจัยที่ไม่มีบุคลากรครบทุกสาขา และมีการนำองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้น้อย จากปัญหาที่พบคือ ขาดแคลนอุปกรณ์ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ประกอบกับผู้ฝึกสอนยังไม่ได้นำเอาความรู้ไปใช้อย่างเต็มที่ และจากข้อเสนอแนะในบทสรุปผู้บริหาร ด้านการผลิตบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะนักวิจัยเห็นว่าสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ การขาดแคลนนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในระดับชำนาญการและระดับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งนักวิทยาศาสตร์การกีฬาระดับชำนาญการและระดับผู้เชี่ยวชาญนั้นจะต้องเป็นผู้ที่นำผลจากการทดลองของงานวิจัยมาใช้ได้จริงสามารถติดตามและประเมินศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายได้จริงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และเห็นผลเป็นรูปธรรม

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฮิร์น (Hearn, 1997) ได้ทำการวิจัยเรื่องการกำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพในออสเตรเลียที่มีต่อรอบงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพว่าความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานร่วมกันเป็นขีดความสามารถ (Competency) ดังนั้น ความสามารถทางวิชาชีพ คือคุณลักษณะร่วมกันที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ จากผลงานวิจัย พบว่า ในการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 วิชาชีพ ได้แก่ นักบัญชี วิศวกร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสงเคราะห์ ครู และสถาปนิก ในทุกอาชีพมีปัจจัยด้านความสามารถร่วมมือกันคือ การแก้ปัญหา การมุ่งผู้อื่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ กรอบความคิดของการอ้างอิง ความสามารถทางอารมณ์ การมีอิทธิพลความรู้เกี่ยวกับองค์กร การทำงานเชิงรุก และการมุ่งลูกค้า

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา
 เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้การวิจัยนี้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1)ศึกษาสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2)ประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน และ 3)ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะ ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้แก่ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 8 คน โดยมีคุณสมบัติอย่างน้อย 1 ข้อ ดังนี้

1. เป็นผู้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬา ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานราชการที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการพลศึกษา สุขภาพ การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่ออาชีพ ซึ่งมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. เป็นผู้ฝึกสอน หรือผู้นำการออกกำลังกาย หรือนักวิทยาศาสตร์การกีฬาประจำทีมกีฬา/สโมสรกีฬา ซึ่งมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี
4. เป็นนักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการเตรียมความพร้อมด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนการดำเนินการวิจัยนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์สำหรับนักวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะทั่วไป สมรรถหลัก และสมรรถนะตามหน้าที่ ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะปลายเปิด แบบมีโครงสร้าง

1.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ คำরাและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อนำมากำหนดเป็นแบบการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และความครอบคลุมเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำข้อคำถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อให้คำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในด้านความครอบคลุม ครบถ้วนของเนื้อหาในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องวัด รวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ในทุกข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะให้ปรับข้อคำถามให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผลจากการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญพบว่าแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง คือ 1 หลังจากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาบางข้อคำถามให้ได้ความสมบูรณ์พร้อมนำมาเก็บข้อมูล
4. นำประเด็นที่ปรับปรุงแก้ไขในข้อคำถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนัดวัน-เวลาในการสัมภาษณ์พร้อมส่งแนวทางการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบล่วงหน้าก่อนวันสัมภาษณ์จริง
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ และประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตลอดจนปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 2 ประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ นิสิตชั้นระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 60 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ แบบประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ และคะแนนเฉลี่ยสะสม

ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ตอบแบบประเมิน ประเมินสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้านสมรรถนะทั่วไปของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา, ด้านสมรรถนะหลักของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา, ด้านสมรรถนะตามหน้าที่ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา และสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likret's Rating Scale) ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง สมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นปลายเปิด

2.3 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะ

2. ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินตามขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และครอบคลุมเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำข้อคำถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่สร้างเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในด้านความครอบคลุม ครอบคลุมของเนื้อหาในประเด็นและสาระสำคัญตรงตามพฤติกรรมที่ต้องวัด รวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ในทุกข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะให้ปรับข้อคำถามให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผลจากการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แบบประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้อง คือ 0.67 - 1 หลังจากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการแก้ไขเนื้อหาในข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์พร้อมนำมาเก็บข้อมูล

4. ผู้วิจัยนำแบบประเมิน ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิตสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบ่งเป็นตอนตามด้านต่างๆ ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.89

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97

3. ด้านความรู้ ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.92

4. ด้านทักษะทางปัญญาของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.92

5. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.83

6. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.93

7. ด้านทักษะการปฏิบัติของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.95

5. นำแบบประเมินไปปรับปรุง และนำไปเก็บข้อมูลกับประชากร

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

2. ติดต่อประสานงานขอความร่วมมือจากประชากรเพื่อนัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบประเมินไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลา และสถานที่นัดหมายพร้อมชี้แจงให้นิสิตทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประโยชน์ที่ได้รับในครั้งนี้ ตลอดจนวิธีการ

ตอบแบบสอบถามและแจ้งระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบประเมินที่ได้จากการเก็บข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องของแบบประเมิน

5. นำแบบประเมินทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือทางสถิติเพื่อแปลผลและนำเสนอข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (%)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สมรรถนะทั่วไป สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามหน้าที่ และการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง ผลการประเมินสมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง ผลการประเมินสมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ผลการประเมินสมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 -2.49 หมายถึง ผลการประเมินสมรรถนะที่ของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ผลการประเมินสมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำแนกตามเพศ และเกรดเฉลี่ยของนิสิต วิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test และ F-test

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 6 คน ได้แก่

1. คณบดี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
4. หัวหน้าภาควิชาการจัดการการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
5. หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาสุขภาพ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
6. ประธานหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนการดำเนินการวิจัยนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัย ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา และข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินสมรรถนะของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยา- เขตกำแพงแสน เป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาสู่ประชาคมอาเซียน

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและข้อมูลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา กำหนดโครงสร้างของประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3. กำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหา จากนั้นนำข้อคำถามที่ สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อให้คำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร จัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในด้านความครอบคลุม ครบถ้วนของเนื้อหาในประเด็นและสาระสำคัญตรงตาม พฤติกรรมที่ต้องวัด รวมทั้งความเหมาะสมของสำนวนภาษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ในทุกข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะให้ ปรับข้อคำถามให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผลจากการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า แบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง คือ 1 หลังจากนั้นจึงนำเก็บข้อมูล

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำ หนังสือในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนัดวัน-เวลาในการสัมภาษณ์พร้อมส่งแนวทางการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูล ทราบล่วงหน้าก่อน

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ และประเด็น อื่นๆ เพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตลอดจนปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทาง

การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยแบ่งการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 1 สมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในการให้สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่ควรจะเป็นในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. 2558 โดยการสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์ดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยสรุปสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณลักษณะ

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตื่นตัวและเปิดรับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ใฝ่หาความรู้ สร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ภาษาในการสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนได้ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมทุกสาขาวิชา และสามารถลงสู่เนื้อหาในเชิงลึกอย่างน้อยหนึ่งสาขาวิชา และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มประเทศอาเซียน และยังสามารถแข่งขันในด้านอาชีพกับกลุ่มประเทศอาเซียน” (สนธยา สีละมาด, 2558)

“มีความสามารถในการคิดและสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม อุปกรณ์ และรูปแบบการฝึกซ้อม การฟื้นฟูสภาพร่างกาย และการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับคนที่มีความพิการหลากหลายในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ และสามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาอื่นเพื่อการสื่อความหมายระหว่างกลุ่มคนในประเทศอาเซียนได้” (ดารณี ลิขิตวรศักดิ์, 2558)

“มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และดูแลรูปร่างของตนเองให้ดูดีกล้าแสดงออก และสามารถแสดงความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ” (อภิสิทธิ์ เทียนทอง, 2558)

“มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ไม่ว่าจะทำงานกับชาติใด และ มีความสามารถที่จะใช้คอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นในการทำงาน เช่น เก็บบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูล” (สุรศักดิ์ เกิดจันทิก, 2558)

“มีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (เขาวรัตน์ เขมรัตน์, 2558)

“ใฝ่หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสายงานวิทยาศาสตร์การกีฬาและความรู้รอบตัวทั่วไปเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และพัฒนาตัวเองให้พร้อมสำหรับการสื่อสารทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (ชลชัย อานามนารถ, 2558)

“ตื่นตัวและเปิดรับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม แนวคิดของประเทศสมาชิกอาเซียน” (ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2558)

“มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนทางวิชาชีพกับนักวิทยาศาสตร์การกีฬาประเทศอื่น ๆ ได้” (ชนินทร์ชัย อินทรากรณ์, 2558)

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความ پاکเพียร และสามารถปรับตัวและยอมรับความแตกต่างของขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละประเทศ ให้เกียรติตนเองและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เอาเปรียบชาติอื่นๆ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“มีความประพฤติอยู่ในกรอบศีลธรรมตามความเชื่อของแต่ละคน ยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมตามความเชื่อและความศรัทธา ไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางชนชาติ” (สนทยา สีละมาด, 2558)

“มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับแนวคิดหรือวิถีคิดที่อาจแตกต่างกันตามขนบธรรมเนียมของแต่ละประเทศ” (คารณี ลิขิตวรศักดิ์, 2558)

“มีความซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพ มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและสังคมกีฬาทั้งระดับชาติและนานาชาติ” (อภิรักษ์ณ์ เทียนทอง, 2558)

“รักษาวินัยของการเป็นพลเมืองที่ดี และไม่เอาเปรียบชาติอื่นๆ” (สุรศักดิ์ เกิดจันทิก, 2558)

“เคารพและให้เกียรติตนเองและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน และมีความพากเพียรอดทน มุ่งมั่นพยายาม” (เชาวรัตน์ เขมรัตน์, 2558)

“มีความยุติธรรมต่อตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ชนชาติใด” (ชลชัย อานามนารถ, 2558)

“มีความอ่อนน้อมถ่อมตนเหมาะสมกับกาลเทศะในแต่ละวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศอาเซียน” (ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2558)

“มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และรักษาไว้ซึ่งเกียรติจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพนักวิทยาศาสตร์การกีฬา” (ชนินทร์ชัย อินทราภรณ์, 2558)

3. ด้านความรู้

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความรู้ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมีความรู้ในการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในงานที่ทำ สามารถคิดวิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีความสามารถในการจดจำ บันทึก เก็บรวบรวมความคิด และประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“สามารถศึกษาและค้นคว้าจากทฤษฎี และหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งค้นคว้าข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสรุปเป็นสิ่งที่ทำให้คนอื่นๆ เข้าใจได้ง่าย” (สนธยา สีละมาด, 2558)

“มีความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในงานที่ทำ และพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (คารณี ลิขิตวรศักดิ์, 2558)

“สามารถคิดวิเคราะห์ โดยมีเหตุผลประกอบการอ้างอิงตามหลักวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา” (อภิรักษ์ณ์ เทียนทอง, 2558)

“ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่าน และเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นทั้งในประเทศและประเทศอื่นๆ ในอาเซียน” (สุรศักดิ์ เกิดจันทิก, 2558)

“มีความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะทางวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามหลักสูตรเนื้อหาเชิงวิชาการร่วมกับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (เชวรัตน์ เชมรัตน์, 2558)

“นำความรู้ของคนอื่น ๆ มาปรับใช้กับตนเองและสังคมไทยได้” (ชลชัย อานามนารถ, 2558)

“มีความสามารถในการจดจำ บันทึก เก็บรวบรวมความคิด และประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2558)

“เน้นองค์ประกอบความรู้ให้วิเคราะห์เป็น คิดเป็นอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ ไม่ใช่ทำแบบจำมา และต้องใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่าน และเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น” (ชนินทร์ชัย อินทிரากณ์, 2558)

4. ด้านทักษะทางปัญญา

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะทางปัญญาของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรรู้จักค้นกรองข้อมูลที่ได้รับ สามารถแก้ปัญหาที่สถานการณ์ที่คาดว่าการทำงานจะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิดมากขึ้น และสามารถสร้างระบบการจัดการความรู้ของตนเอง โดยพัฒนาต่อยอดจากความรู้ที่เรียนมาและเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งจากตนเองและของผู้อื่นมาบูรณาการ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“รู้จักค้นกรองข้อมูลที่ได้รับ และสามารถนำไปใช้ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียน” (สนธยา สีละมาด, 2558)

“มีความสามารถในการแก้ปัญหา หากเกิดสิ่งที่ไม่คาดคิดหรือไม่ได้อยู่ในแผนงานที่วางไว้ ต้องมีวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งควรต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะนำมาใช้ได้ทันที หากเกิดปัญหาขึ้น” (ดารณี ลิขิตวรศักดิ์, 2558)

“สามารถสร้างระบบการจัดการความรู้ของตนเอง โดยพัฒนาต่อยอดจากความรู้ที่เรียนมาและเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งจากตนเองและของผู้อื่นมาบูรณาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (อภิสิทธิ์ เทียนทอง, 2558)

“สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่คาดว่าการทำงานจะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิดมากขึ้น” (สุรศักดิ์ เกิดจันทิก, 2558)

“สามารถนำความรู้ ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ ด้วยการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับบทบาทของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเต็มศักยภาพในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (เชวรัตน์ เชมรัตน์, 2558)

“มีความฉลาดทางอารมณ์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมแก่ตนเองและสังคม ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ที่ต่างเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม” (ชลชัย อานามนารถ, 2558)

“สามารถอยู่ในสังคมที่มีความขัดแย้งทั้งด้านการเมือง และวัฒนธรรมด้วยหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม” (ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2558)

“มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างงานหรือกิจกรรมในรูปแบบใหม่ๆ ที่สามารถทำได้จริง ด้วยการบูรณาการความรู้จากห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อใช้กับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (ชนินทร์ชัย อินทราภรณ์, 2558)

5. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมีความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ สามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รู้จักการยืดหยุ่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ถือว่าจะมีภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถเข้าใจในบทบาทและสถานะของตนเองตามตำแหน่งหรือระดับหน้าที่การทำงาน และแสดงบทบาทได้เหมาะสมตามโอกาส และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“เป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (สนธยา สีละมาด, 2558)

“ต้องรู้จักการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนน้อยกว่าส่วนรวม รู้จักยืดหยุ่น กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องและรู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น” (ดารณี ลิขิตวารศักดิ์, 2558)

“มีความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ เมื่อเกิดการผิดพลาดในสิ่งที่ทำก็ต้องกล้าที่จะขอโทษและยอมรับผิดกับเพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบ” (อภิสิทธิ์ เทียนทอง, 2558)

“มีน้ำใจและอาสาช่วยงาน หากมีโอกาที่จะช่วยเหลืองานส่วนรวมก็จะไม่รอให้ใครมาร้องขอ หากงานนั้นสามารถทำได้ ไม่ว่าจะเป็ชนชาติใด” (สุรศักดิ์ เกิดจันทิก, 2558)

“สามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน” (เขาวรัตน์ เขมรัตน์, 2558)

“รู้จักการยืดหยุ่น กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องและรู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ถือว่าจะมีภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน” (ชลชัย อานามนารถ, 2558)

“สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในประเทศอาเซียน ได้อย่างถูกต้องตั้งแต่แรกพบและสามารถคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน” (ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2558)

“สามารถเข้าใจในบทบาทและสถานะของตนเองตามตำแหน่งหรือระดับหน้าที่การทำงาน และแสดงบทบาทได้เหมาะสมตามโอกาส และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ” (ชนินทร์ชัย อินทிரากรณ์, 2558)

6. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมีความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทางที่ถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่องานและการพัฒนาตนเอง สามารถสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา ทั้งการอ่าน เขียน พูดและฟัง เพื่อประกอบการทำงานได้ดี ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งาน การคำนวณ และการนำเสนอข้อมูลได้ถูกต้อง และทันสมัยตามความเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (สนธยา สีละมาด, 2558)

“สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ (social media) แบบทั่วไป และนำไปสู่การทำงาน เช่น การสร้างกลุ่มการเรียนรู้ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตัวเอง เช่น การมีแฟนเพจของตัวเอง เป็นต้น” (ดารณี ลิขิตวารศักดิ์, 2558)

“มีความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในทางที่ถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่องานและการพัฒนาตนเองให้เตรียมพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (อภิสิทธิ์เกียรติเทียนทอง, 2558)

“สามารถสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ อย่างน้อย 1 ภาษา ทั้งการอ่าน เขียน พูดและฟัง เพื่อประกอบการทำงานได้ดี” (สุรศักดิ์ เกิดจันทิก, 2558)

“สามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จะช่วยลดเวลาในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแข่งขันกับประเทศในกลุ่มอาเซียน” (เชวรัตน์ เขมรัตน์, 2558)

“มีความสามารถในการพูดทั้งแบบทางการและไม่เป็น ที่เป็นทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น การนำเสนองานให้มีความน่าสนใจ การขอความช่วยเหลือจากบุคคลต่างๆ รวมถึงการเขียนบรรยายด้วยภาษาที่ชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย” (ชลชัย อานามนารถ, 2558)

“มีความสามารถในการใช้หลักการทางสถิติ การคำนวณ การวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีความหลากหลายจากหลายประเทศในอาเซียน” (ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2558)

“สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการนำเสนอผลงานทางวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือบรรยาย ทั้งในระดับประเทศ และนานาชาติ” (ชนินทร์ชัย อินทราภรณ์, 2558)

7. ด้านทักษะการปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมีความสามารถในการทำหน้าที่นักวิทยาศาสตร์การกีฬาเฉพาะตำแหน่งทั้งในประเทศ และต่างประเทศ มีทักษะการปฏิบัติที่สามารถใช้งานได้จริง และสามารถนำเสนอกnowledgeเชิงปฏิบัติ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ทางวิชาชีพให้กับคนในกลุ่มประเทศอาเซียน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์

“สามารถบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในหลายๆ สาขา เพื่อการพัฒนา นักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ หรือการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ให้ทัดเทียมกับประเทศในอาเซียน” (สนธยา สีละมาด, 2558)

“สามารถทำหน้าที่นักวิทยาศาสตร์การกีฬาเฉพาะตำแหน่ง เช่น นักสรีรวิทยาการกีฬานักจิตวิทยาการกีฬา การทำหน้าที่ฟื้นฟูการบาดเจ็บ ผู้ฝึกสอนด้านสมรรถภาพทางกาย และแนะนำเรื่องโภชนาการ เป็นต้น ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ” (ดารณี ลิขิตวรศักดิ์, 2558)

“ปฏิบัติอย่างรู้จริงในเรื่องที่ตนเองสนใจตามความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมที่หลากหลายในกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น ถ้าสนใจการฝึกกีฬา ต้องรู้โปรแกรมการฝึกพื้นฐาน และแบบฝึกต่างๆ สนใจโภชนศาสตร์การกีฬา ต้องคำนวณแคลอรีและกำหนดเมนูอาหารอย่างง่ายได้” (อภิรักษ์ เทียนทอง, 2558)

“มีทักษะการปฏิบัติที่สามารถใช้งานได้จริง แสดงตัวอย่างให้ผู้อื่นเห็นได้ชัดเจน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” (สุรศักดิ์ เกิดจันทิก, 2558)

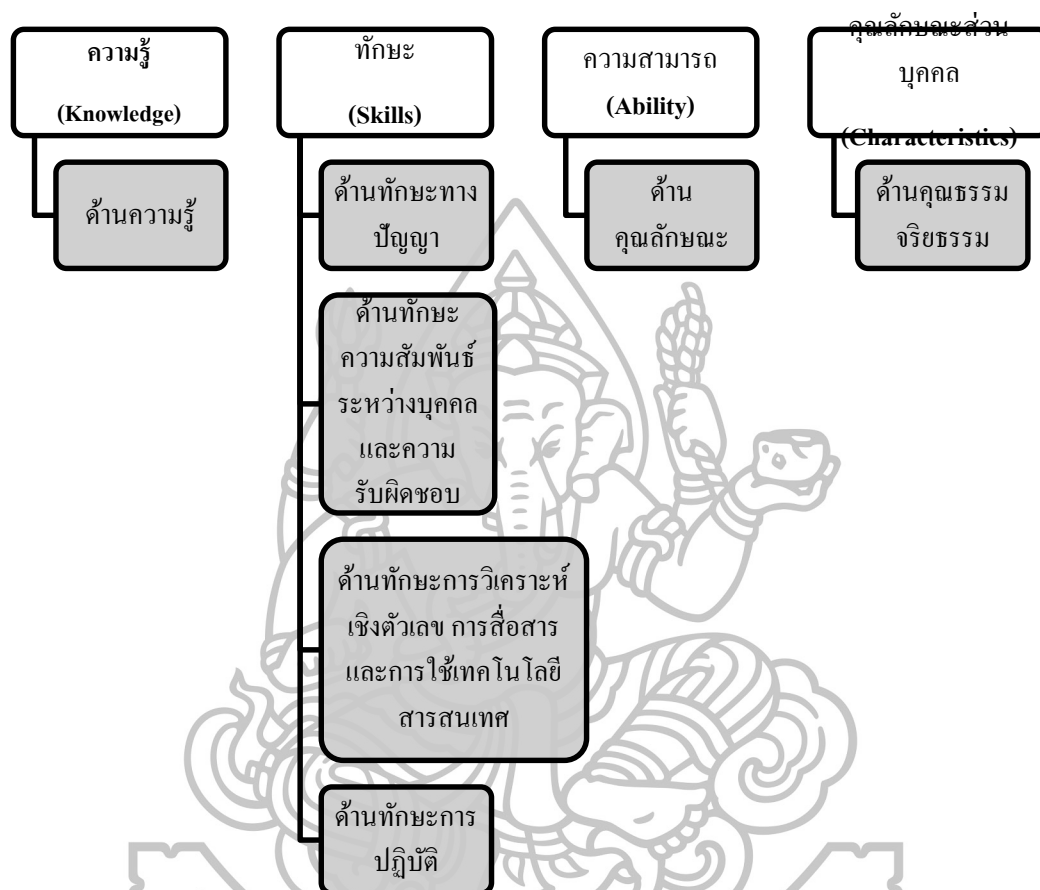
“ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติทักษะต่างๆ ด้วยความคล่องแคล่วแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของคนในประเทศอาเซียน” (เชาวรัตน์ เขมรัตน์, 2558)

“มีความสามารถในการนำเสนอกnowledgeเชิงปฏิบัติ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ทางวิชาชีพ เช่น การฝึกกีฬา การนำออกกำลังกาย การจัดการแข่งขัน หรือทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นทางวิชาชีพให้กับคนในกลุ่มประเทศอาเซียน” (ชลชัย อานามนารถ, 2558)

“มีความสามารถในการนำความรู้เชิงปฏิบัติ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ทางวิชาชีพ มาใช้ได้จริง” (ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2558)

“สามารถบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา มาประยุกต์ใช้และปฏิบัติได้จริง” (ชนินทร์ชัย อินทราภรณ์, 2558)

จากผลการวิเคราะห์สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาทั้ง 7 ด้าน สามารถแบ่งตามองค์ประกอบของคุณสมบัติในวิชาชีพวิทยาศาสตร์การกีฬา ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา

ตอนที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากจากนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงสถานภาพทั่วไปของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

สถานภาพทั่วไปของกลุ่มประชากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	61.67
หญิง	23	38.33
รวม	60	100.00
2. คะแนนเฉลี่ยสะสม		
2.00 – 2.50	14	23.33
2.51 – 3.00	28	46.67
3.01 – 3.50	15	25.00
มากกว่า 3.50	3	5.00
รวม	60	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 61.67) ส่วนที่เหลือเป็นหญิง (ร้อยละ 38.33) โดยเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสะสมส่วนใหญ่ นิสิตมีคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.00 (ร้อยละ 46.67) รองลงมา มีคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 3.01-3.50 (ร้อยละ 25.00) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามผลการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา 7 ด้าน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

ตารางที่ 6 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ที่	รายการประเมินสมรรถนะ	mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการแข่งขันในด้านอาชีพกับกลุ่มประเทศอาเซียน	3.47	.75	ปานกลาง	6
2	มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาครอบคลุมทุกสาขาวิชา และสามารถลงสู่เนื้อหาในเชิงลึกอย่างน้อยหนึ่งสาขาวิชา และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนได้	3.27	.76	ปานกลาง	10
3	มีความสามารถในการคิดและสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม อุปกรณ์ และรูปแบบการฝึกซ้อม การฟื้นฟูสภาพร่างกาย และการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับคนที่มีวัฒนธรรมหลากหลายในกลุ่มประเทศอาเซียนได้	3.17	.83	ปานกลาง	11
4	มีความสามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาอื่น เพื่อการสื่อความหมายระหว่างกลุ่มคนในประเทศอาเซียนได้	2.63	1.03	ปานกลาง	13
5	มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และดูแลรูปร่างของตนเองให้ดูดี	3.57	1.00	มาก	3
6	กล้าแสดงออก และสามารถแสดงความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.28	1.01	ปานกลาง	9
7	มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ไม่ว่าจะทำงานกับชาติใด	3.75	.84	มาก	1
8	มีความสามารถที่จะใช้คอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นในการทำงาน เช่น เก็บบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูล	3.52	.98	มาก	5
9	มีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.58	.87	มาก	2
10	ใฝ่หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสายงานวิทยาศาสตร์การกีฬาและความรู้รอบตัวทั่วไปเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.53	.75	มาก	4
11	พัฒนาตัวเองให้พร้อมสำหรับการสื่อสารทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.30	.81	ปานกลาง	8
12	ตื่นตัวและเปิดรับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม แนวคิดของประเทศสมาชิกอาเซียน	3.32	.95	ปานกลาง	7
13	มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนทางวิชาชีพกับนักวิทยาศาสตร์การกีฬาประเทศอื่น ๆ ได้	3.05	.98	ปานกลาง	12
รวม		3.34	.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า นิสิตประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.34 โดยเฉพาะคุณลักษณะมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ไม่ว่าจะทำงานกับชาติใด อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.75 โดยสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่มีผลน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะทางด้านความสามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาอื่นเพื่อการสื่อความหมายระหว่างกลุ่มคนในประเทศอาเซียนได้ ที่ค่าเฉลี่ย 2.63

