

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ปิยะพงศ์ กู้พงษ์พันธ์

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ ปิยะพงศ์ กุ้พงศ์พันธ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์/คุษฎีนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.วีระพงษ์ บางท่าไม้)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.อนันต์ มลารัตน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์/คุษฎีนิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบูลย์ ศรีชัยสวัสดิ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา)

..... กรรมการ

(ดร.อนันต์ มลารัตน์)

..... กรรมการ

(ดร.สมพร ส่งตระกูล)

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาอนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

วันที่... 17 ...เดือน... สิงหาคม ... พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทัศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.วิระพงษ์ บางท่าไม้ และดร.อนันต์ มาลารัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ศรีชัยสวัสดิ์ ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ และดร.สมพร ส่องตระกูล กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษาตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

เนื่องจกงานวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งได้รับทุนอุดหนุนจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอขอบพระคุณ ณ ที่นี้ด้วย และขอขอบคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณมิตรภาพที่แสนดีจากเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการออกกำลังกายและการกีฬา และขอขอบคุณ ดร.กฤษดา ตามประดิษฐ์ ดร.พัชรินทร์ รุจิรานุกูล อ. เอี่ยมพร รุ่งศิริ ที่ให้คำแนะนำการทำคุษฎีนิพนธ์ ตลอดจนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาทุกท่าน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนามที่ให้คำปรึกษาและเป็นเพื่อนร่วมทางในการศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว คุณยายคำมุก กู้พงศ์พันธ์ คุณแม่สุวรรณา กู้พงศ์พันธ์ คุณพ่อลิคน ช่างมูบ คุณธัญญาภัก มิ่งเมือง และครอบครัว ญาติ พี่ น้อง ทุกท่านที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทวดทิตาแด่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีโอกาสทางการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ปิยะพงศ์ กู้พงศ์พันธ์

58810065: สาขาวิชา: วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา; ปร.ด.

(วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา)

คำสำคัญ: ตัวชี้วัด/ เกณฑ์สมรรถนะ/ รูปแบบการประเมินสมรรถนะ/ ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ปิยะพงศ์ กู้พงศ์พันธ์: รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

(THE COMPETENCY EVALUATION MODEL OF BADMINTON UMPIRE) คณะกรรมการ

ควบคุมคุณภาพนิพนธ์: นภพร ทศนัยนา, ก.ด., วีระพงษ์ บางท่าไม้, ปร.ด., อนันต์ มาลารัตน์, กศ.ด.

365 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยและพัฒนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับผู้ตัดสินแบดมินตัน 3 ประการ คือ กำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ สร้างและพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะ ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะ เมื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) สังเคราะห์ เอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน 2) ประเมินคุณภาพของรูปแบบ การประเมินผลและคู่มือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 18 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์ 3) ประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินฯ ไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง สถิติที่ใช้

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด 21 แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้ 1) ด้านความรู้ มี 5 ตัวชี้วัด 2) ด้านทักษะ 5 ตัวชี้วัด 3) ด้านคุณลักษณะ 2 ตัวชี้วัด 4) ด้านพฤติกรรม 3 ตัวชี้วัด และ 5) ด้านแรงจูงใจ 3 ตัวชี้วัด โดยในแต่ละตัวชี้วัดและรายการประเมิน กำหนดเกณฑ์สมรรถนะในการผ่านอยู่ที่ระดับ 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน รูปแบบการประเมินการกำหนดกรอบตามหน้าที่การจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำไปใช้ และการควบคุม โดยมีคณะกรรมการฝ่ายเทคนิคภายใต้ ความรับผิดชอบของสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผู้ดูแล และมีหน่วยงานย่อยภายใน จำนวน 5 หน่วยงาน ผลรูปแบบที่วิจัยสร้างขึ้นเป็นที่ยอมรับ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ และเมื่อนำ รูปแบบฯ ที่สร้างขึ้น ไปใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า มีค่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดใน ทุกประเด็น สามารถนำไปใช้ได้จริง

58810065: MAJOR: EXERCISE AND SPORT SCIENCE; Ph.D.

(EXERCISE AND SPORT SCIENCE)

KEYWORDS: INDICATORS/ CRITERIA/ COMPETENCY MODEL/ BADMINTON
UMPIRE

PIYAPONG KUPONGPAN: THE COMPETENCY EVALUATION MODEL OF
BADMINTON UMPIRE. ADVISORY COMMITTEE: NOPPORN TASNAINA, Ed.D.,
WERAPHONG BANGTHAMAI, Ph.D., ANAN MALARAT, Ph.D. 365 P. 2018.

The purposes of this research and development to conduct three issues of badminton umpire were to create factors, indicators, and criteria, to build and develop the competency evaluation model, and to evaluate feasibility of the competency model of badminton umpire implemented in real situations. Methodologies applied in the study were 1) synthesizing the documents together with semi-structured interviews of nine experts, 2) evaluating the quality of the competency evaluation model and the handbook by 18 experts, using Modified Delphi Technique, and 3) evaluating the feasibility of the competency model of badminton umpire implemented in real situations by interviewing the stakeholders. The data analysis was median, inter-quartier range and Index of Item-Objective Congruence.

The findings revealed that the competencies of badminton umpire were consisted of 5 factors, 18 indicators 21 checklists: 1) Knowledge (5 indicators), 2) Skills (5 indicators), 3) Characteristics (2 indicators), 4) Behavior (3 indicators), and 5) Motivation (3 indicators). The qualified score for each indicator and evaluation item was 4.00 out of 5.00. The evaluation model should be managed with POIC: Planning, Organizing, Implementing and Controlling. It should be responsibility of technical committee of Badminton Association of Thailand under his majesty's patronage and 5 internal departments. The model of the study was acceptable in the aspects of accuracy, appropriateness, utility and feasibility of the created model. The score of the model implemented in real situations was higher than the standard in each factor.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
ตอนที่ 1 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	15
ตอนที่ 2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัดและเกณฑ์ การประเมิน.....	43
ตอนที่ 3 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ.....	69
ตอนที่ 4 การเป็นผู้ตัดสินกีฬา และสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬา.....	73
ตอนที่ 5 ระเบียบการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตันประเทศไทย.....	89
ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	99
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	100

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะ ของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน.....	114
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน	125
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะ ของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง.....	158
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	166
สรุปผลการวิจัย.....	166
อภิปรายผล.....	169
ข้อเสนอแนะ.....	183
บรรณานุกรม.....	186
ภาคผนวก.....	204
ภาคผนวก ก.....	205
ภาคผนวก ข.....	207
ภาคผนวก ค.....	214
ภาคผนวก ง.....	217
ภาคผนวก จ.....	225
ภาคผนวก ฉ.....	321
ภาคผนวก ช.....	331
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	365

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน..... 101
2	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน..... 115
3	คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตัน จำแนกตามเพศ อายุ คุณสมบัติ และประสบการณ์ทำงาน..... 117
4	ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ตาม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ..... 118
5	เกณฑ์สมรรถนะ ในแต่ละองค์ประกอบ และตัวชี้วัดผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จำแนก ตามรายองค์ประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ..... 123
6	บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานองค์กรที่ปรึกษา..... 127
7	บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 1 หน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน..... 128
8	บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 2 หน่วยงานวิชาการ..... 129
9	บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 3 หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน..... 131
10	บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 4 หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์..... 132
11	บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 5 หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์..... 133
12	คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามเพศ อายุ คุณสมบัติ และประสบการณ์ทำงาน..... 135
13	คำมีchyฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านความรู้ของตัวชี้วัด และ เกณฑ์สมรรถนะ ในการเคลฟายรอบที่ 2..... 137
14	คำมีchyฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านทักษะของตัวชี้วัด และ เกณฑ์สมรรถนะ ในการเคลฟายรอบที่ 2..... 138
15	คำมีchyฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะในการเคลฟายรอบที่ 2..... 141
16	คำมีchyฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะในการเคลฟายรอบที่ 2..... 142
17	คำมีchyฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ ของตัวชี้วัด และ เกณฑ์สมรรถนะ ในการเคลฟายรอบที่ 2..... 143

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 คำมีชยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน กีฬาแบดมินตัน.....	144
19 คำมีชยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการวางแผนของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันด้านการวางแผน ในการเดลฟายรอบที่ 2.....	149
20 คำมีชยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการจัดการองค์กร ของรูปแบบ การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันด้านการจัดองค์กร ในการเดลฟาย รอบที่ 2.....	151
21 คำมีชยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการดำเนินงานของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันด้านการดำเนินงาน ในการเดลฟายรอบที่ 2.....	153
22 คำมีชยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการควบคุม ของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันด้านการควบคุม ในการเดลฟายรอบที่ 2.....	156
23 คุณสมบัติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะ จำแนกตาม เพศ อายุ คุณสมบัติ และประสบการณ์ทำงาน.....	158
24 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน กีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง.....	160

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
2 ดัดแปลงมาจากทฤษฎีสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง.....	16
3 ทฤษฎีการประเมิน.....	44
4 ดัดแปลงมาจากองค์ประกอบพื้นฐานการบริหารจัดการ.....	70
5 รูปแบบโครงสร้างของการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน.....	126

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ของโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ด้านต่าง ๆ ของระบบเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องปรับตัว และแสวงหาวิธีการบริหารจัดการแบบใหม่เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น โดยในประเด็นดังกล่าวนี้สะท้อนจากแนวคิดของอัจฉรา หล่อตระกูล (2557) สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) และชัชชัย พันธุ์เกตุ (2544) ที่เห็นสอดคล้องกันว่า คนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ การประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นคำตอบที่สำคัญของทุกองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุงและพัฒนา ทำให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยปัจจัยซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแค่เงินลงทุนที่มหาศาล เทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่านั้น แต่เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงการได้ใช้ศักยภาพของบุคลากรดังกล่าวอย่างเต็มประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสิมา สีมานันท์ (2548) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก) ที่ระบุว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่เป็นแนวคิดที่มีสมรรถนะมาใช้ในการบริหารซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรมและแรงจูงใจ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น

แนวคิดเรื่องสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 McClelland (1973) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ ในการค้นหาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน โดยแมคเคลแลน ใช้ความรู้เรื่องเหล่านี้ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุตำแหน่ง การให้ทุนให้โทษ การเพิ่มประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งพบว่า แต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับแนวคิดของชูชัย สมितिไกร (2556) ที่ระบุว่า สมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณลักษณะพฤติกรรมของคนในองค์กรว่าควรมีอะไรและต้องมีการพัฒนาในด้านใดบ้าง แต่สิ่งที่สำคัญที่จะต้องพัฒนาควบคู่ไปด้วยกัน

ก็คือ กระบวนการในการประเมิน ซึ่งการประเมินนั้น จะเป็นกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ และเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร โดยประเด็นดังกล่าวนี้ ศิริชัย กาญจนวาที (2552) ให้ความเห็นว่า การประเมินเป็นเครื่องมือหรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหาร เพราะข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก ทำให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ระดับความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในองค์กร องค์กรที่ใช้กระบวนการประเมินอย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถที่จะแก้ไข ปรับปรุงจุดด้อยและพัฒนาต่อยอดจุดเด่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ในขณะที่ ประมา ศาสตรระจฤติ (2550) อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกรม (2545) มีแนวคิดสอดคล้องกันว่า ไม่ว่าจะเครื่องมือในการประเมินจะคืออะไร ถ้าเลือกใช้ไม่ถูกต้องและเหมาะสมก็จะไม่เกิดประโยชน์ องค์กรจะต้องเลือกเครื่องมือ ที่ใช้ประเมินให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่า ต้องการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด ดังนั้น การเลือกวิธีการประเมินแบบใดจะต้องสร้างแบบประเมินให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน และต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับงานที่จะประเมินให้มากที่สุด

สำหรับมิติด้านกีฬานั้น พบว่า ประเทศต่าง ๆ ได้อาศัยการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ เป็นเวทีแสดงศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยการสร้างนักกีฬาที่ประสบความสำเร็จ ในระดับชาติและระดับนานาชาตินั้นต้องลงทุนสูงเป็นอย่างมาก ประเทศไทยเองก็ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนากีฬาของชาติในทุก ๆ มิติ ดังจะเห็นได้จากแนวนโยบายแห่งรัฐ ด้านการกีฬาได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 71 ว่า รัฐต้องพึงส่งเสริมและพัฒนากีฬาเพื่อสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง และมีจิตใจที่เข้มแข็ง รวมตลอดทั้งส่งเสริมและพัฒนากีฬาให้ไปสู่ความเป็นเลิศและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เรื่องของกีฬานั้นถือเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งที่รัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนากีฬา สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่คำนึงถึงการพัฒนายั่งยืน โดยใช้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย มุ่งลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพและส่งเสริมให้ประชาชนมีพฤติกรรมทางสุขภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่ต้องการยกระดับบุคลากรกีฬาสู่ระดับอาชีพการพัฒนากีฬาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานในระดับสากล ประสานความร่วมมือกับสถาบันกีฬาและองค์กรกีฬาทั้งใน และต่างประเทศ โดยมีการส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ และมาตรฐานที่กำหนดตลอดจนศึกษาดูงานหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศเพื่อสร้างเสริม ประสบการณ์ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรกีฬาทั้งผู้บริหารกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสินให้ได้รับ

การพัฒนาศักยภาพและขีดสมรรถนะความสามารถตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่องค์กรกีฬา
ระดับนานาชาติกำหนด

กีฬาแบดมินตันเป็นกีฬาหนึ่งที่ได้รับคามนิยมอย่างแพร่หลาย ทั้งในประเทศและ
ต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนากีฬาแบดมินตันก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร
ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลาย ๆ ปัจจัย ดังที่กรมพลศึกษา (2556), เจริญ กระบวนรัตน์ (2531), ธนะรัตน์
หงส์เจริญ (2537), ประหยัด ศรีทะล็บ (2544) และทรงศักดิ์ เจริญพงศ์ (2556) มีความเห็นสอดคล้อง
กันว่าปัญหาดังกล่าวนั้น เกิดจากในการแข่งขันกีฬาทุกระดับ ทุกทีมมีการเตรียมพร้อม มีการฝึกฝน
มาอย่างดี แต่กลับต้องล้มเหลวและไม่ประสบความสำเร็จ เพราะการทำหน้าที่ของผู้ตัดสินที่ขาด
ประสิทธิภาพ ไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน เช่น ไม่มีความรู้ในเรื่องกติกาอย่างแท้จริง ขาดความยุติธรรม
ขาดประสบการณ์ ขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดความรอบคอบในการทำหน้าที่ ขาดความ
รับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ จนล้มความถูกต้อง ไม่มุ่งเน้นที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ทำให้
นักกีฬา ผู้ฝึกสอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับวงการกีฬาแบดมินตันไม่ให้การยอมรับ และไม่มั่นใจต่อ
การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสิน เนื่องจากยังขาดกระบวนการในการประเมินผู้ตัดสินที่มีคุณภาพ
มาตรฐานที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นระบบ ส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสิน ไม่มี
มาตรฐาน เกิดข้อผิดพลาดในการทำหน้าที่ของผู้ตัดสิน กระทบต่อภาพลักษณ์ในวงการผู้ตัดสินกีฬา
แบดมินตันประเทศไทย และส่งผลถึงการพัฒนากีฬาของชาติที่ไม่สามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป
ในมาตรฐานที่สูงขึ้น

การพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันให้เป็นผู้ตัดสินที่ดีและมีมาตรฐานนั้น จะช่วยผลักดัน
และยกระดับมาตรฐานของการแข่งขันกีฬาแบดมินตันให้สูงยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์ต่อการกำหนด
ทิศทางความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในอนาคต สามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแนวทาง
การประเมิน การสรรหา คัดเลือก การสอบเลื่อนระดับของผู้ตัดสินให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
อย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่ดีจึงต้องมีองค์ประกอบของสมรรถนะที่ดี
ในการตัดสินและต้องมีการประเมินสมรรถนะที่ถูกต้อง ครบถ้วนและแม่นยำในทุกด้าน
ทุกองค์ประกอบ เพราะความสำคัญของการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันจะ
ส่งผลต่องานการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ซึ่งในปัจจุบันการประเมินผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันของ
สหพันธ์แบดมินตันโลก และสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
ใช้กระบวนการประเมินองค์ประกอบของสมรรถนะ 2 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านความรู้ และ
องค์ประกอบด้านทักษะ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมในทุกมิติของการทำหน้าที่ของผู้ตัดสินที่ดี ผู้วิจัยจึงนำ
แนวคิดของเดวิด ซี แมคเคลแลน มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันให้
ครบถ้วนทุกองค์ประกอบของสมรรถนะทั้งทางด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ ด้าน

พฤติกรรม และด้านแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรกีฬาจึงมอบหมายให้กรมพลศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการยกร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินกีฬาขึ้น และกำหนดมาตรฐานเพื่อกำหนดกรอบ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ตัดสินกีฬา เพื่อเป็นมาตรฐานกลางในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินทุกชนิดกีฬา อันได้แก่ มาตรฐานความรู้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน และจากการศึกษาร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้ตัดสินกีฬา พบว่า ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้ตัดสินกีฬาที่กำหนดขึ้นนั้น เป็นการจัดทำมาตรฐานแกนกลางสำหรับทุกชนิดกีฬา แต่ยังไม่มีการจัดทำในส่วนของการประเมินเฉพาะชนิดกีฬาขึ้น โดยงานวิจัยนี้จะเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้เกิดมาตรฐานของการผู้ตัดสินกีฬาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของคุณภาพแบริณต้น

จากการที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม พบว่า องค์กรผู้ตัดสิน โดยเฉพาะองค์กรผู้ตัดสินกีฬาแบริณต้นนั้น มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยในเรื่องนี้ค่อนข้างน้อย ไม่เป็นระบบและไม่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในเชิงวิชาการ ประกอบกับการที่กรมพลศึกษาได้จัดทำในส่วนของร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินกีฬาขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานกลางในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินทุกชนิดกีฬา แต่ยังไม่ได้มีการจัดทำมาตรฐานในการประเมินผู้ตัดสินเฉพาะชนิดกีฬาขึ้นด้วยนั้น การศึกษารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบริณต้นของผู้วิจัยในครั้งนี้ จึงเป็นการช่วยสนับสนุนการพัฒนากีฬาของชาติที่ต้องการยกระดับบุคลากรทางกีฬา โดยเฉพาะผู้ตัดสินให้มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกันสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากเป็นการศึกษาสมรรถนะและสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผ่านกระบวนการการพัฒนาตามหลักวิชาการและได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ จนสามารถนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการดำเนินงานการพัฒนาผู้ตัดสินขององค์กรหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมพลศึกษา การกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมกีฬาแบริณต้นแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้มีมาตรฐานแนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบริณต้นควรประกอบด้วย องค์ประกอบ ตัวชี้วัดอะไรบ้าง และเกณฑ์สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบริณต้นควรเป็นเช่นไร
2. รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบริณต้นควรเป็นอย่างไร

3. รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยใน 2 ระดับ คือ

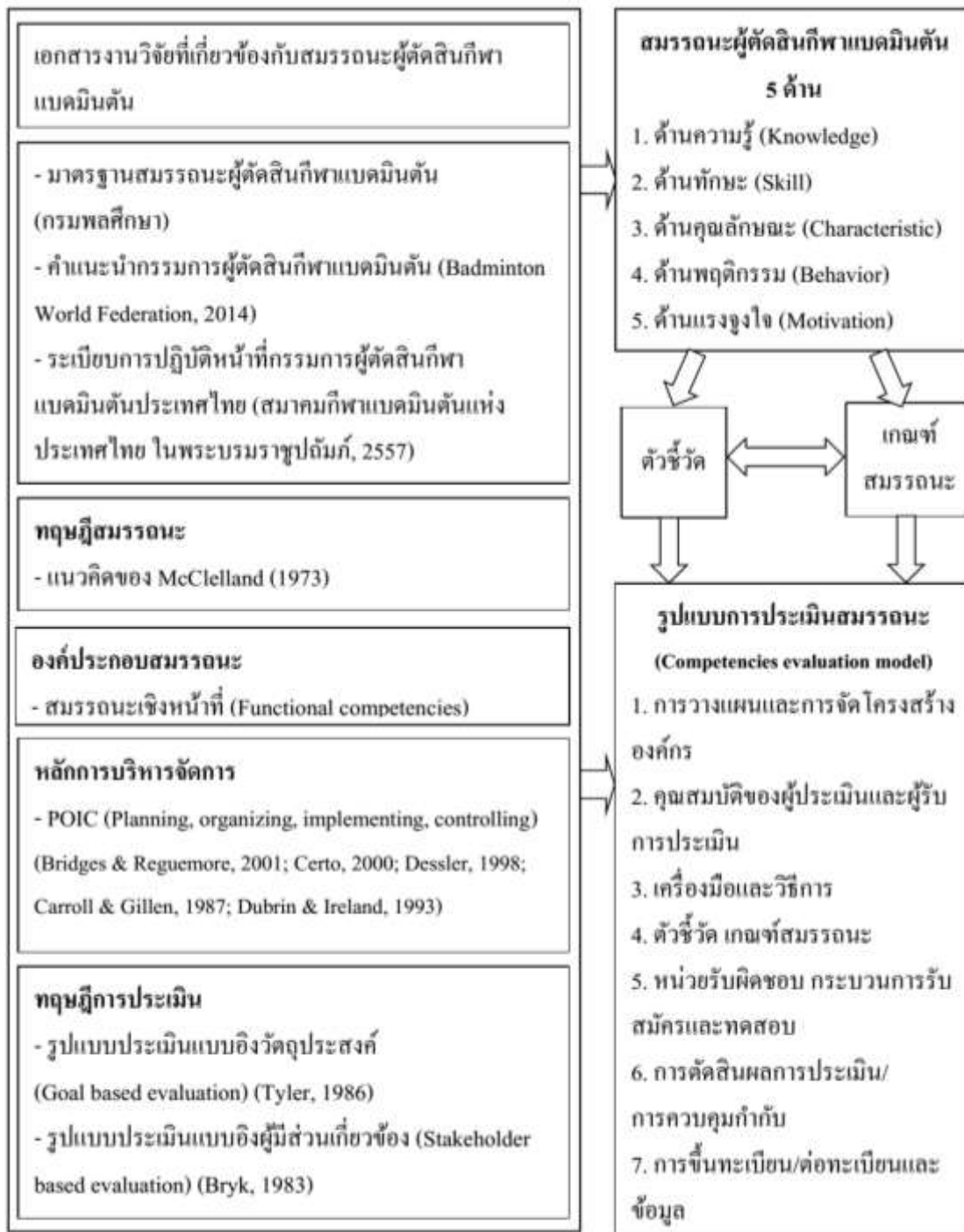
วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษา สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
2. เพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ไปใช้ในสถานการณ์จริง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ประกอบ ตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่มีความเหมาะสม ซึ่งสามารถสะท้อนถึงสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
2. ได้เกณฑ์สมรรถนะ (เกณฑ์การผ่าน) ของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่สามารถนำไปใช้เทียบเคียงเพื่อประเมินขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันอย่างเหมาะสม
3. ได้รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่เหมาะสม มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง
4. ได้คู่มือเพื่อนำไปสู่การประเมินสมรรถนะที่แท้จริง นำไปสู่การกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ในส่วนของขอบเขตด้านเนื้อหา และขอบเขตด้านเวลา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในส่วนของการศึกษา สังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน โดยศึกษาจาก เอกสาร ตำรา บทความ พระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้ตัดสินกีฬา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะวิชาชีพผู้ตัดสินกีฬา สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งยึดตามแนวคิดสมรรถนะของ McClelland (1973) และศึกษาสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ปรัชญาการประเมินแนวคิดทฤษฎีกระบวนการประเมิน ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน ทฤษฎีเกณฑ์การประเมินแนวคิด การประเมินสมรรถนะ รูปแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะ ของทฤษฎีการประเมินรูปแบบประเมินแบบอิงวัตถุประสงค์ (Goal based evaluation) (Tyler, 1986) รูปแบบประเมินแบบอิงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder based evaluation) (Bryk, 1983)

ขอบเขตด้านเชิงเวลา

ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2560 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561

และในส่วนขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล และขอบเขตด้านตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดตามระยะของการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยไว้ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะของ ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล กำหนดแหล่งข้อมูลในการวิจัยเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะและรูปแบบ การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและตำรา (Document synthesis)
2. ผู้เชี่ยวชาญ สำหรับการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-structure interview) เพื่อ สร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะ จำนวน 9 คน ซึ่งได้มา โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) ดังนี้
 - 2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารจัดการจัดการองค์กรกีฬาหรือองค์กรกีฬาแบดมินตันมี ประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 ผู้เชี่ยวชาญจากภารกิจแห่งประเทศไทย มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.3 ผู้เชี่ยวชาญจากกรมพลศึกษา มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ มีประสบการณ์ การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.5 คณาจารย์หรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการสอนกีฬาแบดมินตัน ใน ระดับอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.6 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมิน มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.7 ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.8 กรรมการผู้ชี้ขาดกีฬาแบดมินตันในระดับนานาชาติ มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.9 กรรมการผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในระดับนานาชาติ มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี

ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบของสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
2. ตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
3. เกณฑ์สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬา แบบมินตัน

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะที่ได้จากการสังเกตการณ์
ในระยะเวลาที่ 1 ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ
สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สมรรถนะด้านพฤติกรรม และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ 2) ผู้เชี่ยวชาญ
ในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน และ
ตรวจสอบคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตันที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 18 คน
(โดยมาจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 จำนวน 9 คน) ใช้เทคนิคเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi
technique) ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีการกำหนดเกณฑ์
ในการคัดเลือกเข้า (Inclusion criteria) เพิ่มเติมสำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เพิ่มจากระยะที่ 1 จำนวน 9 คน
ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรกีฬาหรือตำแหน่งคณะกรรมการบริหารองค์กรกีฬา มีประสบการณ์
การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบและประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินมีประสบการณ์
การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
3. คณาจารย์หรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการสอนกีฬาแบบมินตันในระดับ
อุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
จำนวน 1 คน
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นผู้ชี้ขาดหรือผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตันระดับชาติและระดับ
นานาชาติ มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

- ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1. หลักการและทฤษฎีการสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะ องค์กรประกอบ
ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน

2. หลักการและวิธีการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน

- ตัวแปรตาม คือ คุณภาพของตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ รูปแบบการประเมินสมรรถนะ
และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน ในด้านเหล่านี้

1. ความถูกต้อง ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ องค์กรประกอบ ตัวชี้วัด
เกณฑ์สมรรถนะ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน

2. ความเหมาะสม ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ องค์กรประกอบ ตัวชี้วัดเกณฑ์สมรรถนะ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

3. ความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ องค์กรประกอบ ตัวชี้วัดเกณฑ์สมรรถนะ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล คือ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน รวมจำนวน 18 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกเข้า (Inclusion criteria) ในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มนักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถด้านกีฬาแบดมินตัน จำนวน 6 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นคณาจารย์หรือนักวิชาการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสอนกีฬาแบดมินตันในสถานการอุดมศึกษา

2. เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการประเมินผู้ตัดสินกีฬา หรือ

3. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ได้รับผลจากการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จำนวน 6 คน มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่ตัดสิน ไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ

2. เป็นผู้ชี้ขาดกีฬาแบดมินตันที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่ตัดสิน ไม่น้อยกว่า 10 ปี

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จำนวน 6 คน โดยมีคุณสมบัติในแต่ละบุคคล ดังนี้

1. เป็นนักกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย ที่มีประสบการณ์การแข่งขัน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2. เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย ที่มีประสบการณ์ในการฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. เป็นประธานชมรมหรือเจ้าของสโมสรกีฬาแบดมินตัน จำนวน 2 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ตัวแปรตาม คือ ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริงตามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน หมายถึง องค์ประกอบสมรรถนะ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ ด้านพฤติกรรม และด้านแรงจูงใจ
2. องค์ประกอบสมรรถนะ
 - 2.1 องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะวิชาชีพที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันต้องรู้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จ
 - 2.2 องค์ประกอบทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันต้องสามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอน
 - 2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะ (Characteristic) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ที่มีการตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างสม่ำเสมอ
 - 2.4 องค์ประกอบพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กิริยาอาการของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่แสดงออกในทุกรูปแบบที่เห็นได้จากภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งภายในและภายนอก
 - 2.5 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่เป็นแรงขับจากภายในตนเองและแรงขับจากภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา
3. ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Indicator) หมายถึง หน่วยวัดความสำเร็จของการทำหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่ถูกที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดความเปลี่ยนแปลง หรือใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐานสามารถใช้วัดความสำเร็จของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
4. เกณฑ์สมรรถนะ (Evaluation criteria) หมายถึง ค่าระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จหรือค่าที่ใช้ในการเทียบเคียงบ่งชี้ถึงความสามารถของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่กำหนดไว้ว่ามีความเหมาะสม ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ
5. สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมตามศักยภาพของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามสมรรถนะเชิงหน้าที่ของตน (Functional competencies) ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตัดสินกีฬา

แบบมีต้น

6. สมรรถนะเชิงหน้าที่ (Functional competencies) หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้นพึงมีหรือแต่ละตำแหน่งต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคคลในวิชาชีพผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้น ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สมรรถนะด้านพฤติกรรม สมรรถนะด้านแรงจูงใจของผู้ตัดสิน เพื่อทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

7. รูปแบบการประเมิน (Evaluation model) หมายถึง กรอบหรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมิน หรือกระบวนการของการประเมินซึ่งแต่ละรูปแบบจะบอกให้ทราบถึงองค์ประกอบสาระสำคัญเพื่อนำไปใช้สำหรับการประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย องค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน กระบวนการขั้นตอน เครื่องมือ เกณฑ์สมรรถนะ ผลการประเมินและการใช้ผลการประเมิน วิธีการประเมิน และมือในการประเมิน สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้น

8. คุณภาพตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้นที่สร้างขึ้น มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์การทดสอบตามทฤษฎีการประเมิน

8.1 ความถูกต้อง (Accuracy) หมายถึง ค่าที่แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้น มีเนื้อหาที่ถูกต้อง ตรงประเด็น และครอบคลุม ตามหลักการ ทฤษฎี ของสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ ต่อการนำไปใช้ประเมินซึ่งตัดสินจากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามฉันทาติของผู้เชี่ยวชาญ

8.2 ความเหมาะสม (Appropriate) หมายถึง ค่าที่แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้น มีความเหมาะสมตามสภาพการณ์ บริบทของผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้น มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ต่อการนำไปใช้ประเมิน ซึ่งตัดสินจากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามฉันทาติของผู้เชี่ยวชาญ

8.3 ความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง ค่าที่แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้น ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการประเมินผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้น ได้จริง เมื่อนำไปใช้ตรวจสอบระดับสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบบมีต้นเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาให้ถูกต้อง ต่อการนำไปใช้ประเมินซึ่งตัดสินจากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามฉันทาติของผู้เชี่ยวชาญ

8.4 ความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง ค่าที่แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ต่อการนำเอาไปใช้ได้ ในสถานการณ์จริง ซึ่งตัดสินจากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตามฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ

9. รูปแบบการประเมินสมรรถนะ หมายถึง ความเชื่อมโยงของกระบวนการประเมินผลสมรรถนะภายใต้หลักการบริหารจัดการ องค์การด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การนำไปใช้ และการควบคุม ในรูปแบบและกระบวนการ การทำงานของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

9.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันรวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของรูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันให้ประสบความสำเร็จ

9.2 การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการในการจัดโครงสร้างหน่วยงานและหน้าที่ทางด้านการบริหารจัดการ การจัดบุคลากรที่เหมาะสม และทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของรูปแบบและกระบวนการในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันให้ประสบความสำเร็จ

9.3 การนำไปปฏิบัติ (Implementing) หมายถึง การดำเนินการตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน โดยอาศัยผู้นำในองค์กร ในสร้างความกระตือรือร้นและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในการให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

9.4 การควบคุม (Controlling) หมายถึง การติดตามตรวจสอบการทำงานในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดทั้งแผนงานของหน่วยงาน และการปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นผู้ตัดสิน และถ้าจำเป็นก็ต้องมีการปรับปรุง ต้องมีแผนการและกระบวนการในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

10. คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน หมายถึง แนวทางในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันตามรูปแบบที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

11. ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านกีฬาแบดมินตันและการประเมินผู้ตัดสิน ทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะรูปแบบการประเมินสมรรถนะและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

12. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทและส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

13. ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Badminton umpire) หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการตัดสินกีฬาแบดมินตันประเทศไทย ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตัดสินไว้กับองค์กรที่ให้การรับรอง เช่น การกีฬาแห่งประเทศไทย กรมพลศึกษา และสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินใจพาเบดมินตัน โดยผลที่ได้จากการสร้างรูปแบบการประเมินจะทำให้ทราบถึงเหตุและผลของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินใจพาเบดมินตัน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ และกลุ่มประชากรอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ตอนที่ 2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน

ตอนที่ 3 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ

ตอนที่ 4 การเป็นผู้ตัดสินใจพาเบดมินตัน และสมรรถนะผู้ตัดสินใจพาเบดมินตัน

ตอนที่ 5 ระเบียบการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินใจพาเบดมินตันประเทศไทย

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

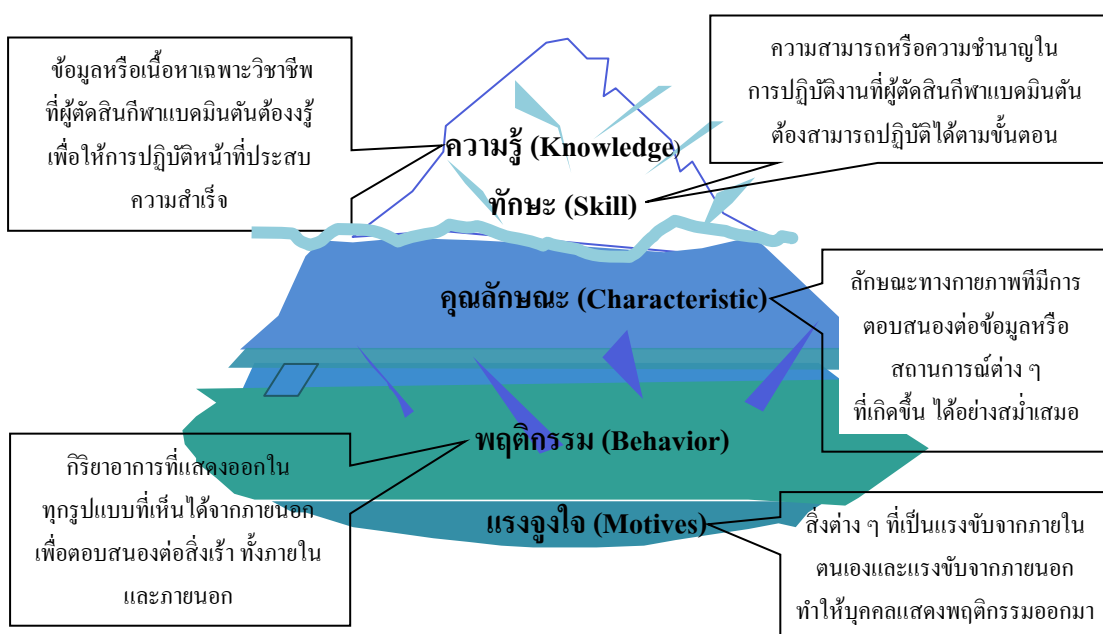
ตอนที่ 1 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ในระหว่างที่ผ่านมามากหลายทศวรรษ อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ในปี ค.ศ. 1998 นิตยสาร Fortune ฉบับเดือนกันยายน ได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงกว่า 4,000 คน จาก 15 ประเทศ พบว่า องค์กรธุรกิจชั้นนำแนวความคิดนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารมากถึงร้อยละ 67 (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2545) และการสำรวจของบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการชื่อ Bain & Company ที่ได้เก็บข้อมูลจาก 708 บริษัททั่วโลก พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเป็นเครื่องมือ การบริหารสมัยใหม่ที่บริษัทต่าง ๆ นิยมมาใช้ปรับปรุงการจัดการและได้รับความพึงพอใจสูงสุด เป็นอันดับ 3 (พสุ เดชะรินทร์, 2546) สำหรับในประเทศไทย บริษัทข้ามชาติเป็นผู้นำแนวคิด เกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้เป็นครั้งแรก จากนั้นจึงนำมาใช้ในธุรกิจเอกชน ชำนาญของประเทศ เช่น เครือปูนซิเมนต์ไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) และชินคอร์ปอเรชั่น เป็นต้น (จรัมพร ประถมบุรณ์, 2548) ต่อมาจึงได้มีการนำไปใช้ในหน่วยงานราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ว่าจ้างบริษัทเฮย์ กรุ๊ป

(Hay group) เขามาเป็นที่ปรึกษาเพื่อนำแนวความคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการปรับปรุงระบบ
 จำแนกตำแหน่ง และเงินเดือน เป็นต้นแบบของสมรรถนะข้าราชการพลเรือนในอนาค
 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 ข) ในปี พ.ศ. 2547 ภาคธุรกิจเอกชนของไทย
 ก็ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากต่อระบบสมรรถนะ จากการสำรวจองค์กรในตลาดหลักทรัพย์
 จำนวน 64 ราย พบว่า สมรรถนะเป็นหนึ่งในห้าเครื่องมือที่กำลังเป็นที่สนใจมากที่สุดในปัจจุบัน
 และในอนาคต (จริยา รวีสุวรรณค์ และอัจฉรา โจนเฉลา, 2547 อ้างถึงใน จิรประภา อัครบวร, 2549)
 จากนั้นเมื่อนำมาใช้ผลที่ได้มาก็เกิดเป็นผลงานที่เป็นประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมแก่องค์กร

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการพื้นฐานของแนวคิดดังกล่าว และ
 การประยุกต์ใช้ในการสรรหา คัดเลือก และประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร แนวคิดเรื่อง
 สมรรถนะสามารถอธิบายได้ด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่าง
 ระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่สามารถเห็นนั้นสามารถที่จะพัฒนาได้ง่าย
 คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่
 และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้อผิวน้ำ ได้แก่ คุณลักษณะ (Characteristic) พฤติกรรม
 (Behavior) แรงจูงใจ (Motive) โดยส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล
 อย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก (จิรประภา อัครบวร, 2549)



ภาพที่ 2 คัดแปลงมาจากทฤษฎีสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็ง (The iceberg model of competency)

(McClelland, 1973)

ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดสมรรถนะเริ่มขึ้นครั้งแรกในช่วงต้นปี ค.ศ. 1970 โดย David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำไปใช้คัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานรัฐบาลของสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1973 และได้ตีพิมพ์ในบทความเรื่อง Testing for competence rather than for intelligence ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่ดีเลิศ กับระดับทักษะความรู้ความสามารถ บทความนี้ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางมีทั้งผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะต่อเนื่องมาจนถึงทุกวันนี้ และ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 ข) ในปี ค.ศ. 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The competent manager : A model of effective performance และ Richard Boyatzis เป็นท่านแรกที่ใช้คำว่า “Competencies” โดยการเน้นว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (दनัย เทียนพุด, 2546) และต่อมาในปี ค.ศ. 1994 Gary Hamel และ C.K. Prahaland ได้นำมาใช้ในวงการธุรกิจ โดยกล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง Competing for the future ว่าสมรรถนะหลักของธุรกิจ เป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขันและคู่ต่อสู้ไม่อาจลอกเลียนแบบได้

McClelland (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึงคุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/ เป้าหมายที่กำหนดไว้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการของสมรรถนะ ประกอบด้วย

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

ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ถือว่าเป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีได้ไม่ยาก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และด้วยการปฏิบัติทำให้เกิดทักษะส่วนบุคคลประกอบที่เป็นคุณลักษณะ (Characteristic) ได้แก่ เจตคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองรวมทั้งพฤติกรรม (Behavior) และแรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคล

Rothwell and Graber (2010) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า ลักษณะใด ๆ ของบุคคลแต่ละคนที่น่าไปสู่การยอมรับหรือโดดเด่น สมรรถนะอาจรวมถึงทักษะทางเทคนิค ระดับของแรงจูงใจ ลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้ขององค์ความรู้หรือเกี่ยวกับความสามารถให้ความช่วยเหลือในผลการผลิต สมรรถนะเป็นส่วนลักษณะของบุคคล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีในบุคคลที่ประสบความสำเร็จที่เป็นหนึ่งในวิธีที่ดีที่สุดที่จะแยกและกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่ทำให้ประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552), ชำรงค์ศักดิ์ คงสาส์น (2551), วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ (2550) และ Selvi (2010) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ และคุณลักษณะอื่น ๆ และประสบการณ์ ที่จำเป็นในการทำกิจกรรมในอนาคตที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าคนอื่น

Shermon (2007) และ Dubois, and Rothwell (2004) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้เหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ บทบาททางสังคม ภาพลักษณ์และแรงจูงใจ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้ลึกและการกระทำ

McMullan (2003), Mirabile (1997), Kelly-Thomas (1998) และณัฐวดี สิทธิชัย (2559) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า การที่บุคคลแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) หรือคุณลักษณะบุคคล (Traits) ที่พึงประสงค์ในการเลือกใช้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง สมรรถนะจึงต้องวัดด้วยพฤติกรรมการทำงาน หรือใช้เครื่องชี้วัดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ดีเยี่ยมของผลงานหนึ่ง ๆ ในการปฏิบัติงานและระดับความพึงพอใจ

Spencer and Spencer (1993) และพรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่

แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Traits) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationship) คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ของตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Traits) ทักษะ (Skills) จินตภาพส่วนตน (Self-image) หรือบทบาททางสังคม (Social role) หรือองค์ความรู้ (Body of knowledge) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ อันเป็นปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ในตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถวัด สังเกตได้และสามารถพัฒนาได้

Boam and Sparrow (1992), ชมสุภัก คุรุทกะ (2558) และสุรชัย พรหมพันธ์ (2554) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า ความรู้ ความสามารถ ทักษะ กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังของบุคคลอื่น เป็นการแสดง ถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น ๆ

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2556) ได้นิยามของสมรรถนะว่า “ขีดความสามารถ ของบุคลากร” หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุผลสำเร็จของกระบวนการทำงานด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร ขีดความสามารถอาจรวมถึงความสามารถ ในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้า การสร้างนวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนสู่เทคโนโลยี ใหม่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงานใหม่ การตอบสนองต่อความต้องการ ทางธุรกิจ ตลาด และกฎระเบียบ