ตารางที่ 7 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ที่	รายการประเมินสมรรถนะ	mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	มีความประพฤติอยู่ในกรอบศีลธรรมตามความเชื่อของแต่ละคน ยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมตามความเชื่อและความศรัทธา ไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางชนชาติ	3.95	.96	มาก	9
2	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับแนวคิดหรือวิถีชีวิตที่อาจแตกต่างกันตามขนบธรรมเนียมของแต่ละประเทศ	3.93	.82	มาก	11
3	มีความซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพ	4.32	.81	มาก	1
4	มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและสังคมกีฬาทั้งระดับชาติและนานาชาติ	4.00	.88	มาก	8
5	รักษาวินัยของการเป็นพลเมืองที่ดี และไม่เอาเปรียบชาติอื่นๆ	4.17	.83	มาก	3
6	เคารพและให้เกียรติตนเองและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	4.25	.86	มาก	2
7	มีความ پاکเพียร อดทน มุ่งมั่นพยายาม	4.02	.89	มาก	6
8	มีความยุติธรรมต่อตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าจะป็นชนชาติใด	4.07	.94	มาก	4
9	มีความอ่อนน้อมถ่อมตนเหมาะสมกับกาลเทศะในแต่ละวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศอาเซียน	4.02	.81	มาก	6
10	มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	3.95	.77	มาก	9
11	รักษาไว้ซึ่งเกียรติจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพนักวิทยาศาสตร์การกีฬา	4.03	.86	มาก	5
	รวม	4.06	.67	มาก	

จากตารางที่ 7 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมนักวิทยาศาสตร์ การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า นิสิต ประเมินสมรรถนะตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.06 โดยเฉพาะมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่ออาชีพ อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมา คือ เคารพและให้เกียรติตนเองและผู้อื่น อย่างเท่าเทียมกัน ที่ค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับ ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ที่	รายการประเมินสมรรถนะ	mean	S.D.	แปล ผล	อัน ดับ
1	สามารถศึกษาและค้นคว้าจากทฤษฎี และหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่ง ค้นคว้าข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ สรุปลงเป็นสิ่งที่ทำให้คนอื่นๆ เข้าใจได้ง่าย	3.38	.76	ปานกลาง	5
2	มีความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในงานที่ทำ และ พัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	3.27	.95	ปานกลาง	7
3	สามารถคิดวิเคราะห์ โดยมีเหตุผลประกอบการอ้างอิงตามหลักวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา	3.47	.75	ปานกลาง	2
4	ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่าน และเรียนรู้จาก การแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นทั้งในประเทศและประเทศอื่นๆ ในอาเซียน	3.30	.89	ปานกลาง	6
5	มีความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะทางวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยผ่าน กระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามหลักสูตรเนื้อหาเชิงวิชาการร่วมกับการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	3.42	.91	ปานกลาง	4
6	นำความรู้ของคนอื่น ๆ มาปรับใช้กับตนเองและสังคมไทยได้	3.65	.92	มาก	1
7	มีความสามารถในการจดจำ บันทึก เก็บรวบรวมความคิด และ ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.45	.96	ปานกลาง	3
รวม		3.42	.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของ นิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า นิสิต ประเมินสมรรถนะตนเองด้านความรู้ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.42 โดยเฉพาะการนำความรู้ของคนอื่น ๆ มาปรับใช้กับตนเองและสังคมไทยได้ อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมา คือ สามารถคิดวิเคราะห์ โดยมีเหตุผลประกอบการอ้างอิงตามหลักวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ที่ค่าเฉลี่ย 3.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะทางปัญญานักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ที่	รายการประเมินสมรรถนะ	mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	รู้จักค้นกรองข้อมูลที่ได้รับ และสามารถนำไปใช้ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียน	3.50	.87	มาก	4
2	มีความสามารถในการแก้ปัญหา หากเกิดสิ่งที่ไม่คาดคิดหรือไม่ได้อยู่ในแผนงานที่วางไว้ ต้องมีวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งควรต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะนำมาใช้ได้ทันทีหากเกิดปัญหาขึ้น	3.40	.85	ปานกลาง	7
3	สามารถสร้างระบบการจัดการความรู้ของตนเอง โดยพัฒนาต่อยอดจากความรู้ที่เรียนมาและเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งจากตนเองและของผู้อื่นมาบูรณาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.30	.91	ปานกลาง	8
4	สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่คาดว่าการทำงานจะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิดมากขึ้น	3.46	.82	ปานกลาง	5
5	สามารถนำความรู้ ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ ด้วยการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับบทบาทของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเต็มศักยภาพในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.57	.85	มาก	2
6	มีความฉลาดทางอารมณ์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมแก่ตนเอง และสังคม ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่ต่างเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม	3.52	.89	มาก	3
7	สามารถอยู่ในสังคมที่มีความขัดแย้งทั้งด้านการเมือง และวัฒนธรรมด้วยหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม	3.58	.91	มาก	1
8	มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างงานหรือกิจกรรมในรูปแบบใหม่ๆ ที่สามารถทำได้จริง ด้วยการบูรณาการความรู้จากห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อใช้กับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.45	.81	ปานกลาง	6
รวม		3.47	.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะทางปัญญานักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า นิสิต ประเมินสมรรถนะตนเองด้านทักษะทางปัญญาของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.47 โดยเฉพาะสามารถอยู่ในสังคมที่มีความขัดแย้งทั้งด้านการเมือง และวัฒนธรรมด้วยหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมา คือ สามารถนำความรู้ ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ ด้วยการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับบทบาทของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเต็มศักยภาพในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่ค่าเฉลี่ย 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ที่	รายการประเมินสมรรถนะ	mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	เป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.35	.80	ปานกลาง	7
2	มีความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ เมื่อเกิดการผิดพลาดในสิ่งที่ทำก็ต้องกล้าที่จะขอโทษและยอมรับผิดกับเพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบ	3.53	.81	มาก	6
3	มีน้ำใจและอาสาช่วยงาน หากมีโอกาที่จะช่วยเหลืองานส่วนรวมก็จะไม่รอให้ใครมาร้องขอ หากงานนั้นสามารถทำได้ ไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด	3.72	.87	มาก	2
4	สามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.77	.93	มาก	1
5	รู้จักการยืดหยุ่น กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องและรู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ถือว่าจะมีภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	3.65	.94	มาก	3
6	สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในประเทศอาเซียนได้อย่างถูกต้องตั้งแต่แรกพบและสามารถงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.58	.93	มาก	4
7	สามารถเข้าใจในบทบาทและสถานะของตนเองตามตำแหน่งหรือระดับหน้าที่การทำงาน และแสดงบทบาทได้เหมาะสมตามโอกาสและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ	3.57	.96	มาก	5
	รวม	3.60	.72	มาก	

จากตารางที่ 10 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า นิสิตประเมินสมรรถนะตนเองด้านทักษะทางปัญญาของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.60 โดยเฉพาะสามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมา คือ มีน้ำใจและอาสาช่วยงาน หากมีโอกาสที่จะช่วยเหลืองานส่วนรวมก็จะไม่รอให้ใครมาร้องขอ หากงานนั้นสามารถทำได้ ไม่ว่าจะป็นชนชาติใด ที่ค่าเฉลี่ย 3.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแก่นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ที่	รายการประเมินสมรรถนะ	mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งาน การคำนวณ และการนำเสนอข้อมูลได้ถูกต้อง และทันสมัยตามความเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.45	1.03	ปานกลาง	4
2	มีความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในทางที่ถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่องานและการพัฒนาตนเองให้เตรียมพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.55	.96	มาก	2
3	สามารถสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ อย่างน้อย 1 ภาษา ทั้งการอ่าน เขียน พูดและฟัง เพื่อประกอบการทำงานได้ดี	3.47	1.05	ปานกลาง	3
4	สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ (social media) แบบทั่วไป และนำไปสู่การทำงาน เช่น การสร้างกลุ่มการเรียนรู้ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตัวเอง เช่น การมีแฟนเพจของตัวเอง เป็นต้น	3.68	.85	มาก	1
5	สามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จะช่วยลดเวลาในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแข่งขันกับประเทศในกลุ่มอาเซียน	3.35	.78	ปานกลาง	5
6	มีความสามารถในการพูดทั้งแบบทางการและไม่เป็น ที่เป็นทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น การนำเสนองานให้มีความน่าสนใจ การขอความช่วยเหลือจากบุคคลต่างๆ รวมถึงการเขียนบรรยายด้วยภาษาที่ชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย	3.28	.96	ปานกลาง	6
7	มีความสามารถในการใช้หลักการทางสถิติ การคำนวณ การวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีความหลากหลายจากหลายประเทศในอาเซียน	3.23	1.03	ปานกลาง	8
8	สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการนำเสนอผลงานทางวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือบรรยาย ทั้งในระดับประเทศ และนานาชาติ	3.27	1.07	ปานกลาง	7
	รวม	3.41	.76	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า นิสิต ประเมินสมรรถนะตนเองด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.41 โดยเฉพาะสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ (social media) แบบทั่วไป และนำไปสู่การทำงาน เช่น การสร้างกลุ่มการเรียนรู้ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตัวเอง เช่น การมีแฟนเพจของตัวเอง เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมา คือ มีความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในทางที่ถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่องานและการพัฒนาตนเอง ให้เตรียมพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่ค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ที่	รายการประเมินสมรรถนะ	mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	สามารถบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในหลายๆ สาขา เพื่อพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ หรือการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ให้ทัดเทียมกับประเทศในอาเซียน	3.38	.78	ปานกลาง	7
2	สามารถทำหน้าที่นักวิทยาศาสตร์การกีฬาเฉพาะตำแหน่ง เช่น นักสรีรวิทยาการกีฬานักจิตวิทยาการกีฬา การทำหน้าที่ฟื้นฟูการบาดเจ็บ ผู้ฝึกสอนด้านสมรรถภาพทางกาย และแนะนำเรื่องโภชนาการ เป็นต้น ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	3.48	.97	ปานกลาง	5
3	ปฏิบัติอย่างจริงจังในเรื่องที่ตนเองสนใจตามความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมที่หลากหลายในกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น ถ้าสนใจการฝึกกีฬา ต้องรู้โปรแกรมการฝึกพื้นฐาน และแบบฝึกต่างๆ สนใจโภชนศาสตร์การกีฬา ต้องคำนวณแคลอรีและกำหนดเมนูอาหารอย่างง่ายได้	3.47	.85	ปานกลาง	6
4	มีทักษะการปฏิบัติที่สามารถใช้งานได้จริง แสดงตัวอย่างให้ผู้อื่นเห็นได้ชัดเจน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	3.57	.87	มาก	1
5	ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติทักษะต่างๆ ด้วยความคล่องแคล่วแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของคนในประเทศอาเซียน	3.53	.83	มาก	3

ตารางที่ 12 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ต่อ)

ที่	รายการประเมินสมรรถนะ	mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
6	มีความสามารถในการนำเสนอความรู้เชิงปฏิบัติ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ทางวิชาชีพ เช่น การฝึกกีฬา การนำออกกำลังกาย การจัดการแข่งขัน หรือทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นทางวิชาชีพ ให้กับคนในกลุ่มประชาคมอาเซียน	3.53	.95	มาก	3
7	สามารถนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับของคนในประชาคมอาเซียน	3.57	.70	มาก	1
	รวม	3.50	.69	มาก	

จากตารางที่ 8 แสดงการประเมินสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า นิสิต ประเมินสมรรถนะตนเองด้านทักษะการปฏิบัติของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.50 โดยเฉพาะมีทักษะการปฏิบัติที่สามารถใช้งานได้จริง แสดงตัวอย่างให้ผู้อื่นเห็น ได้ชัดเจน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ สามารถนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับของคนในประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.57 รองลงมา คือ ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติทักษะต่างๆ ด้วยความคล่องแคล่วแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของคนในประชาคมอาเซียน และ มีความสามารถในการนำเสนอความรู้เชิงปฏิบัติ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ทางวิชาชีพ เช่น การฝึกกีฬา การนำออกกำลังกาย การจัดการแข่งขัน หรือทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นทางวิชาชีพ ให้กับคนในกลุ่มประชาคมอาเซียนที่ค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในภาพรวม

ที่	รายการประเมินสมรรถนะ	mean	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านคุณลักษณะ	3.34	.63	ปานกลาง	7
2	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.06	.67	มาก	1
3	ด้านความรู้	3.42	.71	ปานกลาง	5
4	ด้านทักษะทางปัญญา	3.47	.69	ปานกลาง	4
5	ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	3.60	.72	มาก	2
6	ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.41	.76	ปานกลาง	6
7	ด้านทักษะการปฏิบัติ	3.50	.69	มาก	3
	รวม	3.54	.61	มาก	

จากตารางที่ 13 แสดงการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในภาพรวม พบว่า นิสิตมีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.54 โดยเฉพาะสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา คือ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ที่ค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นผลของสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้วิจัยจึงดำเนินการเปรียบเทียบสมรรถนะ จำแนกตาม เพศ และเกรดเฉลี่ยสะสมของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้า
สู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามเพศ

สมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา	เพศ	จำนวน (คน)	Mean	S.D.	แปล ผล	t	P - value
1. ด้านคุณลักษณะ	ชาย	37	3.48	.42	ปาน กลาง	2.32	0.02*
	หญิง	23	3.11	.82	ปาน กลาง		
2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ชาย	37	4.21	.44	มาก	2.25	0.03*
	หญิง	23	3.83	.88	มาก		
3. ด้านความรู้	ชาย	37	3.59	.46	มาก	2.50	0.02*
	หญิง	23	3.14	.92	ปาน กลาง		
4. ด้านทักษะทางปัญญา	ชาย	37	3.68	.47	มาก	3.18	0.00*
	หญิง	23	3.14	.86	ปาน กลาง		
5. ด้านทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบ	ชาย	37	3.73	.49	มาก	1.94	0.06
	หญิง	23	3.37	.95	ปาน กลาง		
6. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิง ตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ชาย	37	3.52	.67	มาก	1.47	0.15
	หญิง	23	3.23	.87	ปาน กลาง		
7. ด้านทักษะการปฏิบัติ	ชาย	37	3.70	.54	มาก	2.89	0.01*
	หญิง	23	3.20	.79	ปาน กลาง		
โดยภาพรวม	ชาย	37	3.70	.38	มาก	2.69	0.01*
	หญิง	23	3.29	.81	ปาน กลาง		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ย (mean = 3.70) สูงกว่า เพศหญิง (mean = 3.29) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่ไม่แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

สมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์ การกีฬา	เกรดเฉลี่ย	Mean	S.D.	แปลผล	F	P-value	ผล เปรียบเทียบ รายคู่
1. ด้านคุณลักษณะ	2.00-2.50	3.07	.70	ปานกลาง	2.28	0.11	
	2.51-3.00	3.35	.61	ปานกลาง			
	มากกว่า 3.00	3.54	.55	มาก			
	รวม	3.34	.63	ปานกลาง			
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	2.00-2.50	3.65	.75	มาก	6.29	0.00*	มากกว่า 3.0 > 2.00-2.50 (.00*), มากกว่า 3.0 > 2.51-3.00 (.04*)
	2.51-3.00	4.04	.65	มาก			
	มากกว่า 3.00	4.42	.40	มาก			
	รวม	4.06	.67	มาก			
3. ด้านความรู้	2.00-2.50	3.33	.78	ปานกลาง	1.41	0.25	
	2.51-3.00	3.32	.65	ปานกลาง			
	มากกว่า 3.00	3.65	.72	มาก			
	รวม	3.42	.71	ปานกลาง			
4. ด้านทักษะทางปัญญา	2.00-2.50	3.20	.77	ปานกลาง	2.11	0.13	
	2.51-3.00	3.47	.67	ปานกลาง			
	มากกว่า 3.00	3.69	.62	มาก			
	รวม	3.47	.69	ปานกลาง			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามเกรดเฉลี่ย (ต่อ)

สมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์ การกีฬา	เกรดเฉลี่ย	Mean	S.D.	แปลผล	F	P-value	ผล เปรียบเทียบ รายคู่
5. ด้านทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความ รับผิดชอบ	2.00-2.50	3.24	.67	ปานกลาง	3.77	0.03*	มากกว่า 3.0 > 2.00-2.50 (.01*)
	2.51-3.00	3.57	.72	มาก			
	มากกว่า 3.00	3.91	.64	มาก			
	รวม	3.60	.72	มาก			
6. ด้านทักษะการ วิเคราะห์เชิงตัวเลข การ สื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	2.00-2.50	3.09	.95	ปานกลาง	3.06	0.05*	มากกว่า 3.0 > 2.00-2.50 (.02*)
	2.51-3.00	3.37	.65	ปานกลาง			
	มากกว่า 3.00	3.73	.68	มาก			
	รวม	3.41	.76	ปานกลาง			
7. ด้านทักษะการปฏิบัติ	2.00-2.50	3.22	.71	ปานกลาง	3.41	0.04*	มากกว่า 3.0 > 2.00-2.50 (.01*)
	2.51-3.00	3.44	.60	ปานกลาง			
	มากกว่า 3.00	3.82	.71	มาก			
	รวม	3.50	.69	มาก			
โดยภาพรวม	2.00-2.50	3.26	.65	ปานกลาง	3.82	0.03*	มากกว่า 3.0 > 2.00-2.50 (.01*)
	2.51-3.00	3.51	.57	มาก			
	มากกว่า 3.00	3.82	.65	มาก			
	รวม	3.54	.51	มาก			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามเกรดเฉลี่ย พบว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00-2.50 (mean = 3.26) มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ในภาพรวม แตกต่างจากนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 (mean = 3.82) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยนิสิตมีเกรด

เฉลี่ยมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาสูงกว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00-2.50

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านทักษะการปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 (mean = 4.42) มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างจากนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50 (mean = 3.65) และระหว่าง 2.51 – 3.00 (mean = 4.04) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาสูงกว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50 และ 2.51 – 3.00

ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ พบว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50 (mean = 3.25) มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ แตกต่างจากนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 (mean = 3.91) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาสูงกว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50

ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามเกรดเฉลี่ย พบว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50 (mean = 3.09) มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างจากนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 (mean = 3.72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาสูงกว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50

ด้านทักษะการปฏิบัติจำแนกตามเกรดเฉลี่ย พบว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50 (mean = 3.22) มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ด้านทักษะการปฏิบัติ แตกต่างจากนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 (mean = 3.82) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาสูงกว่า นิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50

ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต หัวหน้าภาควิชาการจัดการการกีฬา หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และประธานหลักสูตร วท.บ. (วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย) คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 6 คน โดยสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2558 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2558 จากการสัมภาษณ์ดังกล่าวผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ผลกระทบต่อนิสิตในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลกระทบต่อนิสิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนี้

1.1 การประกอบอาชีพ

ผลกระทบด้านบวก

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาต้องประสานงานกับกีฬาอาชีพอื่นนอกจากกีฬาฟุตบอล เช่น แบดมินตัน เทนนิส และกอล์ฟ เพื่อให้นิสิตมีโอกาสได้งานทำเมื่อสำเร็จการศึกษาในกลุ่มกีฬาเพื่ออาชีพมากขึ้น

ผลกระทบด้านลบ

1) ผลกระทบต่อภาวะการได้งานทำของนิสิต เนื่องจากนิสิตยังขาดความพร้อมด้านภาษาอังกฤษในการสื่อสารซึ่งจำเป็นต่อการประกอบอาชีพในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2) การแข่งขันในการประกอบอาชีพสูงขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีการผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาจากหลายสถาบันมากขึ้น หน่วยงานที่รับนิสิตเข้าทำงานส่วนใหญ่เป็นศูนย์ออกกำลังกายเอกชน มีการรับนิสิตน้อยลง หรือมีตัวเลือกรวมมากขึ้น

1.2 การพัฒนาตนเอง

ผลกระทบด้านบวก

1) นิสิตต้องพัฒนาและฝึกฝนความสามารถทางด้านใช้ภาษาต่างประเทศมากขึ้น เพราะแนวโน้มจากสถานประกอบการต่างๆ มีผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการได้งานทำ โดยเฉพาะหน่วยงานเอกชน

2) นิสิตต้องพัฒนาตนเองให้รู้จักปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม ประเพณี และการใช้ชีวิตของประเทศอื่นๆ ในกลุ่มประชาคมอาเซียน

1.3 และหลักสูตรการเรียนการสอน

ผลกระทบด้านบวก

คณะวิทยาศาสตร์การศึกษามีพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อตลาดแรงงานในกลุ่มประชาคมอาเซียนมากขึ้น รวมถึงแทรกการเรียนรู้วัฒนธรรม ภาษา ประเพณี ของประเทศต่างๆ ในกลุ่มประชาคมอาเซียน

2. การเตรียมการและวางแนวทางในการพัฒนานิสิตเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.1 คณะวิทยาศาสตร์การศึกษากำหนดให้แต่ละวิชาสอดแทรกกิจกรรมภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน มีโครงการสนับสนุนการศึกษาดูงานของนิสิต ณ ต่างประเทศ และการจัดกิจกรรมสนทนาภาษาอังกฤษหลังเลิกเรียน เป็นต้น

2.2 ฝึกให้นิสิตเป็นนักคิดและสร้างนวัตกรรมเพื่อการทำงาน โดยสอดแทรกไว้ในวิชาวิจัยทางวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยให้นิสิตจัดกลุ่มทำโครงการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาที่สนใจโดยแยกตามองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และมีอาจารย์เป็นที่ปรึกษาโครงการกลุ่มละ 1 ท่าน เช่น วิจัยทางด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกาย โภชนาการการออกกำลังกาย การเป็นผู้ฝึกกีฬา จิตวิทยาการกีฬา และการจัดการกีฬา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีรายวิชา เทคโนโลยีทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ที่ให้นิสิตได้ฝึกคิดนวัตกรรมทางกีฬา และจัดเป็นนิทรรศการภายในคณะฯ ก่อนสิ้นภาคการศึกษา

2.3 จัดโครงการที่ส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศ และเรียนรู้วัฒนธรรม ประเพณีของประเทศอื่นๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียนให้กับนิสิต เพื่อให้นิสิตสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติและยอมรับในวัฒนธรรม ประเพณีของประเทศในกลุ่มอาเซียน

2.4 มีการจัดเตรียมปรับปรุงรายวิชาทางด้านการจัดการกีฬาขององค์กรระดับนานาชาติ เพื่อให้บัณฑิตได้เรียนรู้และเข้าใจวิธีการทำงานจริงกับองค์กรกีฬาระดับนานาชาติมากยิ่งขึ้น

2.5 วางแผนด้านกำลังคนในสาขาวิชาการของภาควิชาให้เพียงพอต่อการรับนิสิต ซึ่งปัจจุบันมีนิสิตเต็มเวลาสูงกว่าจำนวนอัตรากำลังคนของผู้สอนในภาควิชา โดยลดจำนวนการรับนิสิตลง เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

2.6 การปรับปรุงหลักสูตรเมื่อปี 2555 โดยให้นิสิตเลือกวิชาเลือกในสาขาวิชาเพิ่ม 15 หน่วยกิต เพื่อให้บัณฑิตมีความชำนาญในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬามากขึ้น เพราะแนวโน้มของการทำงานต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้านมากกว่าต้องการเป็นนักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่รู้กว้างๆ แต่ไม่มีความโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ โดยแยกเป็น 1) กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มุ่งเน้นให้นิสิตมีความพร้อมในการประกอบอาชีพในสถานประกอบการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ได้แก่ ฟิตเนสต่างๆ 2) กลุ่มวิชาการเป็นผู้ฝึกกีฬา มุ่งเน้นให้นิสิตมีความพร้อมในการประกอบอาชีพในสโมสรกีฬา หรือชมรมกีฬาต่างๆ 3) กลุ่มวิชาการจัดการการกีฬา เพื่อมุ่งเน้นให้นิสิตมีความพร้อมในการประกอบอาชีพทางด้านธุรกิจกีฬา และ 4) กลุ่มวิชาการเป็นผู้ฝึกกีฬาเทควันโด เพื่อมุ่งเน้นให้นิสิตมีความพร้อมในการประกอบอาชีพในกีฬาเทควันโด

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มีแนวทางดังนี้

3.1 การให้นิสิตทำโครงการวิจัยฯ เพื่อเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับสมรรถนะในด้านความรู้ คือ ฝึกการวิเคราะห์ และสรุปประเด็นให้เพื่อนำเสนอ รวมถึงการนำผลการทดลองไปใช้ให้เหมาะสม

3.2 การทำงานวิจัย ซึ่งต้องมีการคาดคะเน และวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้า และต้องสามารถรับมือกับปัญหานั้นได้ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะทางปัญญาของผู้เรียน และได้ทักษะการวิเคราะห์ตัวเลขในการแปรผลการวิจัย

3.3 การวางแผนให้นิสิตรู้จักการทำกิจกรรม ที่เสริมสร้างทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น และเป็นกิจกรรมที่เสริมความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

3.4 การให้นิสิตสร้างสรรค์ผลงาน ด้านการจัดการกีฬา เช่น วางรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับกีฬาเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสื่อสาร เทคโนโลยี และทักษะการปฏิบัติ

3.5 การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยสอนให้นักศึกษารู้จักการแบ่งหน้าที่กันตามความสามารถของแต่ละคน และร่วมมือเพื่อความสำเร็จในงาน เช่น การทำโครงการวิจัย

3.6 สอดแทรกกิจกรรมกีฬาที่นิสิตเรียน เพราะทุกกีฬาต้องมีการฝึกให้เล่นและมีน้ำใจนักกีฬา คือ รู้แพ้ รู้ชนะ และรู้ถ้อย การฝึกให้นักศึกษาได้แบ่งข้างเพื่อแข่งขันกันเอง โดยไม่มีกรรมการตัดสิน ก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะฝึกให้นักศึกษียึดกติกา เป็นการฝึกให้ยอมรับซึ่งกันและกัน การให้เกียรติกันระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้อง สิ่งเหล่านี้เป็นอีกแนวทางที่ช่วยให้นักศึกษา มีสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3.7 การสอดแทรกกิจกรรมภาษาอังกฤษในการเรียนการสอนให้กับนิสิต