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) และศิริรัตน์ พิรัชฌาญ และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า ทักษะ ความรู้และ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของ บุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงาน แสดงถึงพฤติกรรมอันดีที่ก่อประโยชน์ต่อการทำงาน นำไปสู่สมรรถนะที่องค์การมุ่งหวัง เพราะผู้มีความรู้และทักษะอาจไม่มีใจที่จะทำหรือไม่เห็น ประโยชน์ที่จะทำหรือไม่อยู่ในฐานะที่จะทำได้ บทบาทของการพัฒนาสมรรถนะ จึงได้แก่ การ ช่วยเหลือให้บุคคลอยู่ในฐานะที่จะแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้อย่างสม่ำเสมอ มิใช่รู้ว่าดีแต่ ไม่ทำ หรือรู้ว่าไม่ดีแต่ทำ หรือทำเฉพาะเมื่อมีคนเห็น อย่างไรก็ตาม เราควรสร้างพฤติกรรมหรือคุณ ลักษณะเฉพาะองค์กร จึงจะทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กร ทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior performer) นั้นเป็นอย่างไร

นิสคารก์ เวชยานนท์ (2550) และรวีวรรณ เผ่ากัณหา (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า ความรู้ เจตคติ ทักษะ ประสบการณ์และคุณลักษณะ พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตามมาตรฐานขั้นต่ำที่พึงพอใจได้

ราวดี ปฏิวัติวงศ์ (2552) และณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต้องการในการรับรู้ข้อมูลและรายละเอียดงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งนี้คำว่า สมรรถนะ (Competency) ก็ไม่ได้ หมายถึง เฉพาะพฤติกรรมแต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อ เจตคติ อุปนิสัยส่วนบุคคลด้วย

ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล (2549) และอานนท์ สักดิ์วีระวิทย์ (2547) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะของบุคคล หรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ดี ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือจะกล่าวได้ว่า สาเหตุของการทำงานที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เป็นเพราะขาดองค์ประกอบของสมรรถนะบางประการในด้านใดบ้าง เป็นต้น

อจริยา วัชรวิวัฒน์ (2544) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติ ที่บุคคลพึงมี ในการที่จะปฏิบัติ หรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด และสามารถแสดงออกมาให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาแตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล ทักษะสิ่งทีบุคคลกระทำได้ และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ คุณลักษณะกิริยาอาการที่แสดงออกในทุกรูปแบบ ที่เห็นได้จากภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งภายในและภายนอก พฤติกรรม และแรงจูงใจ คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงขับจากภายในตนเองและแรงขับจากภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งบุคคลต้องมีเพื่อสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเภทของสมรรถนะ

พฤติกรรมหรือความสามารถเชิงสมรรถนะ สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ

แนวคิดสมรรถนะของบุคลากรของเครือซิเมนต์ไทย (เอสซีจี) (2551) ได้แก่ กำหนดรูปแบบสมรรถนะของพนักงาน โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ด้าน 17 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ด้านสมรรถนะหลัก (Core competency) ได้แก่
 - ความใฝ่รู้ (Personal mastery)
 - การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic perspective)
 - นวัตกรรมและแนวคิดสิ่งใหม่ ๆ (Innovation)
 - ภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีม (Team leadership)
 - ความสามารถในการให้คำปรึกษา (Consulting skill)
 - ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement oriented)
 - ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
 - ความสามารถด้านภาษา (Language literacy)
2. ด้านสมรรถนะตามหน้าที่งานช่างเทคนิคอุตสาหกรรม (Functional competency)

ได้แก่

- ความสามารถในวิชาชีพ (Technical skill)
- ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical skill)
- การแก้ปัญหา (Problem solving)
- การพัฒนาตนเอง (Self-development)
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
- การมีส่วนร่วม (Participation)
- ความอดทน (Tolerable)
- การเคารพกฎระเบียบ (Following rules and regulation)
- การตระหนักถึงความปลอดภัย (Safety awareness)

คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล โดยการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นครูผู้สอนจะเป็นผู้ทำการประเมินตนเอง โดยมีรายละเอียดของการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยสมรรถนะดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานภาระงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2558) โดยใช้ Competency 3 ตัวหลัก ๆ ดังนี้

 1. ความสามารถเชิงสมรรถนะหลัก (Core competency) บุคลากรทุกสายงานต้องมีเหมือนกันหมดทั้ง 5 ตัว
 - 1.1 จริยธรรม
 - 1.2 มุ่งเน้นผู้รับบริการ
 - 1.3 การทำงานเป็นทีม
 - 1.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 1.5 แรงจูงใจสู่ความสำเร็จ
 2. ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านบริหาร (Managerial competency) สำหรับผู้ที่มีตำแหน่งในการบริหารงาน จำนวน 5 ตัว ดังนี้
 - 2.1 การวางแผนและการจัดการ
 - 2.2 ทักษะในการแก้ปัญหา
 - 2.3 วิเคราะห์งานและความคิดเชิงสังเคราะห์
 - 2.4 การมอบหมายงาน ติดตามงาน การสอนและแนะนำงาน
 - 2.5 ภาวะผู้นำ

3. ความสามารถเชิงสมรรถนะเฉพาะงาน (Functional competency) สำหรับ
ลูกจ้างประจำ (รวมตำแหน่งเหมือนลูกจ้างประจำ) จำนวน 3 ตัว ดังนี้

3.1 ความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ

3.2 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

3.3 ความสามารถในการประสานงาน

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะทั่วไป (General competency) สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะหน้าที่ (Functional competency) ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกประยุกต์ใช้ สมรรถนะหน้าที่ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้ตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรม และแรงจูงใจ ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดได้

องค์ประกอบของสมรรถนะ

เดียนใจ คลประสิทธิ์ (2552) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้รู้ หรือความสามารถทางสติปัญญาที่จำเป็นและต้องการสำหรับระบบหนึ่ง ๆ

2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ทำหรือปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในเรื่องที่ต้องการ และนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติ

3. คุณลักษณะ (Attributes) คือ เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้คน “เป็น” ก่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรมที่จะเป็นสิ่งที่ผลักดันในคนมี หรือแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ หรือส่งเสริมความสำเร็จแก่บุคคล กลุ่มและองค์การด้วย

เทียน ทองแก้ว (2550) ได้อธิบาย องค์ประกอบของสมรรถนะหลักตามแนวคิดของแมคเคลแลนค์มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้นทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/ attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะประกอบด้วย บทบาทหน้าที่หลักที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กร และสมรรถนะที่องค์กรต้องการจากแต่ละบุคคล โดยต้องสามารถวัดตัวชี้วัดได้โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

วิธีการกำหนดสมรรถนะ

กฤษยา ดันดิผลาชีวะ (2537) ได้เสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะ ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะ โดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert judgment) เป็นการใช้วิธีการสอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติการทางวิชาชีพต่าง ๆ ว่าผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ควรต้องมีความรู้ เจตคติ หรือทักษะที่จำเป็นและต้องการทางด้านใดบ้าง

2. การกำหนดสมรรถนะ โดยการประเมินความต้องการ (Needs assessment) เป็นการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ประเมินตามความต้องการทางสังคม ความต้องการขององค์กร หรืออาจประเมินจากความต้องการทางนโยบาย ที่เร่งด่วนหรือจำเป็นที่จะต้องจัดกระทำว่า จำเป็นจะต้องเตรียมบุคลากรในองค์กร หรือเตรียมผู้ที่กำลังจะเข้ารับการปฏิบัติงานใหม่ ให้พร้อมต่อภาระงาน โดยให้มีความรู้ ความสามารถ/ ทักษะและเจตคติที่ต้องการเป็นอย่างไรบ้าง

3. การวิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน จากการสังเกต หรือการประเมิน โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่น

4. การวิเคราะห์งานหรือการวิเคราะห์บทบาท (Task analysis or role analysis) โดยการจำแนกเนื้อหา และเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่จะต้องปฏิบัติ หรือเรียนรู้ และต้องแยกแยะให้ย่อยลงในรายละเอียดของแหล่งงานเหล่านั้นให้มากที่สุด เป็นการช่วยในการกำหนด งานที่ต้องการให้เกิดการปฏิบัติโดยละเอียด การวิเคราะห์อาจทำได้โดยการสังเกตจากการทำงานแล้วนำมาวิเคราะห์พฤติกรรม ให้ผู้ปฏิบัติงานทำการบันทึกข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยให้นักการศึกษาช่วยวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (System competency analysis) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะ หรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์โดยทั่วไป ด้วยการจำแนกส่วนต่าง ๆ ของเนื้องานอย่างเป็นระบบ ให้เป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

6. การกำหนดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำรา โดยการกำหนดสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพที่ต้องการนั้น จะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างใดบ้าง กำหนดข้อสันนิษฐานให้เป็นพื้นฐาน โดยมีทฤษฎีสนับสนุน

7. การศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม ทางเศรษฐกิจ และการเมือง

จากความหมาย ที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการพัฒนา นั้น สามารถทำการศึกษาโดยใช้วิธีการในการกำหนดสมรรถนะได้หลายลักษณะด้วยกัน ทั้งจากการกำหนดจาก ผู้เชี่ยวชาญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผู้ที่มีประสบการณ์ จาก นักวิชาการ และผู้ชำนาญการในงานของตน

วิธีการประเมินสมรรถนะ

วิธีการประเมินสมรรถนะ แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547)

1. วิธีทดสอบผลงาน (Tests of performance) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่า ถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น ความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต (Behavior observations) เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบ ในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. วิธีการประเมินตนเอง (Self-reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทศนคติความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้ อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริง

ของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่างวิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต (Behavior observations) และวิธีการประเมินตนเอง (Self-reports) เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกัน ผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

ซูซีย์ สมิตทิกไร (2556) กล่าวว่า วิธีการหรือเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะมีหลายวิธี สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลประวัติการทำงาน (Biographic data) จะช่วยในการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถได้บ้างว่า บุคคลนั้นเคยปฏิบัติงานใดมาบ้าง

2. ระเบียบพนักงาน (Employee record) เป็นการรวบรวมประวัติพนักงาน รวมถึงคุณสมบัติบางประการ ซึ่งช่วยให้เห็นลักษณะนิสัยในการทำงานบางอย่างของพนักงานได้บ้าง
องค์กร อาจรวมผลการปฏิบัติงานไว้ด้วย

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

3.1 ผลการปฏิบัติงานในเนื้องาน (Task performance) จะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความรู้ และความสามารถ

3.2 พฤติกรรมนอกเหนือจากหน้าที่ (Contextual performance) คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งการประเมินในลักษณะนี้จะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพมากกว่า แต่การประเมินสมรรถนะจากผลการปฏิบัติงานนี้ ควรทำอย่างระมัดระวังเนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือ แรงจูงใจ ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่หากขาดแรงจูงใจ ก็อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดีได้

4. การสัมภาษณ์งาน (Interview) ทำให้ได้ข้อมูลมากพอสมควร แต่ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความตรง (Validity) ของการสัมภาษณ์ด้วย เช่น ประเภทการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์ เป็นต้น

5. Assessment center เป็นการรวบรวมเทคนิคทางจิตวิทยาหลายอย่างเข้าด้วยกัน จึงมักใช้ในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหาร

6. การทดลองจัดการแฟ้มงาน (In-basket simulation) เป็นการจำลองสถานการณ์ ในหน้าที่ของผู้จัดการ โดยมีงานต่าง ๆ เสมือนงานจริง แล้วให้ตัดสินใจสั่งการตามความคิดเห็น วิธีนี้ใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร

7. แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality inventory) ใช้วัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานและองค์กร แต่แบบทดสอบบุคลิกภาพมักมีข้อจำกัดทางวัฒนธรรมสูง

ดังนั้น จึงต้องระมัดระวังในการใช้

8. แบบทดสอบเชาว์ปัญญา (Intelligence test) และความถนัด (Aptitude test) ซึ่งจะวัดเชาว์ปัญญาและความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความโดดเด่นไปคนละด้าน ดังนั้น จึงควรใช้บุคคลให้ตรงตามสมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่

9. การทดสอบความรู้ (Knowledge test) เป็นการทดสอบความรู้ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน เน้นการวัดองค์ประกอบของสมรรถนะด้านความรู้ องค์กรสามารถสร้างเองได้หากมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น แต่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานของข้อสอบด้วย

10. การทดสอบการปฏิบัติงาน (Work sample) เป็นการสุ่มตัวอย่างงานที่ตำแหน่งนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบมาให้บุคคลปฏิบัติ มีข้อดี คือ ความตรงเชิงพยากรณ์ค่อนข้างดี แต่ข้อจำกัดคือ จะไม่ทราบศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล เนื่องจากวัดเฉพาะสิ่งที่สามารถกระทำได้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยเฉพาะหากมีการเปลี่ยนแปลงงานที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลนั้นอาจจะไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงได้

11. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลแบบ 360 องศา (360 Degree feedback) เป็นการประเมินจากรอบด้าน โดยอาศัยผู้เกี่ยวข้อง รู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคล ในตำแหน่งเป้าหมาย ได้แก่ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า การประเมินตนเอง เป็นต้น ข้อดีคือ ทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างกันและครอบคลุม นอกจากนี้ การประเมิน 360 องศา จะมุ่งวัด การรับรู้ของผู้ประเมินต่อคุณลักษณะความเป็นบุคคลและกระบวนการหรือพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าการประเมินผลผลิตและมีความยุติธรรมมากกว่าการประเมินจากแหล่งเดียว

12. การสังเกตพฤติกรรม (Behavior observations) เป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล ในบางสถานการณ์การสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมนั้น ผู้สังเกตหรือผู้ประเมินจะต้องกระทำด้วยความซื่อตรงและจะต้องมีความใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้แต่ละประเภทและเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมรรถนะของแต่ละงาน หรือแต่ละวิชาชีพนั้น เป็นสิ่งที่มีได้กำหนดตายตัว ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เศรษฐกิจ สภาพการณ์และความเหมาะสมของสังคมนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นประเทศ จังหวัด หรือแม้แต่ชุมชนเล็ก ๆ ฉะนั้น การกำหนดสมรรถนะจึงควรเป็นหน้าที่หรือความคิดเห็นของกลุ่มผู้ใช้ในเขตนั้น ๆ เอง และการได้มาซึ่งสมรรถนะของวิชาชีพหนึ่ง ๆ หรืองานหนึ่ง ๆ มีหลายวิธี แล้วแต่จะเลือกใช้ตามความเหมาะสมดังนี้ (นุชนารถ วดีศิริศักดิ์, 2551)

1. การกำหนดโดยการวิเคราะห์งาน (Task analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของงาน ให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้ แล้วแจกย่อยในรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยที่สุด การวิเคราะห์งานจะช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการจะให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติในรายละเอียด

2. การกำหนดสมรรถนะโดยวิเคราะห์สมรรถนะที่เป็นระบบ (Systemic competency analysis) หมายถึง เทคนิคการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบวิเคราะห์ตามปกติ ด้วยการจำแนกเนื้อหาของงานออกเป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจน

3. การกำหนดสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ให้ความเห็นหรือบอกเกี่ยวกับสมรรถนะที่จะเป็น

4. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักทางทฤษฎีและตำรา

ซูซีย์ สมิททึกร (2556) ได้ระบุว่าวิธีการประเมินสมรรถนะผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ตัดสินศักยภาพสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Absolute judgment approach) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประเภทนี้มุ่งเน้นการพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรว่า สามารถกระทำได้ถึงเกณฑ์หรือมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลตามแนวทางนี้สามารถแบ่งออกเป็นวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1.1 วิธีการประเมินแบบกราฟิก (Graphic rating scales) เป็นวิธีการที่เก่าแก่และได้รับความนิยมมากที่สุด หลักการสำคัญ คือ การกำหนดมิติที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เช่น ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรอบรู้ในงาน ความอดทน เป็นต้น และให้ผู้ประเมินพิจารณาว่าผู้รับการประเมินมีคุณลักษณะดังกล่าวมากน้อยเพียงไร โดยการให้คะแนนตามระบบที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจมีตั้งแต่ 3-7 ระดับ

1.2 วิธีการประเมินโดยใช้แบบประเมินรวมคะแนน (Summated scale) เป็นแบบประเมินที่มีอายุเก่าแก่และนิยมใช้มากที่สุดแบบหนึ่ง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากกระบวนการสร้างที่ไม่ซับซ้อนมากนัก สำหรับวิธีการประเมิน กระทำโดยการให้คะแนนแก่ผู้รับการประเมินทีละข้อ จากนั้นจึงนำคะแนนทั้งหมดมารวมกันเป็นคะแนนเดียว

1.3 วิธีการประเมินโดยใช้แบบตรวจสอบชนิดถ่วงน้ำหนัก (Weighted checklist) เป็นแบบประเมินซึ่งมีกำหนดถ่วงน้ำหนักให้แก่ข้อความแต่ละข้อ โดยที่ผู้ประเมินจะไม่ทราบถ่วงน้ำหนักดังกล่าวในขณะที่ทำการประเมิน

1.4 วิธีการประเมินโดยใช้แบบบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident technique) เป็นการจัดบันทึกเหตุการณ์สำคัญซึ่งบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมของ

ผู้ปฏิบัติงาน

1.5 วิธีการประเมินแบบบรรยาย (Essay evaluation) เป็นการเขียนบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอย่างอิสระ โดยอาจมีการกำหนดหัวข้อที่ต้องการให้บรรยายไว้อย่างกว้าง ๆ เช่น จุดเด่น จุดด้อย สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุง เป็นต้น

1.6 วิธีการประเมินแบบกำหนดค่าพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scales) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า BARS คือ วิธีการประเมินที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident technique) ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นแรก วิเคราะห์งานด้วยวิธีการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ จากนั้นนำข้อความบ่งชี้พฤติกรรมที่ดีและไม่ดีมาจัดแบ่งเป็นกลุ่ม และกำหนดชื่อมิติหรือคุณลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมแต่ละกลุ่ม พร้อมทั้งให้คำนิยามของคุณลักษณะเหล่านั้น หลังจากนั้นจึงสร้างแบบประเมินสำหรับคุณลักษณะแต่ละมิติ โดยมีการกำหนดค่าพฤติกรรมแต่ละระดับ

1.7 วิธีการประเมินโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม (Behavioral observation scales) หรือเรียกอย่างย่อ ๆ ว่า BOS คือ การประเมินว่าผู้ปฏิบัติงานได้แสดงพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในระดับที่มากน้อยเพียงไร โดยอาศัยแบบสังเกตพฤติกรรมที่ได้จัดทำไว้ล่วงหน้า การสร้างแบบประเมิน BOS มีขั้นตอนที่คล้ายคลึงกับการสร้างแบบประเมิน BARS แต่ต่างกันที่รูปแบบการให้คะแนน กล่าวคือ ผู้ประเมินโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม จะประเมินพฤติกรรมการทำงานโดยการระบุว่า ผู้ปฏิบัติงานกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้บ่อยครั้งเพียงไร เช่น เกือบจะไม่เคย จนถึงเกือบจะตลอดเวลา เป็นต้น

1.8 วิธีการประเมินโดยใช้แบบบังคับเลือก (The forced choice format) เป็นวิธีการที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อเพิ่มความถูกต้องและลดอคติในการประเมิน โดยผู้ประเมินจะต้องเลือกข้อความที่บรรยายพฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินได้ใกล้เคียงที่สุดจำนวน 2 ข้อ จากข้อความที่กำหนดไว้ 4 ข้อ

2. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Relative judgment approach) วิธีการนี้ไม่ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงาน แต่จะเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรด้วยกันเองตามมิติที่กำหนดไว้ (Employee comparison systems) วิธีการประเมินแบบนี้ยังแบ่งออกเป็น 3 ชนิด ดังต่อไปนี้

2.1 การจัดลำดับ (Ranking) คือ การจัดลำดับว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดทำงานได้ดีมากที่สุดจนถึงผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานได้ด้อยที่สุดตามมิติต่าง ๆ โดยจะต้องเปรียบเทียบทีละมิติ หรืออาจจัดลำดับโดยวิธีที่เรียกว่า การจัดลำดับแบบสลับ (Alternative ranking) ซึ่งกระทำโดยการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและแย่ที่สุดออกมาก่อน จากนั้นก็เลือกผู้ปฏิบัติงานดีและแย่อันดับ

ถัดลงมา จนกระทั่งถึงตำแหน่งตรงกลางของรายชื่อ

2.2 การเปรียบเทียบรายคู่ (Paired comparisons) คือ วิธีการเปรียบเทียบผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งกับคนอื่น ๆ ในตำแหน่งงานเดียวกันทีละคน เพื่อตัดสินว่าผู้ใดมีการปฏิบัติงานที่ดีกว่ากัน จากนั้นจึงสรุปว่าผู้ใดเป็นผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดจากการเปรียบเทียบนี้

2.3 การกระจายตามจำนวนที่กำหนด (Forced distribution) การประเมินแบบนี้ กำหนดให้ผู้ประเมินผลแบ่งระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามรูปแบบการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) กล่าวคือ จะต้องมีการทำงานดีที่สุดใน ร้อยละ 10 ทำงานดีจำนวน ร้อยละ 20 ทำงานพอใช้ จำนวน ร้อยละ 40 ต้องปรับปรุงจำนวน ร้อยละ 20 และทำงานแย่มากจำนวน ร้อยละ 10

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเน้นผลลัพธ์ (Outcome-oriented approach) คือ การพิจารณาผลการทำงานที่มุ่งตรวจสอบว่าการทำงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญตามแนวทางการประเมินผลแบบนี้ ดังนี้

3.1 วิธีการประเมินผลตามแนวคิดการจัดการแบบยึดวัตถุประสงค์ (Management-by-objectives) หรือเรียกอย่างย่อว่า MBO คือ รูปแบบหนึ่งของกระบวนการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิผลหรือสิ่งที่พนักงานกระทำได้สำเร็จ โดยที่จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ล่วงหน้า การจัดการแบบยึดวัตถุประสงค์จึงเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่แผนปฏิบัติการและการปฏิบัติที่แท้จริง

Dessler (1997) ได้กล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นทางการ มีดังนี้

1. วิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic rating scale method) เป็นเทคนิควิธีที่นิยมใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด แบบประเมินจะมีสเกลแสดงรายการคุณลักษณะและช่วงของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนบุคลากรจะได้รับการจัดลำดับด้วยการให้คะแนนที่จะอธิบายถึงระดับการปฏิบัติงาน ในแต่ละคุณลักษณะเช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเชื่อถือได้ เป็นต้น

2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternation ranking method) เป็นการจัดเรียงลำดับบุคลากรที่ปฏิบัติงานจากดีที่สุดไปสู่ผู้ที่ปฏิบัติงานด้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์คุณลักษณะงานเฉพาะอย่าง โดยการเขียนรายชื่อบุคลากรทุกคนที่จะให้คะแนน แล้วจัดเรียงลำดับบุคลากรจากผู้ที่ให้คะแนนมากที่สุดไปสู่ผู้ที่ให้คะแนนน้อยที่สุด

3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired comparison method) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่บุคลากรแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกับทุก ๆ คนในกลุ่มที่ลักษณะงานเปรียบเทียบกันได้ และ

การประเมินบุคลากรแต่ละคนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยเป็นคู่ ๆ จากนั้นพิจารณาคุณลักษณะบุคลากรแต่ละคนแล้วชี้ว่า คนใดดีกว่ากันในแต่ละคู่ในกลุ่ม

4. วิธีการกระจายความถี่ (Forced distribution method) เป็นการประเมินการทำงานของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยยึดเกณฑ์การปฏิบัติงานแล้วกระจายความถี่ในรูปโค้งปกติ การตัดสินใจการกระจายบุคลากรมี ดังนี้

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

5. วิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method) เป็นการประเมินการทำงานที่ให้ผู้ประเมินรายงานเหตุการณ์ที่อธิบายพฤติกรรมการทำงานข้อความที่รายงานถือว่าเป็นเหตุการณ์สำคัญที่จะใช้เป็นตัวอย่งการทำงานที่ดี หรือไม่ดีในการให้คะแนนบุคคล หัวหน้างานจะต้องบันทึกประจำวันเหตุการณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และทุก 6 เดือน จะมาประชุมร่วมกัน เพื่ออภิปรายผลการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดีโดยใช้เหตุการณ์สำคัญเป็นตัวอย่าง

6. แบบการบรรยาย (Narrative forms) เป็นการประเมินโดยการเขียนบรรยายการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อประเมินบุคลากรขององค์กรในด้านมาตรฐาน ความก้าวหน้า และการพัฒนางานการวิเคราะห์ และวางแผนปรับปรุงการประเมินผล เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ในขั้นสุดท้ายจะต้องสรุปและอภิปรายผลถึงการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนโดยมุ่งเน้นด้านการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคล

7. สเกลการจัดลำดับพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scales) เป็นวิธีการประเมินโดยการรวมข้อดีของแบบเรียงความบรรยาย และแบบใช้เหตุการณ์สำคัญ และการจัดลำดับด้วยการกำหนดสเกลประมาณของผลการปฏิบัติงานว่าดี หรือ ไม่ดี พร้อมกับประเมินพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- 7.1 การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ
- 7.2 พัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
- 7.3 กำหนดเหตุการณ์ใหม่
- 7.4 กำหนดสเกลของเหตุการณ์
- 7.5 พัฒนาเครื่องมือ

8. วิธีการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ (Management by object method)

เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานโดยบุคลากร การกำหนดแผนปฏิบัติ โดยระบุถึงวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ มีการยินยอมให้บุคลากรปฏิบัติ ตามแผนการวัดผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และแก้ไข วัตถุประสงค์ได้เมื่อจำเป็น รวมทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่ สำหรับอนาคต วิธีการดังกล่าวมี 6 ขั้นตอน คือ

8.1 กำหนดเป้าหมายขององค์กร (Set the organization goals)

8.2 กำหนดเป้าหมายของแผนก (Set departmental goals)

8.3 อภิปรายเป้าหมายของแผนก (Discuss department goals)

8.4 กำหนดขอบเขตและผลที่คาดหวัง (Define expected results/ set the individual goals)

8.5 ทบทวนผลการปฏิบัติ: การวัดผลลัพธ์ (Reviews performance: measurement the results)

8.6 จัดให้มีการแนะนำคำติชมย้อนกลับ (Provide feedback)

Carrell, Kuzmits and Elbert (1992) ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินผลออกเป็น 6 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบวิธีการประเมินแบบมาตราส่วนซึ่งแบ่งออกเป็นวิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic scales) และวิธีการประเมินแบบไม่ใช่กราฟ (Non-graphic scales)

2. รูปแบบวิธีการประเมินแบบเปรียบเทียบ (Comparative methods) แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ แบบการจัดอันดับ (Ranking) แบบวิธีการกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Forced distribution) แบบจับคู่เพื่อเปรียบเทียบ (Paired comparison)

3. รูปแบบวิธีการประเมินโดยเน้นเหตุการณ์วิกฤต แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ รายงานประจำปี (Annual review) แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally anchored rating scales: BARS)

4. รูปแบบวิธีการประเมินแบบเขียนคำบรรยาย (Essay)

5. รูปแบบวิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก (Management by objectives: MBO)

6. รูปแบบวิธีผสมผสาน (Combination methods) เป็นการใช้วิธีการประเมินมากกว่าหนึ่งวิธี อยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในใบเดียวกัน เช่น บริษัทเคนตักกี (Kentucky fried chicken) ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ ดีเลิศ พอใจ ไม่พึงพอใจ และให้เขียนคำบรรยายสั้น ๆ ลงในหัวข้อทุกหัวข้อของ

การประเมิน

Scarpello, Ledvinka and Bergman (1995) ได้กล่าวว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Evaluation against common performance standards) เป็นการประเมินผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ร่วมกัน หรือบางครั้งเรียกว่า การประเมินแบบมาตราส่วน (Rating scale) ซึ่งนิยมใช้กันมาก มี 4 วิธี คือ

- 1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน
 - 1.2 การใช้มาตราส่วนมาตรฐาน (Mixed standards scale)
 - 1.3 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ
 - 1.4 วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมเป็นสำคัญ
2. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal oriented) แบ่งออกเป็น
- 2.1 การประเมินโดยยึดผลงานเป็นหลัก (Results oriented)
 - 2.2 การประเมินโดยยึดผลผลิตเป็นหลัก (Output oriented)

การประเมินสมรรถนะ (Competency assessment)

การประเมินสมรรถนะ (Competency assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้น ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือจะมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดการประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic)
2. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)
3. เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable)
4. เครื่องมือมีความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

การประเมินสมรรถนะในการทำงานและกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2554)

บุญสืบ เทียมหยิน (2553) กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะเป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการกระทำกิจกรรม ต่าง ๆ ซึ่งมีหลากหลายวิธีที่สามารถนำมาใช้ในการประเมิน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรที่จะนำไปใช้ประโยชน์ การประเมินระบบสมรรถนะอาจแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัดคือผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

2. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & boss assessment) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่ายประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัดคือ บางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจมีผลประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไขคือ พนักงานและผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ประกอบในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน 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