3.8 สนับสนุนให้นักศึกษาไปฝึกงาน ณ ต่างประเทศ

3.9 ฝึกให้นักศึกษาได้เป็นนักคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.10 ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน

3.11 การลดจำนวนนิสิตให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ของการเรียนการสอนในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ คือ อาจารย์ : นิสิต ในอัตรา 1 : 8

3.12 จัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ช่วยในการเรียนรู้ของนิสิต เช่น 1) อาจารย์ทุกคนต้องกำหนดหนังสือหลักที่ให้นักศึกษาอ่านและใช้ประกอบการสอน ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเขียนไว้ในมคอ. 3 หรือ 4 2) จัดทำ e-Learning เพื่อให้นักศึกษาได้ตลอดเวลา และทุกที่ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ และ 3) ใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้เป็นประโยชน์ในการติดต่อกับนิสิตในความดูแล เป็นต้น

4. ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะไม่เป็นที่ไปตามแผนและแนวทางการจัดการ

ปัญหาที่ทำให้การพัฒนาสมรรถนะไม่เป็นที่ไปตามแผนและทางแนวทางการจัดการ มี ดังนี้

4.1 การลดจำนวนนิสิตให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ของการเรียนการสอนในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ คือ อาจารย์ ต่อ นิสิต เท่ากับ 1 : 8 แต่ปัจจุบันประมาณ 1 : 14 : ซึ่งการลดจำนวนนิสิตให้มีอัตรา อาจารย์ต่อ นิสิต 1:8 ทำได้ค่อนข้างยาก

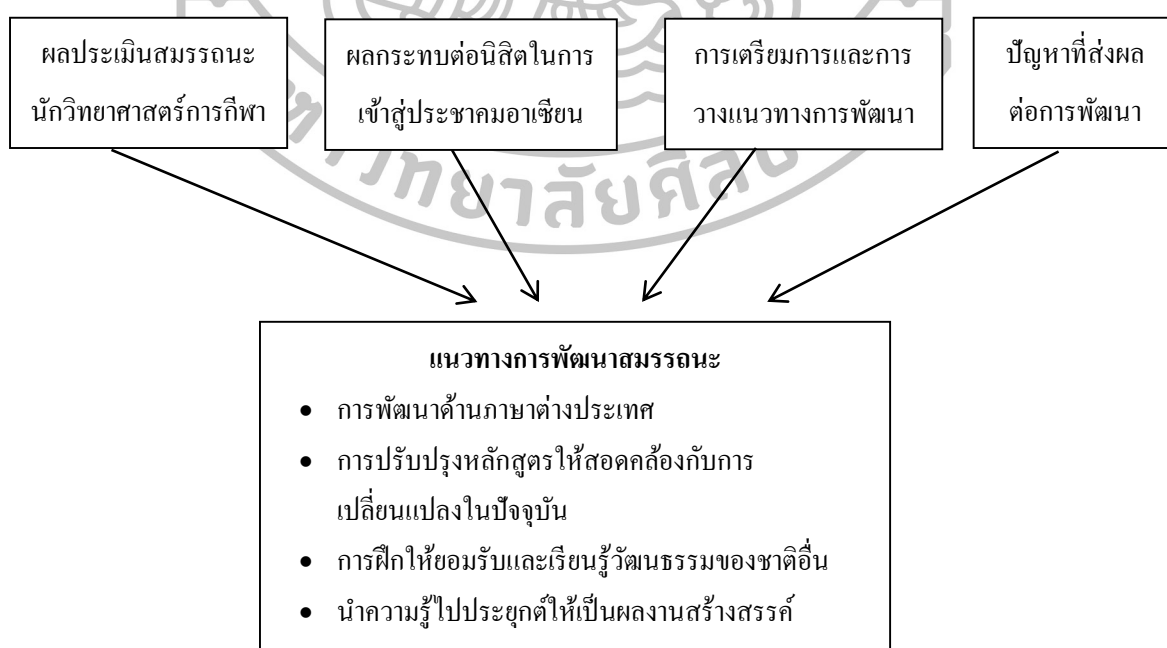
4.2 การรับนิสิตจำนวนเพิ่มขึ้นในภาคปกติและภาคพิเศษมีข้อจำกัดเรื่องสถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียน และสถานที่ไม่เพียงพอ ที่จะให้นิสิตได้ใช้อย่างเต็มที่ โดยคณะได้ดำเนินการวางแผนสร้างตึกปฏิบัติการเพิ่มเติม

4.3 จำนวนนิสิตที่เพิ่มมากขึ้นจากนโยบายการให้คณะฯ อยู่และพึ่งพาตนเอง การเพิ่มจำนวนการรับนิสิตเป็นแนวทางที่หลายคณะฯ ใช้เพื่อเพิ่มรายได้ จึงต้องเปิดรับภาคพิเศษ สิ่งเหล่านี้กำลังจะส่งผลกระทบ หรือส่งผลแล้วแต่ยังไม่ชัดเจน เพราะจำนวนนิสิตที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้การคัดกรองนิสิตเข้าเรียนน้อยลง ทำให้การพัฒนาสมรรถนะของนิสิตแต่ละคนจึงค่อนข้างมีความแตกต่างกัน

4.4 เนื่องจากจำนวนนิสิตที่เพิ่มขึ้นอาจารย์ ไม่สามารถตรวจงาน ได้ทันตามกำหนด เท่ากับนิสิตทำงานมาส่งแล้วไม่ได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อไปพัฒนา ได้แต่ทำส่งแต่ไม่รู้ว่าถูกหรือผิดอย่างไร

4.5 การที่นิสิตส่วนใหญ่ยังไม่ชอบเรียนภาษาอังกฤษ และไม่กล้าสื่อสารกับชาวต่างชาติจึงทำให้การพัฒนาด้านภาษาเป็นไปได้ยาก

ทั้งนี้ จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานด้านสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้แก่ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา นิสิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารหลักสูตรของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test และ F-test ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จากการสัมภาษณ์นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาได้ให้สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

ด้านคุณลักษณะ

มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตื่นตัวและเปิดรับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ใฝ่หาความรู้ สร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนได้

ด้านคุณธรรม จริยธรรม

มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความพากเพียร และสามารถปรับตัว และยอมรับความแตกต่างของขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละประเทศ ให้เกียรติตนเองและผู้อื่น อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เอาเปรียบชาติอื่นๆ

ด้านความรู้

มีความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในงานที่ทำ สามารถคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีความสามารถในการจดจำ บันทึก เก็บรวบรวมความคิด และ ประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ด้านทักษะทางปัญญา

รู้จักกลั่นกรองข้อมูลที่ได้รับ สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ที่คาดว่าการทำงาน จะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิดมากขึ้น และสามารถสร้างระบบการจัดการความรู้ ของตนเอง โดยพัฒนาต่อยอดจากความรู้ที่เรียนมาและเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งจากตนเองและของ ผู้อื่นมาบูรณาการ

ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

มีความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ สามารถทำงานเป็นทีม มีความ รับผิดชอบต่อส่วนรวม รู้จักการยืดหยุ่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ถือว่าจะมีภาษาและ วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถเข้าใจในบทบาทและสถานะของตนเองตามตำแหน่งหรือระดับ หน้าที่การทำงาน และแสดงบทบาทได้เหมาะสมตาม โอกาส และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ

ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

มีความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทางที่ ถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่องานและการพัฒนาตนเอง สามารถสื่อสารภาษาไทยและ ภาษาต่างประเทศ อย่างน้อย 1 ภาษา ทั้งการอ่าน เขียน พูดและฟัง เพื่อประกอบการทำงานได้ดี

ด้านทักษะการปฏิบัติ

มีความสามารถในการทำหน้าที่นักวิทยาศาสตร์การกีฬาเฉพาะตำแหน่งทั้งใน ประเทศ และต่างประเทศ มีทักษะการปฏิบัติที่สามารถใช้งานได้จริง และสามารถนำเสนอความรู้ เชิงปฏิบัติ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ทางวิชาชีพให้กับคนในกลุ่มประเทศอาเซียน

2. ผลการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี

จากการประเมินสมรรถนะของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีผลการประเมินสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์

การกีฬาในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยแบ่งเป็น 1)ด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 2)ด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับมาก 3)ด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 4)ด้านทักษะทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 5) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 6)ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และ7)ด้านทักษะการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

ผลการสรุปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการประเมินสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา พบว่า นิสิตเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาสูงกว่าเพศหญิง และนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แตกต่างกัน โดยนิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.00 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาสูงกว่านิสิตที่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00 – 2.50

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า สำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะส่งผลกระทบต่อ นิสิตได้ด้านการได้งานทำ เนื่องจากนิสิตขาดความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ เห็นได้ผลที่ได้จากนิสิตประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาของตนเอง ส่วนสมรรถนะด้านอื่นๆ นิสิตมีความพร้อมอยู่ในระดับมากแล้ว แต่ทั้งนี้คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้วางแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของนิสิตเพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

3.1 การสอดแทรกกิจกรรมภาษาอังกฤษในการเรียนการสอนให้กับนิสิต และสนับสนุนให้นิสิตไปฝึกงาน ณ ต่างประเทศ

3.2 ฝึกให้นิสิตได้เป็นนักคิดและสร้างนวัตกรรม ทำโครงการวิจัยใหม่ๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.3 การให้นิสิต และการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน

3.4 ปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานประชาคมอาเซียน

3.5 การปรับจำนวนนิสิตของหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

การอภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ในการศึกษาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬามีความคิดเห็นว่า ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะเป็นสมรรถนะหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษารูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของประเทศไทยแห่งประทศไทยงานวิจัย ของ มาลี ภูมิภาค (2554) ที่พบว่า สมรรถนะของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะ 16 สมรรถนะ ซึ่งเน้นการใฝ่รู้ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

แต่ทั้งนี้ประเด็นที่น่าสังเกต คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่เพิ่มเติม และสำคัญ ได้แก่ การแลกเปลี่ยน การสื่อสารด้านภาษาอังกฤษ การยอมรับความแตกต่างของวัฒนธรรม ประเพณีของต่างชาติในกลุ่มประเทศอาเซียน อาจเป็นเพราะในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 สมรรถนะดังกล่าวเป็นสมรรถนะที่นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรเตรียมความพร้อม เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและจะต้องนำมาใช้จริง

1.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬามีความคิดเห็นว่า ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา (2555) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตนักวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกายที่มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการกีฬาของประเทศและสุขภาพของประชาชน

1.3 ด้านความรู้ และทักษะการปฏิบัติของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬามีความคิดเห็นว่า ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีสมรรถนะด้านความรู้เป็นสมรรถนะหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษารูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของประเทศไทยแห่งประทศไทยงานวิจัย ของ มาลี ภูมิภาค (2554) ที่พบว่า สมรรถนะของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

12 สมรรถนะ ซึ่งเน้นความสามารถศึกษาและค้นคว้าจากทฤษฎี และหลักฐาน มีความความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในงานที่ทำ และพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ และนำความรู้มาประยุกต์และปฏิบัติได้จริง

แต่ทั้งนี้ประเด็นที่น่าสังเกต คือ การเพิ่มเติมการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สามารถถ่ายทอดความรู้และการปฏิบัติ โดยจะต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับประเทศอื่นๆ ในอาเซียน

1.4 ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬามีความคิดเห็นว่า ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีสมรรถนะด้านทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา (2555)

1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ พบว่า นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬามีความคิดเห็นว่า ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีสมรรถนะด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ของคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา (2555)

แต่ทั้งนี้ประเด็นที่น่าสังเกต คือ สมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการพัฒนาการทำงาน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตัวเอง ซึ่งปัจจุบันจะเห็นว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทกับการทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศในกลุ่มอาเซียนได้ นอกจากนี้รวมไปถึงการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเช่นกัน

2. ผลการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี

การประเมินสมรรถนะของนิสิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า นิสิตมีสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมซึ่งนิสิตมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาโครงการ

เตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (กระทรวงแรงงาน, 2557) ที่ว่า คุณสมบัติของแรงงานประเทศไทยที่ตรงตามตลาดอาเซียนต้องการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่เป็นจุดแข็งโดดเด่น คือ การมีอักษาศัพท์ที่เป็นมิตร จิตใจโอบอ้อมอารี ชอบช่วยเหลือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีจิตบริการ มีความตั้งใจทำงาน มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นดี และมีความซื่อสัตย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมไทยมีการปลูกฝังและให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรม จริยธรรมนี้มาตั้งแต่เด็ก และจากผลการสำรวจความต้องการจากผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558) ก็มีความต้องการบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งสูงกว่าความรู้ของบัณฑิต

นอกจากนี้ ยังพบว่า นิสิตมีสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาทางด้านคุณลักษณะปานกลาง โดยเฉพาะคุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาอื่นเพื่อการสื่อความหมายระหว่างกลุ่มคนในประเทศอาเซียนซึ่งมีผลประเมินสมรรถนะน้อยที่สุดจากการประเมินสมรรถนะของนิสิตทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาโครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (กระทรวงแรงงาน, 2557) ที่ว่า จุดอ่อนแรงงานไทยยังมีข้อบกพร่องด้านทักษะในการสื่อสาร มีทั้งกรณีการอ่อนทักษะด้านภาษา และการไม่กล้าแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็น หรือมักจะมีการนิ่งเฉยต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

แต่ทั้งนี้ประเด็นที่น่าสังเกต จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้ข้อสรุปว่า สำหรับความพร้อมของนิสิตในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นิสิตควรมีสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา 7 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการปฏิบัติ ซึ่งมีสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา เพิ่มเติมจากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา ของ มลิวัดย์ ผิวคราม (2551) ที่ได้องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาที่สำคัญจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา กิจนิสัยในการทำงาน บุคลิกส่วนตัว พฤติกรรมในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน อีกทั้ง ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา จึงส่งผลให้สมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาต้องมีสมรรถนะหลาย

ด้าน เพื่อให้เกิดการสมบูรณ์และครอบคลุมกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่ควรจะเป็นในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถสรุปได้ว่า มุมมองของนิสิตและผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่สอดคล้องกัน คือ สมรรถนะที่เป็นจุดแข็งของนิสิต คือ การมีคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ แต่นิสิตยังไม่พร้อมด้านคุณลักษณะของการสื่อสารภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพในยุคของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา พบว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะส่งผลกระทบต่อนิสิตในด้านการได้งานทำ เกิดการว่างงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนิสิตขาดความพร้อมด้านภาษาอังกฤษในการสื่อสาร โดยเฉพาะปัญหาที่มีจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาเพิ่มมากขึ้น ส่งผลคุณภาพการศึกษาลดต่ำลง เนื่องจากนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ต้องการรับนิสิตจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่อัตรากำลังอาจารย์ผู้สอนยังคงเท่าเดิม ผู้บริหาร จึงมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะให้ลดจำนวนการรับนิสิตลดลงให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่ สกอ. กำหนด ในอัตรากำลังของการผลิตนิสิตทางด้านสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาโครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (กระทรวงแรงงาน, 2557) ที่ค้นพบปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพของแรงงานไทยคือ คุณภาพการศึกษา ข้อจำกัดทางด้านระบบการศึกษาที่ส่งผลให้ศักยภาพของแรงงานไทยลดลง เช่น ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมีคุณภาพต่ำ และไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้ค่าจ้างแรงงานของผู้จบมหาวิทยาลัยเฉลี่ยลดลง และขาดแรงงานที่มีทักษะทางความคิดวิเคราะห์ ใช้ภาษาอังกฤษไม่ได้ และมีทักษะทางเทคโนโลยีต่ำ อีกทั้งการขยายตัวของมหาวิทยาลัยอย่างรวดเร็วเกินไป ทำให้เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงาน ทำให้เกิดการว่างงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ การศึกษาความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อนักจิตวิทยาการกีฬาในประเทศไทย ของ นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร และคณะ (2551) ที่พบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักจิตวิทยาการกีฬา ที่มีเกณฑ์ความ ไม่มั่นใจต่อประสิทธิภาพของนักจิตวิทยาการกีฬา

ที่ทำงานด้วยยังไม่คืนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการผลิตกำลังคนในระดับอาชีวศึกษาที่เรียนจบแล้วไม่เข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าร้อยละ 50 แต่ไปเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาตามค่านิยมของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการเรียนจบระดับอุดมศึกษามากกว่าระดับอาชีวศึกษา ทำให้จำนวนผู้เรียนระดับอุดมศึกษามีจำนวนมากขึ้น จึงส่งผลให้คุณภาพการศึกษาต่ำลง

จากปัญหาและผลกระทบที่ส่งผลให้สมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมความพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนยังมีสมรรถนะไม่ดีพอนั้น ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาจึงมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมภาษาอังกฤษ การให้นิสิตไปฝึกงานต่างประเทศ เพื่อให้นิสิตสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ ซึ่งเป็นไปตามแผนการพัฒนารัพยากรของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงแรงงาน, 2557) ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษา ให้เปิดผู้ที่มีคุณภาพ มีความเชี่ยวชาญในสาขางาน มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ เช่น โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน (Spirit of ASEAN) โครงการสหกิจศึกษา โครงการพัฒนาวิชาอาเซียนศึกษา โครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านภาษา โครงการแลกเปลี่ยนเยาวชนในอาเซียน ตลอดจนการจัดเวทีเพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในระดับชาติและภูมิภาค

นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญ คือ ฝึกให้นิสิตได้เป็นนักคิดวิเคราะห์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และเพิ่มความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา จากการทำวิจัยหรือโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิต เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาการทบทวนและประเมินผลแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2550-2554) ของสุพิตร สมานิติ และคณะ (2554) พบว่าปัญหาด้านการผลิตบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ การขาดแคลนนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในระดับชำนาญการและระดับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งนักวิทยาศาสตร์การกีฬาระดับชำนาญการและระดับผู้เชี่ยวชาญนั้นจะต้องเป็นผู้ที่นำผลจากการทดลองของงานวิจัยมาใช้ได้จริงสามารถติดตามและประเมินศักยภาพของกลุ่มเป้าหมายได้จริงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และเห็นผลเป็นรูปธรรม

แต่ทั้งนี้ประเด็นที่น่าสังเกต จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้ข้อสรุปว่า การพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเตรียมความพร้อมเน้นการเรียนการสอนทั้งทฤษฎีและฝึกปฏิบัติ รวมถึงกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการทำงานร่วมกัน ซึ่งยึดหลักให้ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะ 2) คุณธรรม จริยธรรม 3) ความรู้ 4) ทักษะทางปัญญา 5) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 6) ทักษะการ

วิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ทักษะการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบผลการเรียนรู้ของการผลิตบัณฑิตหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, 2555) ที่กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของหลักสูตร 6 ด้าน ได้แก่ 1) คุณธรรม จริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสามารถในการรับผิดชอบ 5) ทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ทักษะพิสัย

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา สามารถสรุปได้ว่า มุมมองของนิสิตและผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่สอดคล้องกัน คือ การพัฒนาด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษให้กับนิสิตเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการพัฒนาจิตในการทำงาน วิจัย การจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ให้สมบูรณ์ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารหลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬาของสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ ควรนำสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจากผลการวิจัย มาปรับใช้ในการจัดทำ มคอ.1 ของหลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬา ที่ปัจจุบันยังไม่มี มคอ.1 ของหลักสูตร เพื่อกำหนดแนวทางการผลิตบัณฑิตให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปัจจุบัน

2. ผู้บริหารหลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ควรนำผลการประเมินสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาจากผลการวิจัย มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร พัฒนาสมรรถนะของนิสิต/นักศึกษา ในส่วนที่มีผลการประเมินปานกลาง โดยเฉพาะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพในปัจจุบัน

3. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬา ควรนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาจากผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนา นิสิต/นักศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อให้ได้รูปแบบที่ส่งเสริมสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาให้มีสมรรถนะสูงสุด และเป็นที่ยอมรับทั่วโลก

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตลาดแรงงานกับสมรรถนะของบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา เพื่อผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน



รายการอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2557). โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานผู้การเป็นประชาคมอาเซียน (Preparation for Flow of Labor in the ASEAN Community). เข้าถึงเมื่อ 16 มิถุนายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.mol.go.th/anonymouse/content/Asean2012>.
- กรมพลศึกษา.(2552). **หลักสูตรฝึกอบรมผู้สอน**. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2543). **วิทยาศาสตร์การกีฬาสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาและนักกีฬา**. กรุงเทพมหานคร : ไทยมิตรการพิมพ์
- _____. (2551). **คู่มือสมรรถนะหลักของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย**.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2548). **การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- ไกรยุทธ ธีรตยาสินนท์. (2535). **แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2557). **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ**. เข้าถึงเมื่อ 6 สิงหาคม. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- คณะกรรมการกำกับโครงการการกำหนดสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2557). **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**. เข้าถึงเมื่อ 6 สิงหาคม. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/>
- คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา. (2555). **หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555)**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จิตติ ดิงศภักดิ์. (2524). **หลักวิชาชีพนักกฎหมาย**. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรดี ประยูรศิริ. (2547). “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักเรียนสาขาพาณิชยกรรม สถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 : โมเดลจาก 3 มุมมอง.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.

- จิรประภา อัครบวร. (2547). **Competency Pitfalls**. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (อค์สำเนา)
- จำนงค์ สายวงศ์ปัญญา. (2550). “แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 12 นครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา ยุทธศาสตร์การพัฒน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฉัตรกมล สิงห์น้อย. (2548). “ปัญหาการใช้จิตวิทยาการกีฬาในปัจจุบันของประเทศไทย.” สาร วิทยาศาสตร์การกีฬา. 5(56) ธันวาคม 2547.
- ซัชชัย พันธุ์เกตุ. (2544). “ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมผลิตอาหารสัตว์ในพื้นที่ จังหวัดสงขลา.” ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ซัชวาล ชินดิคเชนชาติ. (2548). “สมรรถภาพเชิงวิชาชีพเทคโนโลยีการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรการสอน และเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ซัชวาล ทัดศิวัช. (2556). ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ . เข้าถึงเมื่อ 20 ธันวาคม, เข้าถึงได้จาก http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=2279
- เชี่ยวชาญ อาศวีตณกุล. (2553). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจากแนวทางการศึกษาเชิง การเมืองถึงเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สวย
- เขาวี โรจนแสง. (2545). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2540). วิชาชีพนิยมระบบราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัว : วิวัฒนาการและผลกระทบต่อสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). การจัดทำ Job Description สมัยใหม่ (ภาคปฏิบัติ). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). “Competency-based Human Resource Management”. วารสารการบริหารคน. 21, (ตุลาคม – ธันวาคม): 11-18.
- ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร์. (2536). แนวคิดและทิศทางของวิทยาศาสตร์การกีฬาในประเทศไทย. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(เอกสารอค์สำเนา)
- ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร์ และคณะ. (2552). การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของชนิดกีฬาที่เป็น ความหวังของประเทศไทย. รายงานการวิจัย การกีฬาแห่งประเทศไทย.

- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). **การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ประชาสัมพันธ์สยาม.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- นนทยา สร้อยพยอม. (2554). “แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นิสดารก์ เวชยา. (2548). **บทความวิชาการด้าน HR**. นนทบุรี: รัตน ไตร.
- นิสดารก์ เวชย. (2550). **บทความทางวิชาการ HR**. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร และคณะ. (2551). **ความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อนักจิตวิทยาการกีฬาในประเทศไทย**.
- บรรยง โตจินดา. (2546). **การบริหารงานบุคคล: การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- พิชิต ภูติจันทร์. (2547). **การฝึกนำหนักเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนส ไตร.
- พิภพ วังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.
- เพ็ญพิมล ลีโนทัย. (2542). “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถภาพเชิงวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาบริหารธุรกิจ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต,ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี ขวัญบุญจัน. (2547). **การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาแห่งประเทศไทย**. รายงานการวิจัย
- ลลอบ หุดางกูร. (2521). **จรรยาบรรณสำหรับพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสมัย.
- มลิวัดย์ ฝิวคราม. (2551). “การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา : โมเดล 3 มุมมอง : สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร.”
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐ: เอกสารการสอนชุดวิชา Public Personnel Management**. สาขารัฐศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาลี ภูมิภาค. (2554). “รูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2545). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ**. กรุงเทพฯ: หจก.ซีโนดีไซน์.
- วิษัญญา เมธีวรฉัตร. (2554). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔: กรณีศึกษา โรงเรียนศรีรังสิตวิทยา จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิพงษ์ ปรมัตถากร และ อารี ปรมัตถากร. (2545). **วิทยาศาสตร์การกีฬา = Sports science**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร. (2558). **พื้นฐานวิทยาศาสตร์การกีฬา**. เข้าถึงเมื่อ 14 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.ipecp.ac.th/ipecp/cgi-bin/vni/Program/unit1/p7.html>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล๊อค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **ศึกษาวิจัยพัฒนานโยบาย กลไกการพัฒนา และประเมินติดตามผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ**. รายงานผลการวิจัย (อค์สำเนา)
- สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. (2553). **การศึกษา : การสร้างประชาคมอาเซียน 2558**. กรุงเทพฯ : สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. **Productivity**. 9 (53) : 20-25.
- สุขุมวิทย์ สายโสภณ (Saisophon, 2007) “The Competency of Provincial Integrated Administration Committee: A Comparative Study Between Udonthani and Konkean Province, Thailand”
- สุพิตร สมานิติ และคณะ. (2554). “ศึกษาวิจัยเรื่องการทบทวนและประเมินผลแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2550-2554)” **วารสารสมาคมการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทย**. 1(1).
- สุวรรณ ดอนขวา. (2532). “การดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีพนักเรียน นักศึกษาในสถานประกอบการของสถานศึกษาสังกัด กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.