ข้อจำกัดของวิธีนี้ ก็คือ การประเมินตนเอง ผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง หรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินสมรรถนะของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริง และมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรึกษาหารือสรุปกับผู้บังคับบัญชาแนว ทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐานขณะเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกันและนำมาใช้อืนยันในช่วงปรึกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบความรู้และ (Test: knowledge & skill) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่น แบบปรนัยเลือกตอบแบบอัตนัย โดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial ability หรือความเข้าใจ ด้านเครื่องยนต์ กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

4. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ (Critical incident) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลัก ๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมและนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังว่าสูงหรือต่ำกว่า

5. การเขียนเรียงความ (Written essay) เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมินเขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่าตนได้ใช้ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมอะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมโดยเรียงว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ระดับใด

6. การประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมิน ทำการสัมภาษณ์ บุคลากรในองค์กร ผู้ได้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่องค์กร หน่วยงานกำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะแต่ละด้านอยู่ระดับใด แต่การใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือ ต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ค่อนข้างนาน ทำให้ต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้เหมาะสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

7. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating scale) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่สร้างแบบประเมิน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนี้สร้างได้หลายแบบ และแบบที่นิยมกันแพร่หลาย ได้แก่ แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert scale)

8. การประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally anchored rating: BARS) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลัก ที่คาดหวัง (Key result areas) ในสมรรถนะตัวนั้น ๆ ที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออก ระหว่าง 1-9 ช่วง ตามแนวคิดลงมา สำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากร

9. ประเมินแบบรอบด้าน (360 Evaluation) การประเมินสมรรถนะแบบ 360 นี้เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating scale) หรือแบบประเมินจากพฤติกรรมการทำงาน (Behaviorally anchored rating: BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมินเสร็จแล้ว ก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ ก็คือ การประเมินโดยบุคคลหลายคน หลายระดับทำให้มีมุมมองที่หลากหลาย มุมมองครบทุกด้าน และเป็นการลดอคติจากการประเมินโดยบุคคลคนเดียว ข้อจำกัด คือ มีภาระในการจัดเตรียมเอกสารจำนวนมาก บางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ประเมินสูงกว่าความเป็นจริง หรือเกิดพฤติกรรมฮั้วซึ่งกันและกัน เป็นต้น

10. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment center) เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้เทคนิคหลาย ๆ วิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของการประเมินแบบนี้ คือ ผลการประเมินมีความเที่ยง และความเชื่อถือสูง เพราะใช้เทคนิคที่หลากหลายร่วมกัน ใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัดก็คือ ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก เป็นต้น

จากความหมาย ที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะเป็นการวัดความสามารถในการทำงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งมีหลายวิธีในการประเมินขึ้นอยู่กับองค์การนั้น ๆ ตามความเหมาะสม

เทียน ทองแก้ว (2550) ได้ให้ความหมายของการประเมินสมรรถนะว่า ทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงต้องอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 ประเมินแบบ 360 Degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้ำเพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

จิตพิพนัน พิษณุธาดาพงศ์ (2548) ได้ให้ความหมายของการประเมินสมรรถนะว่า กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้น ๆ การประเมินสมรรถนะ ควร มีลักษณะ ดังนี้ ประเมินอย่างระบบ มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ เครื่องมือมีความเที่ยง และความเชื่อถือได้ ในการประเมินสมรรถนะ องค์กร จะต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อมและ วัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น

การประเมินสมรรถนะแบ่งประเภทของการประเมินสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 อ้างถึงใน ประมา ศาสตร์ระรุจิ, 2550) ได้แบ่งประเภทของการประเมินสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. วิธีทดสอบผลงาน (Tests of performance) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง
2. วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต (Behavior observations) เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ แบบทดสอบพฤติกรรมประเภทนี้ ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไร เพียงแต่เป็นการแสดงพฤติกรรมออกมาและจะถูกผู้ประเมินเป็นสังเกตพฤติกรรมและประเมินพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ
3. วิธีการประเมินตนเอง (Self-reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง

การประเมินสมรรถนะด้วยการทดสอบผลงานเป็นการวัดความรู้ ความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบ สำหรับการประเมินตามพฤติกรรมสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา แต่ผู้วัดต้องทำด้วยความเป็นธรรมตรงไปตรงมา รวมถึงการประเมินตนเองก็เช่นกันต้องมีความเที่ยงตรงต่อความเป็นจริงต่อตนเองด้วย ผลประเมินที่ออกมาจึงจะน่าเชื่อถือ ซึ่งในการประเมินนั้นการใช้แบบทดสอบเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่จะใช้วัดว่าบุคคลมีพฤติกรรมสอดคล้องหรือมีสมรรถนะที่

นำไปสู่เป้าหมายหรือผลงานที่องค์กรต้องการ ดังนั้น ในการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมิน (มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, 2558)

สำหรับแบบประเมินพฤติกรรมสร้างได้หลายแบบ โดยแบบที่นิยมกันแพร่หลาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 อ้างถึงใน ประมา ศาสตร์รัฐ, 2550) เช่น

1. แบบประเมินที่ใช้ความถี่ หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert scale) แต่มีข้อจำกัด คือ ผลของการประเมินอาจผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ ดังนั้น อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานระดับต้นมีสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้บริหารได้ ทั้ง ๆ ที่โดยตำแหน่งหน้าที่แล้วผู้ปฏิบัติงานระดับต้นไม่มีโอกาสที่จะแสดงสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานระดับบริหาร เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบในงานแตกต่างกัน

2. แบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally anchored rating scale: BARS) ใช้พฤติกรรมในการกำหนดระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 (ขั้นเรียนรู้) แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี

ระดับที่ 2 (ขั้นปฏิบัติ) สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้

ระดับที่ 3 (ขั้นพัฒนา) สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระดับที่ 4 (ขั้นก้าวหน้า) สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน

ระดับที่ 5 (ขั้นเชี่ยวชาญ) สามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ

บทบาทของผู้ประเมิน คือ การพิจารณาหลักฐานของผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ สามารถ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้ประเมินจึงมีบทบาทสำคัญและต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ที่ถูกประเมิน ดังนั้น ผู้ประเมินสมรรถนะ จึงจำเป็นต้องตอบคำถามต่าง ๆ ดังนี้

1. จะทราบได้อย่างไรว่าสมรรถนะมีอะไรบ้าง และหมายถึงอะไร

2. หลักฐานเหล่านี้มีแหล่งที่มา มาจากไหน ที่ใดบ้าง

3. จะเลือกวิธีการประเมินที่ถูกต้องและเหมาะสมได้อย่างไร

การประเมินสมรรถนะให้ได้ผลเที่ยงตรง โดยไม่มีอคตินั้นเป็นประเด็นที่สำคัญมาก โดยธรรมชาติของการประเมินสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือ การสังเกต พฤติกรรมการทำงานอย่างใกล้ชิดแล้วทำการประเมิน ต้องอาศัยการตัดสินใจและดุลยพินิจของ

ผู้ประเมินอยู่มาก อย่างไรก็ตาม การประเมินคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมก็ไม่สามารถที่จะประเมินด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ความสามารถได้ วิธีการประเมินสมรรถนะได้เที่ยงตรงจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การมีโอกาสในการทำงานใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ การมีความตั้งใจที่จะประเมินด้วยความเที่ยงตรง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการสังเกตให้ชัดเจน และที่สำคัญการประเมินจะได้รับการยอมรับมากขึ้น ถ้าทั้งผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมินได้มีโอกาสสื่อสารกันอย่างเปิดเผยถึงพฤติกรรมเป้าหมายที่ผู้ประเมินต้องการ และหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินมีพฤติกรรมเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ การประเมินแบบเปิดเผยกับผู้ถูกประเมินเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ดังนั้น คุณภาพของการประเมินขึ้นอยู่กับทักษะของผู้ประเมิน ความรู้ความเข้าใจในหลักการของการประเมิน ผู้ประเมินที่มีทักษะในด้านการประเมินจะสามารถรับเอาแนวทางประเมินที่สร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง การประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินรายบุคคล ดังนั้น แต่ละคนที่ถูกประเมินจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่หลากหลายและเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ด้วยกันเพื่อเป็นแนวทางที่มีความยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ในหลาย ๆ รูปแบบเพื่อรับมือกับการประเมินสมรรถนะที่หลากหลายเหล่านั้น ผู้ประเมินสมรรถนะ ควรเป็นผู้ที่มีการติดต่อกับผู้รับการประเมินอยู่เป็นประจำและมีโอกาสสังเกต และติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจริง ภายใต้อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ตามบทบาท หน้าที่ของผู้ประเมิน สามารถสรุปได้ ดังนี้ (วีรวัชร มาหะศิริรานนท์ และ วุฒิพงษ์ ยศธาสุโรดม, 2547)

1. ผู้ประเมินควรจะเป็นหัวหน้างานในสายปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการสังเกตการปฏิบัติงานตามที่เป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจริง
2. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการตัดสินตามหลักฐานของผลการปฏิบัติงานและมั่นใจด้วยว่าประเภทและคุณภาพของหลักฐานมีความถูกต้องและเพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ผู้ประเมินอาจใช้วิธีการประเมินหลาย ๆ แบบ แต่รูปแบบหลัก ๆ ของการประเมินจะต้องเป็นการสังเกตผลการปฏิบัติงาน โดยมีการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ไปยังผู้ถูกประเมินอย่างสม่ำเสมอ และมีการระบุถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมในระหว่างช่วงของการประเมินนั้น ๆ ด้วย
4. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการบันทึกผลการประเมิน รายละเอียดของหลักฐาน และผลการตัดสินจะต้องถูกบันทึกไว้ในประวัติของการประเมิน

ประโยชน์ของสมรรถนะและการนำไปใช้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547 อ้างถึงใน อนันต์ นามทองต้น, 2553) ระบุว่า สมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรมีประโยชน์ต่อทั้งตัวผู้ปฏิบัติงาน องค์กร และหน่วยงาน รวมถึงระบบการบริหารจัดการงานบุคคล ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะดีทั้งทางด้านความรู้ ด้านทักษะและความสามารถตลอดจนการแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ของตนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในด้านใด อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

2. สามารถใช้ประโยชน์จากการประเมินในการฝึกอบรมและพัฒนา แก่ บุคลากรในองค์กร และหน่วยงาน

3. ช่วยสนับสนุนให้การประเมินตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุตามเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวชี้วัดได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้สมรรถนะในด้านใดบ้าง

4. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานเกิดจาก โชคชะตาเพียงอย่างเดียว

5. ช่วยทำให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนสามารถปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับตัวชี้วัดผลงานที่องค์กรกำหนด ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

อีกทั้ง ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระบบใหม่ และการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะมีเป้าหมายให้ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า ซึ่งการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำประโยชน์ได้ ซึ่ง สุจิตรา ธานันท์ (2552) ได้อธิบายไว้ดังนี้

ประโยชน์ในระดับพนักงาน (ผู้ถูกประเมิน) ประกอบด้วย

1. สร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงลำดับขั้นของการเรียนรู้ การถ่ายโอนทักษะ คุณค่า และศักยภาพของความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ช่วยทำให้ทางเลือกในการเปลี่ยนอาชีพนั้นชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผู้ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่ จะสามารถเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาชีพใหม่

3. เพิ่มความสามารถให้กับพนักงานในการถ่ายโอนทักษะ และฝึกฝนทักษะที่ต้องการของตลาด
 4. แสดงให้เห็นว่าองค์การนั้นมีทัศนคติและค่านิยมที่ชัดเจนต่อการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 5. มีการทบทวนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนตามสมรรถนะที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน ซึ่งถือเป็นการเตรียมการที่จะกระตุ้นหรือจูงใจพนักงานให้พยายามฝึกฝนตนเองให้เข้ากับมาตรฐานขององค์การ
- ประโยชน์ในระดับองค์การ ประกอบด้วย
1. ช่วยในการจัดสมรรถนะที่มีอยู่เดิมกับสมรรถนะที่ต้องการให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง
 2. ช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการรับสมัครพนักงาน ด้วยการใช้วิธีการเปรียบเทียบสมรรถนะที่ต้องใช้ในงานกับสมรรถนะที่ผู้สมัครแต่ละคนมีอยู่
 3. ช่วยให้องค์การสามารถให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อลดช่องว่างทางทักษะด้วยการฝึกอบรมเฉพาะที่เป็นที่ต้องการตามลักษณะงาน
 4. เกิดความคุ้มค่าในการฝึกอบรมตามความจำเป็นขององค์การ
 5. สร้างความเชื่อมั่นแก่องค์การในการตัดสินใจในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะแก่พนักงานอย่างแท้จริง
 6. ช่วยในการประเมินผลการเรียนรู้และผลลัพธ์จากการฝึกอบรม ทำให้มีความเชื่อมั่นและเกิดความสอดคล้องอย่างแท้จริง
 7. เกิดความชัดเจนในการติดต่อสื่อสารในเรื่องทักษะและความรู้ของพนักงาน
 8. ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการใช้วิธีกำหนดสมรรถนะที่ต้องการไปยังผู้ที่ต้องเปลี่ยนแปลงโดยตรง
- คุณภาพของเครื่องมือประเมิน
- เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญของเครื่องมือในการวัด คือ ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง หมายถึง การวัดในสิ่งที่ต้องการวัดให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ตรงประเด็นมากที่สุด ความเชื่อมั่น หมายถึง ผลของสิ่งที่ต้องการวัด ถ้าวัดซ้ำ ๆ ควรจะอยู่ในตำแหน่งเดียวกันทุกครั้ง ความเที่ยงตรงของการวัดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวัดเป็นสำคัญ และการวัดที่เริ่มต้น จากการเขียนพฤติกรรมที่ชัดเจนยังไม่เพียงพอที่จะบอกความเที่ยงตรงได้ แต่การใช้วิธีศึกษาจากแหล่งข้อมูลร่วมด้วยจะช่วยให้แปลผลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น การสร้างเครื่องมือจึงต้องมีทั้งความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

การประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่วนใหญ่เป็นการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เป็นจุดเริ่มต้นในการวัด ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หมายถึง การเลือกคำถามที่สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีได้ ไม่ต้องทดสอบทางสถิติ เพียงแต่เชื่อว่า คำถามที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นตัวแทนของคำถามทั้งหมดได้ (Universal of question) วิธีที่นิยมในการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่ามีความชัดเจนและเป็นไปได้ หรือไม่ที่จะใช้เป็นแบบประเมิน นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความชัดเจนเชิงภาษา (Formal test of linguistic) การตรวจสอบความเที่ยงตรงสามารถวิเคราะห์ออกมาเป็นตัวเลขได้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (อรพินทร์ ชูชม, 2542)

สำหรับการประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นั้น ความเชื่อมั่น หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลที่ได้จากการวัด เมื่อมีการกระทำซ้ำ ๆ การหาความเชื่อมั่นมีหลายวิธี ได้แก่ วิธีการสอบซ้ำ วิธีการใช้เครื่องมือวัดที่คู่ขนาน วิธีหาความเชื่อมั่นแบบคงที่ภายในวิธีการแบ่งครึ่ง

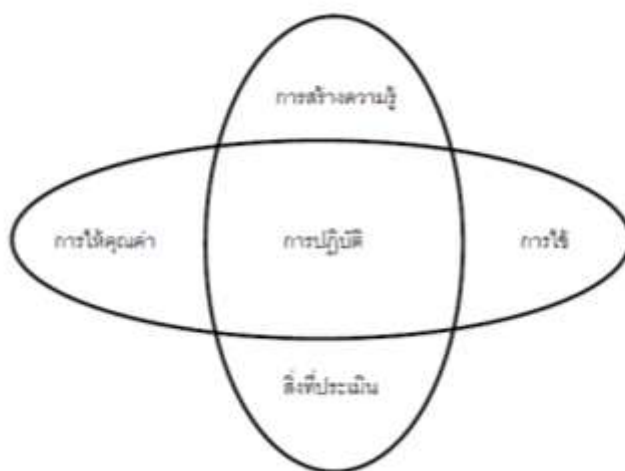
ตอนที่ 2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน

แนวคิด ทฤษฎี ปรัชญาการประเมิน

ปรัชญาการประเมินการประเมินเป็นวิธีการศึกษาความจริงในด้านคุณค่าหรือค่าของข้อเท็จจริงในแง่ต่าง ๆ ภายใต้บริบทของสังคม คำว่าการประเมิน นั้นคือ การศึกษาวิเคราะห์ปรัชญาที่อยู่เบื้องหลังการประเมินตามแนวคิดของนักทฤษฎีการประเมินคนสำคัญ ๆ ที่ใช้เป็นแบบอย่างของการประเมินในปัจจุบัน ปรัชญาที่นักทฤษฎีการประเมินยึดเป็นหลักในการสร้างรูปแบบการประเมินสามารถมองได้หลายแง่มุม มุมหนึ่งของการมองอาจวิเคราะห์ได้จากคำตอบเชิงปรัชญาของการประเมินคำว่า “เราทำการประเมินไปทำไม” และ “เราควรทำการประเมินอย่างไร” ซึ่งผลการวิเคราะห์เชิงปรัชญาทำให้มีแนวทางเพื่อเป็นกรอบความคิดสำหรับการศึกษาการประเมิน

ทฤษฎีการประเมิน คือ ชุดของความคิดที่สร้างขึ้น โดยนักประเมินที่อธิบายเกี่ยวกับวิธีการในการประเมิน การให้คุณค่าในสิ่งที่ประเมิน การใช้ความรู้จากการประเมิน การสร้างความรู้จากการประเมินและสิ่งที่ประเมิน ทฤษฎีการประเมินประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ทฤษฎีภายในและทฤษฎีภายนอกของการประเมิน (รัตนะ บัวสนธ์, 2548) สอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสี (2554) ทฤษฎีการประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับเป้าหมายของการประเมินอยู่ที่การตัดสินคุณค่า โดยผู้ประเมินจะต้องมีความเชี่ยวชาญในหลักการสังเกตและเหตุผล ถ้าผู้ประเมินมิได้ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินถือว่าผู้ประเมินนั้นยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ในการพัฒนาศาสตร์แขนงใดก็ตาม ต้องมีการสร้างองค์ความรู้ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาทฤษฎีและเกณฑ์อันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ลำพังการสังเกตและสรุปผลจากข้อมูลหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ยังเป็น

สิ่งที่ไม่เพียงพอควรจะต้องหยังรากงลึกสู่การสรุปเป็นหลักการ ทฤษฎี หรือเกณฑ์ด้วยทั่วไป เพราะทฤษฎีที่ดียอมสามารถพัฒนาเป็นแนวทางที่ดีของการปฏิบัติในสถานการณ์เฉพาะต่าง ๆ ได้ เพราะปฏิบัติการที่ไร้อทฤษฎีรองรับมีลักษณะคล้ายการทำงานแบบสุ่มเสี่ยงตามอำเภอใจ จึงเปรียบเสมือนเป็นการกระทำที่ไร้วิญญานและจุดหมาย (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ทฤษฎีการประเมิน (Evaluation theory or theory of evaluation) ยังหมายถึงชุดของข้อความที่ทำหน้าที่อธิบายเกี่ยวกับการประเมิน ซึ่งในวงวิชาการด้านการประเมิน นอกจากจะเรียกว่าทฤษฎีการประเมินแล้ว ก็ยังมีการใช้คำอื่น ๆ ที่มีความหมายเทียบเคียงทดแทนกันได้ เช่น ใช้คำว่ารูปแบบการประเมิน (Evaluation model or model of evaluation) ซึ่งในภาษาไทยบางทีก็ใช้ทับศัพท์ เรียกว่าโมเดลการประเมิน หรือใช้คำว่าแนวทางการประเมิน (Evaluation approach or approach of evaluation) โดยทั่วไปแล้วทฤษฎีการประเมินซึ่งเป็นชุดของข้อความที่อธิบายเกี่ยวกับการประเมินดังที่กล่าวมานั้น Scriven (2003) กล่าวว่า ประกอบด้วยสองส่วน คือ ทฤษฎีปทัสถาน (Normative theories) และ ทฤษฎีพรรณนา (Descriptive theories) ทฤษฎีปทัสถานของทฤษฎีการประเมิน ก็คือ ส่วนที่อธิบายหรือบอกเกี่ยวกับการประเมินว่าควรจะทำอย่างไร หรือควรเป็นอย่างไรนั้น คือ เป็นการให้ความหมายหรือบอกคุณลักษณะของการประเมิน ในขณะที่ทฤษฎีพรรณนาของทฤษฎีการประเมิน ก็คือ ส่วนที่บอกให้ทราบว่า การประเมินมีกี่ชนิด อะไรบ้าง การประเมินที่แท้จริงนั้น ทำอะไร และทำไมจึงต้องทำเช่นนั้น แต่สำหรับ Shadish (1998) ได้แสดงให้เห็นถึงเนื้อหาสาระที่ทฤษฎีการประเมินควรอธิบายหรือกล่าวถึง เสนอเป็นแผนภูมิไว้ตามภาพที่ 3 (รัตนะ บัวสนธ์, 2548)



ภาพที่ 3 ทฤษฎีการประเมิน (ดัดแปลงมาจาก Scriven, 2003; Shadish, 1998)

ทฤษฎีการประเมิน

ทฤษฎีการประเมินเป็นองค์ความรู้ที่มีนัยทั่วไปที่สามารถใช้ทำความเข้าใจ บรรยาย อธิบาย เสนอแนะ หรือทำนายประสบการณ์ของการประเมินในสถานการณ์เฉพาะต่าง ๆ ทฤษฎีการประเมินควรให้คุณค่าของการเป็นศูนย์กลางของแนวคิดของการประเมิน อธิบายธรรมชาติของการประเมินแนะแนวทางการประเมินที่เหมาะสม และสามารถนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) แต่ทฤษฎีการประเมินเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์และแนวคิดที่คิดว่าสมเหตุสมผล ณ เวลาหนึ่ง แต่ยังไม่ใช่สิ่งที่เป็นถาวร จึงย่อมต้องการการปรับปรุงและมีการพัฒนาต่อไป Scriven (2003) และ Shadish (1998) ที่กล่าวถึง ทฤษฎีการประเมิน จึงอาจสรุปได้ว่าทฤษฎีการประเมิน (หรือ โมเดลและแนวทางการประเมิน) ใด ๆ ก็ตามควรเป็นชุดคำอธิบายเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติหรือการดำเนินงานประเมิน สิ่งที่ประเมิน การให้คุณค่า การสร้างความรู้จากการประเมินและการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินหรือถ้าสรุปอย่างสั้นที่สุด ทฤษฎีการประเมินก็คือ ชุดของข้อความที่อธิบายเกี่ยวกับวิธีการประเมิน สิ่งที่ประเมินและการใช้ผลจากการประเมิน ทั้งนี้ทฤษฎีของทฤษฎีการประเมิน ได้มีความพยายามของนักทฤษฎีการประเมินจำนวนหนึ่งนำเสนอแนวคิดไว้

Stake (1974) ได้เขียนบทความทางวิชาการชื่อ แนวทางทั้ง 9 ของการประเมินทางการศึกษา (Nine approaches to educational evaluation) โดยเขียนเป็นตารางจำแนกประเภทแนวทางการประเมินทางการศึกษาไว้ว่ามีทั้งสิ้น 9 แนวทาง แต่เอกสารดังกล่าวมิได้เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการใด ๆ เป็นการนำเสนอในการเรียนการสอนที่ศูนย์การวิจัยและประเมินทางการเรียนการสอนและหลักสูตรมหาวิทยาลัยลินออยส์ เมืองเออร์บานา-แชมเปญจ์ (CIRCE, University of Illinois, Urbana-Champaign) เท่านั้น House (1978, 1980) ทำการวิเคราะห์จัดกลุ่มรูปแบบการประเมินทั้ง หลายโดยใช้หลักของอภิปรัชญาและจริยศาสตร์ (หรือการให้คุณค่า) ของตนเองเป็นเกณฑ์การจัดกลุ่มรูปแบบการประเมิน

Stufflebeam (2001) นำเสนอแนวคิดการจัดการกลุ่มรูปแบบแนวทางและทฤษฎีการประเมินออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1. กลุ่มแนวทางการประเมินมุ่งเสนอข้อค้นพบที่ขาดความเที่ยงตรงหรือความสมบูรณ์ (Promote invalid or incomplete findings)
2. แนวทางการประเมินที่มุ่งเน้นคำถามหรือเทคนิควิธีการ (Questions and/ or methods oriented approaches)
3. แนวทางการประเมินที่มุ่งเน้นการปรับปรุงหรือการประเมินที่มุ่งตรวจสอบได้ (Improvement or account ability approaches)

4. แนวทางการประเมินที่มุ่งเน้นข้อเสนอหรือการสนับสนุนทางสังคม (Social agenda or advocacy approaches)

โดยแต่ละกลุ่มประกอบด้วย รูปแบบ วิธีการประเมินต่าง ๆ การจัดกลุ่มอธิบายทฤษฎี หรือ โมเดลการประเมินเหล่านี้ Stufflebeam (2001) อาศัยประสบการณ์ส่วนตัวทำการประเมินคุณค่าของทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินต่าง ๆ จำนวน 22 โมเดล ตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโครงการ (Program evaluation standards) ของคณะกรรมการร่วมการประเมิน (Joint committee of evaluation) ผลการประเมินของ Stufflebeam ปรากฏออกมาในลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงจุดดี จุดด้อยของแต่ละโมเดลหรือทฤษฎีการประเมินนั้น ๆ

Scriven (2003) เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่เสนอแนวคิดการจัดกลุ่มจำแนกทฤษฎี โมเดลหรือแนวทางการประเมิน ไว้โดยพิจารณาจากบทบาทของนักประเมินตามที่ทฤษฎีหรือโมเดลการประเมินนั้น ๆ อธิบายไว้ จำแนกออกเป็น 8 กลุ่มโมเดล ได้แก่

1. โมเดลกึ่งการประเมิน (Quasi-evaluation)
2. โมเดลการประเมินเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ (Goal-achievement evaluation)
3. โมเดลการประเมินอิงพื้นฐานผลลัพธ์ (Outcome-base evaluation)
4. โมเดลการประเมินมุ่งเน้นผู้รับบริการ (Consumer-oriented evaluation)
5. โมเดลการประเมินเฉพาะเป็นระยะ ๆ (Formative-only model)
6. รูปแบบการมีส่วนร่วมหรือบทบาทแบบผสมผสาน (Participatory or role-mixing approaches)
7. โมเดลการประเมินขับเคลื่อนทฤษฎี (Theory-driven evaluation)
8. โมเดลเชิงพลัง (Power models)

Alkin and Christie (2004) นำเสนอแนวคิดเพื่อจัดกลุ่มอธิบายทฤษฎี โมเดลหรือแนวทางการประเมินออกเป็นแผนภูมิด้านไม้ โดยใช้ชื่อว่า ด้านไม้ทฤษฎีการประเมิน (An evaluation theory tree) ประกอบด้วย สามกิ่งใหญ่ (Tree branches) หรือสามกลุ่มคือกิ่ง (กลุ่ม) ที่หนึ่ง เน้นด้านการใช้ผลการประเมินกิ่ง (กลุ่ม) ที่สองเน้นด้านวิธีการที่ใช้ประเมินกิ่ง (กลุ่ม) ที่สาม เน้นด้านการให้คุณค่าของสิ่งที่ประเมิน โดยมีแนวคิดการประเมินเพื่อตรวจสอบความรับผิดชอบและการควบคุม (Accountability and control) และการสืบค้นทางสังคม (Social inquiry) เป็นรากฐาน (หรือรากแก้ว) ของต้นไม้การประเมิน ทั้งนี้ ในแต่ละกิ่ง (กลุ่ม) ของต้นไม้การประเมินก็ประกอบด้วยทฤษฎี โมเดลหรือแนวทางการประเมินที่นำเสนอ โดยนักทฤษฎีการประเมินแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับนักวิจัยอีกหลายท่านในเรื่องของทฤษฎีการประเมิน นั่นก็คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับเป้าหมายของการประเมินอยู่ที่การตัดสินคุณค่า โดยผู้ประเมินจะต้องมีความ