- เสน่ห์ จุ้ยโตและคณะ. (2547). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 4**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- แสงสุริย์ ทศนพูนชัย. (2548). “การพัฒนาความสามารถในการทำงาน.” **For Quality**. 12 (91), 110 – 113.
- อภิรักษ์ เทียนทอง. (2558). ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย). สัมภาษณ์, 30 มีนาคม.
- อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย. (2547). “แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency): เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง”. **จุฬาลงกรณ์วารสาร**. 16(64): 57-58.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). **Competency Dictionary**. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Barrow, M.J. and H.M.Loughlin. (1992). “Towards a Learning Organization”. **Industrial & Commercial Training**. 24 (2): 9-11
- David, H.L.(2002). “Competency-based instruction in business and management communication courses taught by association for business communication member faculty” [Online] **Journal of Education for business** 77(3): 159-163
- Drew, S. (1998) Syudents’ perceptions of their learning outcomes. *Teaching in Higher Education*. Volume. 3,
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competence manager: A model for effective performance**. New York: Wile.
- Brown, B.L.(2002). Professional devellopment for carrer educators [Online] 36-42 Available from : ERIC Digest.
- Elson, N (1997). The making of education change TESOL MATTER.
- Hearn, G.,A. Close, B. Smite and G. Southey. (1997). “Defining generice professional competencies in Australia : Towards framework for professional develop”. **Asia pacific Journal of Resources**. 34(1).
- McClelland, D.C., A. (1975). **Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle**. Boston: Mcber.
- Nadler, L. and Nadler, Z. (1989). **Developing human resource**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Roll, E. (1997). **Competence in Professional practice : Some issues and concerns**. Educational Research. Volume 39, Summer.

Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). **Competence at work: Model for superior performance.** New York: Wiley.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน



คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน จึงขอความร่วมมือท่าน โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องของท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ผลการเรียน (เกรดเฉลี่ยสะสม).....

ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะ
วิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินสภาพความเป็นจริงของท่านตามสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาที่
ผู้วิจัยได้กำหนดสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยให้ท่านประเมินตามสภาพความเป็น
จริงในแต่ละรายการต่อไปนี้ แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับการประเมินเพียงช่องเดียวใน
แต่ละข้อความ โดยพิจารณาเกณฑ์แต่ละระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน					
1. ท่านมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสามารถนำไปปฏิบัติ ได้อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการแข่งขันในด้านอาชีพกับกลุ่ม ประเทศอาเซียน					
2. ท่านมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬารอบคอบทุกสาขาวิชา และสามารถลงสู่เนื้อหาในเชิงลึกอย่างน้อยหนึ่งสาขาวิชา และ สามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่มประเทศอาเซียนได้					
3. ท่านมีความสามารถในการคิดและสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรม อุปกรณ์ และรูปแบบการฝึกซ้อม การฟื้นฟูสภาพร่างกาย และการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับคนที่มีความหลากหลาย ในกลุ่มประเทศอาเซียนได้					
4. ท่านมีความสามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาอื่นเพื่อการสื่อความหมายระหว่างกลุ่มคน ในประเทศอาเซียนได้					
5. ท่านมีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และดูแลรูปร่างของตนเองให้ดูดี					

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
6. ท่านกล้าแสดงออก และสามารถแสดงความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
7. ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ไม่ว่าจะทำงานกับชาติใด					
8. ท่านมีความสามารถที่จะใช้คอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นในการทำงาน เช่น เก็บบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูล					
9. ท่านมีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
10. ท่านใฝ่หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสายงาน วิทยาศาสตร์การกีฬาและความรู้รอบตัวทั่วไปเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
11. ท่านพัฒนาตัวเองให้พร้อมสำหรับการสื่อสารทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
12. ท่านตื่นตัวและเปิดรับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม แนวคิดของประเทศสมาชิกอาเซียน					
13. ท่านมีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่สามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนทางวิชาชีพกับนักวิทยาศาสตร์การกีฬาประเทศอื่น ๆ ได้					
ด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านมีความประพฤติอยู่ในกรอบศีลธรรมตามความเชื่อของแต่ละคน ยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมตามความเชื่อและความศรัทธา ไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางชนชาติ					
2. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับแนวคิดหรือวิถีชีวิตที่อาจแตกต่างกันตามขนบธรรมเนียมของแต่ละประเทศ					
3. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพ					
4. ท่านมีความรับผิดชอบต่ออาชีพและสังคมกีฬาทั้งระดับชาติและนานาชาติ					
5. ท่านรักษาวินัยของการเป็นพลเมืองที่ดี และไม่เอาเปรียบชาติอื่นๆ					
6. ท่านเคารพและให้เกียรติตนเองและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน					

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
7. ท่านมีความภาคภูมิใจ อดทน มุ่งมั่นพยายาม					
8. ท่านมีความยุติธรรมต่อตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าจะป็นชนชาติใด					
9. ท่านมีความอ่อนน้อมถ่อมตนเหมาะสมกับกาลเทศะในแต่ละวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศอาเซียน					
11. ท่านมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว					
12. ท่านรักษาไว้ซึ่งเกียรติจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ นักวิทยาศาสตร์การกีฬา					
ด้านความรู้ ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1.ท่านสามารถศึกษาและค้นคว้าจากทฤษฎี และหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งค้นคว้าข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสรุปเป็นสิ่งที่ทำให้คนอื่นๆ เข้าใจได้ง่าย					
2.ท่านมีความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในงานที่ทำ และพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
3. ท่านสามารถคิดวิเคราะห์ โดยมีเหตุผลประกอบการอ้างอิงตามหลักวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา					
4. ท่านใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่าน และเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นทั้งในประเทศและประเทศอื่นๆ ในอาเซียน					
5. ท่านมีความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะทางวิทยาศาสตร์การกีฬา โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามหลักสูตรเนื้อหาเชิงวิชาการร่วมกับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
6. ท่านนำความรู้ของคนอื่น ๆ มาปรับใช้กับตนเองและสังคมไทยได้					
7. ท่านมีความสามารถในการจดจำ บันทึก เก็บรวบรวมความคิด และประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
ด้านทักษะทางปัญญาของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้จักกลั่นกรองข้อมูลที่ได้รับ และสามารถนำไปใช้ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียน					
2. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหา หากเกิดสิ่งที่ไม่คาดคิดหรือไม่ได้อยู่ในแผนงานที่วางไว้ ต้องมีวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งควรต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะนำมาใช้ได้ทันทีหากเกิดปัญหาขึ้น					
3. ท่านสามารถสร้างระบบการจัดการความรู้ของตนเอง โดยพัฒนาต่อยอดจากความรู้ที่เรียนมาและเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งจากตนเองและของผู้อื่นมาบูรณาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
4. ท่านสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่คาดว่าจะการทำงานจะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิดมากขึ้น					
5. ท่านสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ ด้วยการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับบทบาทของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเต็มศักยภาพในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
6. ท่านมีความฉลาดทางอารมณ์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมแก่ตนเองและสังคม ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ที่ต่างเชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรม					
7. ท่านสามารถอยู่ในสังคมที่มีความขัดแย้งทั้งด้านการเมือง และวัฒนธรรมด้วยหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม					
8. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างงานหรือกิจกรรมในรูปแบบใหม่ๆ ที่สามารถทำได้จริง ด้วยการบูรณาการความรู้จากห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อใช้กับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านเป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
2. ท่านมีความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ เมื่อเกิดการผิดพลาดในสิ่งที่ทำก็ต้องกล้าที่จะขอโทษและยอมรับผิดกับเพื่อน					

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
ร่วมงาน หรือคนอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบ					
3. ท่านมีน้ำใจและอาสาช่วยงาน หากมีโอกาที่จะช่วยเหลืองานส่วนรวมก็จะไม่รอให้ใครมาร้องขอ หากงานนั้นสามารถทำได้ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ใด					
4. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
5. ท่านรู้จักการยืดหยุ่น กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องและรู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ถือว่าจะมีภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน					
6. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในประเทศอาเซียนได้อย่างถูกต้องตั้งแต่แรกพบและสามารถคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
7. ท่านสามารถเข้าใจในบทบาทและสถานะของตนเองตามตำแหน่งหรือระดับหน้าที่การทำงาน และแสดงบทบาทได้เหมาะสมตามโอกาส และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ					
ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งาน การคำนวณ และการนำเสนอข้อมูลได้ถูกต้อง และทันสมัยตามความเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
2. ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในทางที่ถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่องานและการพัฒนาตนเองให้เตรียมพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
3. ท่านสามารถสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ อย่างน้อย 1 ภาษา ทั้งการอ่าน เขียน พูดและฟัง เพื่อประกอบการทำงานได้ดี					
4. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ (social media) แบบทั่วไป และนำไปสู่การทำงาน เช่น การสร้างกลุ่มการเรียนรู้ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตัวเอง เช่น การมีแฟนเพจของตัวเอง เป็นต้น					

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	5	4	3	2	1
5. ท่านสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จะช่วยลดเวลาในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแข่งขันกับประเทศในกลุ่มอาเซียน					
6. ท่านมีความสามารถในการพูดทั้งแบบทางการและไม่เป็น ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น การนำเสนองานให้มีความน่าสนใจ การขอความช่วยเหลือจากบุคคลต่างๆ รวมถึงการเขียนบรรยายด้วยภาษาที่ชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย					
7. ท่านมีความสามารถในการใช้หลักการทางสถิติ การคำนวณ การวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีความหลากหลายจากหลายประเทศในอาเซียน					
8. ท่านสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำเสนอผลงานทางวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือบรรยาย ทั้งในระดับประเทศ และนานาชาติ					
ด้านทักษะการปฏิบัติของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านสามารถบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในหลายๆ สาขา เพื่อพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ หรือการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ให้ทัดเทียมกับประเทศในอาเซียน					
2. ท่านสามารถทำหน้าที่นักวิทยาศาสตร์การกีฬาเฉพาะตำแหน่ง เช่น นักสรีรวิทยาการกีฬานักจิตวิทยาการกีฬา การทำหน้าที่ฟื้นฟูการบาดเจ็บ ผู้ฝึกสอนด้านสมรรถภาพทางกาย และแนะนำเรื่องโภชนาการ เป็นต้น ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ					
3. ท่านปฏิบัติอย่างจริงจังในเรื่องที่ตนเองสนใจตามความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมที่หลากหลายในกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น ถ้าสนใจการฝึกกีฬา ต้องรู้โปรแกรมการฝึกพื้นฐาน และแบบฝึกต่างๆ สนใจโภชนศาสตร์การกีฬา ต้องคำนวณแคลอรีและกำหนดเมนูอาหารอย่างง่ายได้					
4. ท่านมีทักษะการปฏิบัติที่สามารถใช้งานได้จริง แสดงตัวอย่างให้ผู้อื่นเห็นได้ชัดเจน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
5. ท่านฝึกฝนตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติทักษะต่างๆ ด้วยความคล่องแคล่วแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของคน					



ภาคผนวก ค

แบบเต็มภาพ

แบบสัมภาษณ์สำหรับนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง

ประสบการณ์ทำงาน.....

วุฒิการศึกษา.....

ข้อ	ข้อความในการสัมภาษณ์
1.	ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ควรมีคุณลักษณะอย่างไร
2.	คุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีความประพฤติ และคุณธรรม จริยธรรมเป็นอย่างไร
3.	ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่างๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีองค์ประกอบด้านความรู้เป็นอย่างไร
4.	ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการ วิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน ท่านคิดว่าการเข้าสู่

ชื่อ	ข้อความในการสัมภาษณ์
	<p>ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีทักษะทางปัญญาเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p>
5.	<p>ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ต่อตนเอง และสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของตนเอง ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p>
6.	<p>ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skill\&s) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ทักษะการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นอย่างไร</p> <p>.....</p>
8.	<p>ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีทักษะการปฏิบัติเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p>

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬา ของนิสิตระดับปริญญาตรี
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเตรียมพร้อมผู้
ประชาคมอาเซียน (สำหรับผู้บริหารหลักสูตรคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา)

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง

ประสบการณ์ทำงาน.....

วุฒิการศึกษา.....

ประเด็นการสัมภาษณ์

1.อาจารย์มีมุมมองต่อการประกอบอาชีพของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในปัจจุบันนี้อย่างไร และคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะมีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของนิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษาอย่างไร

.....

2. การที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในแต่ละสาขาวิชาชีพมีการวางแผนเพื่อพัฒนากำลังคน ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและรองรับการเคลื่อนย้ายของคนในประชาคมอาเซียนได้อย่างเสรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการเตรียมการและวางแผนแนวทางในการพัฒนานิสิตไว้อย่างไร

.....

3. ตามที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา 2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 3. ด้านความรู้ 4. ทักษะทางปัญญา 5. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 6. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี และ 7. ทักษะการปฏิบัติ อาจารย์มีแนวทางในการพัฒนานิสิตอย่างไรให้มีสมรรถนะทั้ง 7 ด้านพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

.....

4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา 7 ด้าน ของนิสิตสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา พบว่า มีผลการประเมินในด้าน คุณธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนด้านภาษา ซึ่งเป็นด้านที่ได้คะแนนต่ำสุดที่ค่าเฉลี่ย 2.63 อาจารย์มีความเห็นในประเด็นนี้อย่างไร และมีการพัฒนาเพิ่มเติมหรือไม่อย่างไร

.....

5. อาจารย์คิดว่าประเด็นหรือปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้การพัฒนาสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และมีแนวทางในการจัดการอย่างไร

.....

6. อาจารย์คิดว่าข้อการสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาทั้ง 7 ด้านนี้ครอบคลุมการพัฒนานิสิตเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนหรือไม่

.....





ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการห้าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)

สำหรับแบบสอบถาม

ตารางที่ 16 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านคุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับการแข่งขันใน ด้านอาชีพกับกลุ่มประเทศอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาครอบคลุมทุก สาขาวิชา และสามารถลงสู่เนื้อหาในเชิงลึกอย่างน้อย หนึ่งสาขาวิชา และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยังกลุ่ม ประเทศอาเซียนได้	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
3. ท่านมีความสามารถในการคิดและสร้างนวัตกรรมที่ เกี่ยวข้องกับกิจกรรม อุปกรณ์ และรูปแบบการฝึกซ้อม การฟื้นฟูสภาพร่างกาย และการออกกำลังกายให้เหมาะสม กับคนที่มีความหลากหลายในกลุ่มประเทศอาเซียน ได้	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
4. ท่านมีความสามารถสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาอื่นเพื่อการสื่อความหมาย ระหว่างกลุ่มคนในประเทศอาเซียนได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ท่านมีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และดูแลรูปร่างของ ตนเองให้ดูดี	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
6. ท่านกล้าแสดงออก และสามารถแสดงความคิดเห็นต่อ เพื่อนร่วมงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ไม่ว่าจะทำงานกับชาติ ใด	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. ท่านมีความสามารถที่จะใช้คอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นในการ ทำงาน เช่น เก็บบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูล	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
9. ท่านมีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ตารางที่ 16 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
10. ท่านใฝ่หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสายงานวิทยาศาสตร์การกีฬาและความรู้รอบตัวทั่วไปเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. ท่านพัฒนาตัวเองให้พร้อมสำหรับการสื่อสารทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
12. ท่านตื่นตัวและเปิดรับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม แนวคิดของประเทศสมาชิกอาเซียน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
13. ท่านมีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนทางวิชาชีพกับนักวิทยาศาสตร์การกีฬาประเทศอื่น ๆ ได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านมีความประพฤติอยู่ในกรอบศีลธรรมตามความเชื่อของแต่ละคน ยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมตามความเชื่อและความศรัทธา ไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางชนชาติ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2. ท่านมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับแนวคิดหรือวิถีคิดที่อาจแตกต่างกันตามขนบธรรมเนียมของแต่ละประเทศ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
3. ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและสังคมกีฬาทั้งระดับชาติและนานาชาติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ท่านรักษาวินัยของการเป็นพลเมืองที่ดี และไม่เอาเปรียบชาติอื่นๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 16 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
6. ท่านเคารพและให้เกียรติตนเองและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ท่านมีความพากเพียร อดทน มุ่งมั่นพยายาม	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
8. ท่านมีความยุติธรรมต่อตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าจะป็นชนชาติใด	1	1	1	1	สอดคล้อง
9. ท่านมีความอ่อน โน้มถ่อมตนเหมาะสมกับกาลเทศะในแต่ละวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
10. ท่านมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. ท่านรักษาไว้ซึ่งเกียรติจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพนักวิทยาศาสตร์การกีฬา	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความรู้ ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1.ท่านสามารถศึกษาและค้นคว้าจากทฤษฎี และหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งค้นคว้าข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสรุปเป็นสิ่งที่ทำให้คนอื่น ๆ เข้าใจได้ง่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.ท่านมีความรู้ในด้านการวิจัยเพื่อค้นหาวិธีการแก้ปัญหาในงานที่ทำ และพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
3. ท่านสามารถคิดวิเคราะห์ โดยมีเหตุผลประกอบการอ้างอิงตามหลักวิชาการด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
4. ท่านใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่าน และเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นทั้งในประเทศและประเทศอื่นๆ ในอาเซียน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ตารางที่ 16 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
5. ท่านมีความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะทางวิทยาศาสตร์ การกีฬา โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามหลักสูตรเนื้อหาเชิงวิชาการร่วมกับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ท่านนำความรู้ของคนอื่น ๆ มาปรับใช้กับตนเองและสังคมไทยได้	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
7. ท่านมีความสามารถในการจดจำ บันทึก เก็บรวบรวมความคิด และประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
ด้านทักษะทางปัญญาของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านรู้จักกลั่นกรองข้อมูลที่ได้รับ และสามารถนำไปใช้ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย และสอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหา หากเกิดสิ่งที่ไม่คาดคิดหรือ ไม่ได้อยู่ในแผนงานที่วางไว้ ต้องมีวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งควรต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะนำมาใช้ได้ทันทีหากเกิดปัญหาขึ้น	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
3. ท่านสามารถสร้างระบบการจัดการความรู้ของตนเอง โดยพัฒนาต่อยอดจากความรู้ที่เรียนมาและเพิ่มพูนประสบการณ์ทั้งจากตนเองและของผู้อื่นมาบูรณาการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
4. ท่านสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่คาดว่าจะการทำงาน จะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิดมากขึ้น	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ตารางที่ 16 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
5. ท่านสามารถนำความรู้ ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ ด้วยการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับบทบาทของ นักวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเต็มศักยภาพในการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	1	1	1	0.67	สอดคล้อง
6. ท่านมีความฉลาดทางอารมณ์ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างเหมาะสมแก่ตนเองและสังคม ใช้เหตุผลในการ แก้ไขปัญหา เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ที่ต่างเชื้อ ชาติ ภาษา และวัฒนธรรม	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
7. ท่านสามารถอยู่ในสังคมที่มีความขัดแย้งทั้งด้าน การเมือง และวัฒนธรรมด้วยหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างงานหรือ กิจกรรมในรูปแบบใหม่ๆ ที่สามารถทำได้จริง ด้วยการบูร ณาการความรู้จากห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อใช้กับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความ รับผิดชอบของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านเป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงของประเทศในการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ เมื่อเกิด การผิดพลาดในสิ่งที่ทำก็ต้องกล้าที่จะขอโทษและยอมรับ ผิดกับเพื่อนร่วมงาน หรือคนอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านมีน้ำใจและอาสาช่วยงาน หากมีโอกาที่จะ ช่วยเหลืองานส่วนรวมก็จะไม่รอให้ใครมาร้องขอ หาก งานนั้นสามารถทำได้ ไม่ว่าจะเป็ชนชาติใด	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 16 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
4. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ท่านรู้จักการยืดหยุ่น กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องและรู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ไม่ถือว่าจะมีภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในประเทศอาเซียนได้อย่างถูกต้องตั้งแต่แรกพบและสามารถคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ท่านสามารถเข้าใจในบทบาทและสถานะของตนเองตามตำแหน่งหรือระดับหน้าที่การทำงาน และแสดงบทบาทได้เหมาะสมตามโอกาส และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งาน การคำนวณ และการนำเสนอข้อมูลได้ถูกต้อง และทันสมัยตามความเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านมีความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในทางที่ถูกต้อง และเกิดประโยชน์ต่องานและการพัฒนาตนเองให้เตรียมพร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านสามารถสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา ทั้งการอ่าน เขียน พูดและฟัง เพื่อประกอบการทำงานได้ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 16 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
4. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารทางสังคมออนไลน์ (social media) แบบทั่วไป และนำไปสู่การทำงาน เช่น การสร้างกลุ่มการเรียนรู้ เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตัวเอง เช่น การมีแฟนเพจของตัวเอง เป็นต้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ท่านสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ที่จะช่วยลดเวลาในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแข่งขันกับประเทศในกลุ่มอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ท่านมีความสามารถในการพูดทั้งแบบทางการและไม่เป็นที่เป็นทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น การนำเสนองานให้มีความน่าสนใจ การขอความช่วยเหลือจากบุคคลต่างๆ รวมถึงการเขียนบรรยายด้วยภาษาที่ชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ท่านมีความสามารถในการใช้หลักการทางสถิติ การคำนวณ การวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีความหลากหลายจากหลายประเทศในอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
8. ท่านสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำเสนอผลงานทางวิทยาศาสตร์การกีฬา หรือบรรยาย ทั้งในระดับประเทศ และนานาชาติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านทักษะการปฏิบัติของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
1. ท่านสามารถบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาในหลายๆ สาขา เพื่อพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศ หรือการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ให้ทัดเทียมกับประเทศในอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 16 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
2. ท่านสามารถทำหน้าที่นักวิทยาศาสตร์การกีฬาเฉพาะตำแหน่ง เช่น นักสรีรวิทยาการกีฬานักจิตวิทยาการกีฬา การทำหน้าที่ฟื้นฟูการบาดเจ็บ ผู้ฝึกสอนด้านสมรรถภาพทางกาย และแนะนำเรื่องโภชนาการ เป็นต้น ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
3. ท่านปฏิบัติอย่างจริงจังในเรื่องที่ตนเองสนใจตามความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมที่หลากหลายในกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น ถ้าสนใจการฝึกกีฬา ต้องรู้โปรแกรมการฝึกพื้นฐาน และแบบฝึกต่างๆ สนใจโภชนศาสตร์การกีฬา ต้องคำนวณแคลอรีและกำหนดเมนูอาหารอย่างง่ายได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ท่านมีทักษะการปฏิบัติที่สามารถใช้งานได้จริง แสดงตัวอย่างให้ผู้อื่นเห็น ได้ชัดเจน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ท่านฝึกฝนตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติทักษะต่างๆ ด้วยความคล่องแคล่วแสดงถึงความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของคนในประเทศอาเซียน	1	1	1	0.67	สอดคล้อง
6. ท่านมีความสามารถในการนำเสนอความรู้เชิงปฏิบัติ ทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ทางวิชาชีพ เช่น การฝึกกีฬา การนำออกกำลังกาย การจัดการแข่งขัน หรือทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นทางวิชาชีพ ให้กับคนในกลุ่มประเทศอาเซียน	1	1	1	0.67	สอดคล้อง
7. ท่านสามารถนำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นที่ยอมรับของคนในประเทศอาเซียน	1	1	1	0.67	สอดคล้อง



ผลการห้าัดนี้ความสอดคล้อง(IOC)

ห้าัดรับแบบสัมภาษณ์

ตารางที่ 17 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบสัมภาษณ์สำหรับเชี่ยวชาญ
ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬา ควรมีคุณลักษณะอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. คุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีความประพฤติ และคุณธรรม จริยธรรมเป็นอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่างๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีองค์ประกอบด้านความรู้เป็นอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการ วิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน ท่านคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาควรมีทักษะทางปัญญาเป็นอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 17 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบสัมภาษณ์สำหรับเชี่ยวชาญ
ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา) (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
5. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของตนเอง ท่านคิดว่าในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาคควรมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบเป็นอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ท่านคิดว่าในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาคควรมีทักษะในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ทักษะการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ท่านคิดว่าในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี 2558 นักวิทยาศาสตร์การกีฬาคควรมีทักษะการปฏิบัติเป็นอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 18 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร
หลักสูตรคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1.อาจารย์มีมุมมองต่อการประกอบอาชีพของนักวิทยาศาสตร์การกีฬาในปัจจุบันนี้อย่างไร และคิดว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะมีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของนิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษาอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. การที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในแต่ละสาขาวิชาชีพ มีการวางแผนเพื่อพัฒนากำลังคน ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและรองรับการเคลื่อนย้ายของคนในประชาคมอาเซียนได้อย่างเสรี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีการเตรียมการและวางแนวทางในการพัฒนานิสิตไว้อย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ตามที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณลักษณะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬา 2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3. ด้านความรู้ 4. ทักษะทางปัญญา 5. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 6. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี และ 7. ทักษะการปฏิบัติ อาจารย์มีแนวทางในการพัฒนานิสิตอย่างไรให้มีสมรรถนะทั้ง 7 ด้านพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา 7 ด้าน ของนิสิตสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา พบว่า มีผลการประเมินในด้าน คุณธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนด้านภาษา ซึ่งเป็นด้านที่ได้คะแนนต่ำสุดที่ค่าเฉลี่ย 2.63 อาจารย์มีความเห็นในประเด็นนี้อย่างไร และมีการพัฒนาเพิ่มเติมหรือไม่	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 18 ตารางการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร
หลักสูตรคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา) (ต่อ)

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
อย่างไร					
5. อาจารย์คิดว่าประเด็นหรือปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้การพัฒนาสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์การกีฬามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้และมีแนวทางในการจัดการอย่างไร	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. อาจารย์คิดว่าข้อการสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์การกีฬาทั้ง 7 ด้านนี้ครอบคลุมการพัฒนานิสิตเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนหรือไม่	1	1	1	1	สอดคล้อง



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชนากา ภูวิภิรมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	101/9 หมู่ 5 ตำบลพระประโทน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
ที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2550	สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2555	ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553-2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
2558-ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา จังหวัดชลบุรี