เชี่ยวชาญในหลักการสังเกตและเหตุผล ถ้าผู้ประเมินมิได้ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ถือว่าผู้ประเมินนั้นยังทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2554) ในขณะที่การประเมินนั้นเป็นกระบวนการในการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ความก้าวหน้า และผลสรุปของการดำเนินงานซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแผนและโครงการประเมิน เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด รัฐวัลย์ เสงคราวิทย์ (2559), พิสนุ ฟองศรี (2553) และสอดคล้องกับเชาว์ อินโย (2555) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการพิจารณาคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ไข่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ นักทฤษฎีการประเมินเหล่านี้พยายามนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีบางส่วนคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปรัชญาพื้นฐานหรือความเชื่อเบื้องหลังของการกำหนดหรือการให้คุณค่า (Value) ในสิ่งที่ประเมินที่มาหรือคำถามในการประเมิน วิธีเข้าถึงซึ่งข้อมูลของสิ่งที่ประเมิน กลุ่มผู้ใช้ผลการประเมินที่ตั้งใจให้ใช้ เป็นต้น โมเดล แนวทาง หรือทฤษฎีการประเมินที่ได้รับการพัฒนา นำเสนอโดยนักทฤษฎีการประเมินที่กล่าวมานั้น ต่างก็มีจุดดีและจุดด้อยด้วยกันทั้งสิ้น จนอาจกล่าวได้ว่า “ไม่มีโมเดลหรือทฤษฎีการประเมินใดที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง เหมาะสมที่สุดในการใช้ จะมีก็แต่โมเดลหรือทฤษฎีการประเมินที่เหมาะสมสำหรับแต่ละเงื่อนไข สถานการณ์หนึ่ง ๆ ของการประเมินเท่านั้น” (รัตนะ บัวสนธ์, 2556) ตามหลักการที่ว่าถ้าเราไม่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เราก็ไม่สามารถบริหารจัดการได้ ดังนั้น การประเมินจึงมุ่งเน้นที่จะวัดคุณค่าของการปฏิบัติงานที่เจาะจงเป็นรูปธรรม สามารถพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มได้

ความหมายการประเมิน

จากการศึกษาได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินไว้จำนวนมากแต่เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียดแล้ว พบว่า ความหมายเหล่านั้นมีความคล้ายคลึงกันดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การสนองสารสนเทศแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายอย่างลุ่มลึกและการประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน รัฐวัลย์ เสงคราวิทย์ (2559) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการตรวจสอบ การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการตรวจสอบ ความก้าวหน้า และผลสรุปของการดำเนินงานซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแผน สอดคล้องกับเชาว์ อินโย (2555) ที่หมายถึง กระบวนการพิจารณาคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อช่วยในการตัดสินใจ

ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ
 พิสนุ พงศ์ศรี (2553) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งใด
 หนึ่งโดยการนำสารสนเทศ หรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับ
 นิศา ชูโต (2538) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์
 ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางวิธีการปรับปรุงวิธีการจัดการเกี่ยวกับ
 โครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของ
 โครงการให้ดียิ่งขึ้น งาม อัจ นัยพัฒน์ (2551) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า กระบวนการของ
 การตรวจสอบ การพิจารณาตัดสินคุณลักษณะของสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือของกิจกรรมใด ๆ เพื่อกำหนด
 คุณค่า ความถูกต้อง เหมาะสม โดยอาศัยเกณฑ์เป็นหลัก ส่วน สุวิมล ติรกันันท์ (2550) ได้ให้
 ความหมายของการประเมินว่า สาเหตุที่ต้องทำการประเมิน เพื่อให้ทราบว่าสิ่งที่ดำเนินงานไป มี
 ความเหมาะสมหรือไม่เกิดปัญหาอุปสรรคอย่างไร ผลที่ได้จากการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการ
 ปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขตหรือยุติ สอดคล้องกับเชาว์ อินโย (2555) ได้ให้ความหมายของ
 การประเมินว่า กระบวนการพิจารณาคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด
 โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อช่วยในการตัดสินใจ
 ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ
 Scriven (1973 อ้างถึงใน รวีวรรณ เผ่ากัณหา, 2548) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า
 การประเมินเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าที่แท้จริงทั้งหมดของสิ่งที่มุ่งประเมิน ทั้งคุณค่าของผล
 ที่คาดหวังและมีได้คาดหวัง

จากความหมาย ที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการแสวงหาข้อมูล
 เพื่อใช้ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมี
 วัตถุประสงค์ หลักการอยู่ที่การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินว่ามีความถูกต้องและเหมาะสม
 โดยมุ่งสู่จุดหมายของการพัฒนาคุณค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือก
 ทางเลือกที่ดีที่สุด

มโนทัศน์การประเมิน

การประเมินมีลักษณะที่แตกต่างกันไป โดยมีความเชื่ออย่างน้อย 2 ลักษณะ คือ
 การประเมินในลักษณะที่วัดวัตถุประสงค์และการประเมินเน้นการตัดสินคุณค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี,
 2554) สำหรับการประเมินแบบมีวัตถุประสงค์ (Decision-oriented v.s. value oriented evaluation)
 คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์พร้อมกับพยายามเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง
 การประเมินกับการนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหาร ซึ่งจำแนกแนวคิดวัตถุประสงค์
 การประเมินออกเป็น 2 ขั้ว คือ การประเมินเน้นการตัดสินใจและการประเมินเน้นการตัดสินคุณค่า

ซึ่งการประเมินเน้นการตัดสินใจมีลักษณะการประเมินเป็นการเปรียบเทียบระหว่าง “สิ่งที่เป็จริง” (What is) กับ “สิ่งที่ควรเป็น” (What should be) และการใช้ข้อมูลความไม่สอดคล้องเป็นหลัก ในการตัดสินใจสรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรหรือเป็นการประเมิน เปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติตามที่วางแผนกับการปฏิบัติตามที่เป็นจริง และผลลัพธ์ที่คาดหวังตามแผนกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ความสอดคล้องและไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้น แสดงถึงข้อดีและข้อเสียของโครงการ รวมถึงการประเมินเป็นการกำหนดปัญหาการเก็บรวบรวม ข้อมูลและเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ในขณะที่ การประเมินแบบเน้นการตัดสินใจคุณค่านั้น เป็นการประเมินเพื่อใช้ในการตัดสินใจของนักบริหาร ในทางปฏิบัติทั่ว ๆ ไป มักจะมีแรงกดดันทั้งจากภายนอกและภายใน ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง จึงอาจละเลยประเด็นสำคัญของการประเมินในบางประเด็นได้ นอกจากนี้ แนวทางของ Decision-oriented evaluation เป็นกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับ สิ่งที่จะเป็น เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ นั้น ๆ จึงทำให้การประเมินสนองตอบตามความต้องการของผู้บริหาร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554)

องค์ประกอบของทฤษฎีการประเมิน

ทฤษฎีการประเมินแต่ละทฤษฎีจะมีความแตกต่างกันออกไปตามความเชื่อหรือปรัชญา พื้นฐานที่รองรับความเชื่อมั่น ซึ่งปรัชญาพื้นฐานที่สำคัญของการประเมิน ก็คือ ปรัชญาที่เกี่ยวกับ ความจริงของคุณค่า (อภิปรัชญาการประเมิน) และปรัชญาเกี่ยวกับการเข้าถึงความจริงของคุณค่า นั้น ๆ (ญาณวิทยาการประเมิน) ดังนั้น หากมีความเชื่อว่าความจริงของคุณค่าและการเข้าถึง ความจริงของคุณค่าต่างกันก็ทำให้เกิด ทฤษฎีการประเมิน วิธีการประเมินและรูปแบบการประเมิน ต่างกัน เหตุนี้การสร้างหรือพัฒนาทฤษฎีจึงจำเป็นต้องอาศัยความเชื่อหรือกำหนดปรัชญาพื้นฐาน เกี่ยวกับคุณค่าก่อนเสมอ ทั้งนี้ ทฤษฎีการประเมินหรือทฤษฎีใด ๆ ก็ตามจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ มโนทัศน์ (Concept) และข้อเสนอ (Proposition)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน ร้อยละ 80 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน ร้อยละ 20 การแบ่ง ผลการประเมินการปฏิบัติงาน (คะแนนประเมิน) สรุปได้ดังนี้

คะแนนรวมร้อยละ	90-100	ระดับดีมากที่สุด
คะแนนรวมร้อยละ	80-89	ระดับดีมาก
คะแนนรวมร้อยละ	70-79	ระดับดี
คะแนนรวมร้อยละ	60-69	ระดับพอใช้
คะแนนรวมร้อยละ	59 และน้อยกว่า	ต้องปรับปรุง

ประเภทของการประเมิน

สำหรับโดยทั่วไป หากมีการประเมินโครงการดำเนินงานขององค์กรทางธุรกิจหรือแม้กระทั่งทางภาครัฐ มักจะใช้แนวทางการประเมินการตัดสินใจด้วยวิธีเชิงระบบ (Systematic approach) และด้วยการประเมินวิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic approaches) ด้วยการประเมินวิธีเชิงระบบ ซึ่งเป็นการประเมินที่ยึดมาตรการเข้าถึงค่าและเกณฑ์ตัดสินใจตามแนวคิดปรัชญาปรนัยนิยม (Objectivism) จะมีความเชื่อว่าวิธีเชิงระบบเป็นวิธีที่เหมาะสมในการประเมิน นักทฤษฎีการประเมินในกลุ่มนี้พยายามเสนอโมเดลรูปแบบการประเมินที่แสดงถึงการวางแผนการดำเนินงาน และวิธีดำเนินงานอย่างชัดเจน รัดกุมและเป็นระบบ ส่งผลกระทบต่อการประเมิน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแผนการที่กำหนดและสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานที่ประกาศไว้ล่วงหน้า ซึ่งสามารถจำแนกประเภทของการประเมินลักษณะนี้ออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ได้แก่ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554)

1. Systematic decision-oriented evaluation (SD Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีเชิงระบบ เพื่อการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร
 2. Naturalistic decision-oriented evaluation (ND Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้วิธีธรรมชาติ เพื่อการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจในเชิงบริหาร
 3. Systematic value-oriented evaluation (SV Models) การประเมินประเภทนี้เน้นการใช้เชิงระบบ เพื่อให้ให้นักประเมินทำการตัดสินใจตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน
 4. Naturalistic value-oriented evaluation (NV Models) การประเมินประเภทนี้ เน้นการใช้วิธีธรรมชาติ เพื่อให้ให้นักประเมินทำการตัดสินใจตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน
- รูปแบบการประเมิน โดยทั่วไปนิยมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective based model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมิน โดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Cronbach (1963)
2. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Judgmental evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการนั้น ๆ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ Stake (1967), Scriven (1967) และ Provus (1971)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-oriented evaluation model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมินเป็นแนวทางรูปธรรมตามสภาพจริงที่ถ่ายโยงระบบความสัมพันธ์มาจากแนวคิดเชิงทฤษฎีการประเมินสู่แผนการปฏิบัติทางการประเมิน รูปแบบแต่ละรูปแบบจึงมีพื้นฐานทางปรัชญาและแนวคิดเชิงทฤษฎีที่แตกต่างกัน นักประเมินจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงรากฐานของแต่ละรูปแบบ เพื่อเลือกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือทำการพัฒนารูปแบบใหม่ขึ้นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552) และศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า รูปแบบของการประเมิน หมายถึง กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมิน ซึ่งแต่ละรูปแบบจะบอกให้ทราบว่าในการประเมินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น เราควรพิจารณาในเรื่องอะไรบ้าง (What) ในขณะเดียวกัน บางรูปแบบอาจมีการเสนอแนะด้วยว่าในการประเมินแต่ละรายการ/แต่ละเรื่อง ควรพิจารณาหรือตรวจสอบอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะของการเสนอแนะวิธีการ (How) นักทฤษฎีการประเมินได้เสนอรูปแบบและแนวทางการประเมินที่แตกต่างกันในแต่ละรูปแบบหรือแนวทางตามคามเชื่อของนักทฤษฎีที่พัฒนารูปแบบนั้น ๆ มีทั้งข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามรูปแบบหรือแนวทางการประเมินที่จัดอยู่ประเภทของการประเมินเดียวกันที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยซึ่งสามารถสรุปแนวคิดของแต่ละรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler) Goal-based (behavioral objectives) approach

Tyler (1950) การประเมินเป็นการเปรียบเทียบระหว่าง สิ่งที่เป็นจริงกับสิ่งที่ควรเป็นได้ เสนอรูปแบบการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมินเป็นหลักในการประเมินความสำเร็จ ไทเลอร์ยังถือว่าเป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมายของการประเมินว่าการประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง ซึ่งสามารถนำมาเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจผลสำเร็จของการดำเนินงานจึงต้องมีความชัดเจนในรูปแบบของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมอันเป็นผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

รูปแบบการประเมินของ Stakeholder-based approach

Bryk (1983) และ The National Institute of Education (NIE) ของสหรัฐอเมริกาได้สนับสนุนการเงินในการพัฒนา Stakeholder-based evaluation model เป็นรูปแบบการประเมินที่ให้ความสำคัญและเน้นการสนองตอบความตรงการทราบผลการประเมินของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้สนใจและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมินถูกนำมาให้มีส่วนร่วมในการกำหนด จุดมุ่งหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือ การแปลผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งต่อมา Mark and Shotland (1985) พิจารณาจากเป้าหมายของการมีส่วนร่วม ถ้าเพื่อเป็นการส่งเสริมการใช้ผลการประเมิน ควรเลือกกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจและควรให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังสอดคล้องกับ Fetterman (1998) ได้เสนอรูปแบบการประเมินแบบสร้างพลังการประเมิน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย มุ่งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (Stakeholders) ทั้งผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด จนถึงน้อยที่สุด ให้มาร่วมดำเนินงานจนเกิดเป็นพลังความรู้

รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้อง (Discrepancy approach) ของ โพรวัส

Provus (1971) การประเมินเป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติตามที่วางแผนกับการปฏิบัติที่เป็นจริง และได้ผลลัพธ์ที่คาดหวังตามแผนกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เน้นการตรวจสอบความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการชี้จุดเด่น จุดด้อย ของการดำเนินงาน โดยการบรรยายเอกสาร ที่เกี่ยวข้องสังเกตุการณ์ในสนาม ประเมินการบรรลุเป้าหมายระหว่างทาง ประเมินการบรรลุเป้าหมายปลายทาง เปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างโครงการ และเป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติการกับมาตรฐาน หรือเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลการปฏิบัติการของแผนงาน กิจกรรมนักประเมินจะต้องตั้งเกณฑ์มาตรฐานความสอดคล้องของแต่ละขั้นตอนของการประเมิน ถ้าความสอดคล้องเกิดขึ้นไม่ถึงระดับที่ยอมรับได้ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานหรือเปลี่ยนเกณฑ์

รูปแบบการประเมินของ สมาคมวิชาชีพ Accreditation (professional review) approach และการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expertise-oriented approaches) พิชิต ฤทธิจรูญ (2557) ตอนต้นศตวรรษที่ 20 ได้เกิดการตื่นตัวในการรวมกลุ่มของนักวิชาชีพเป็นสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ์การประกอบวิชาชีพของสมาชิก ทำหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณมาตรฐานวิชาชีพ การพิจารณาผลงานวิชาการ โดยใช้รูปแบบการประเมินที่เรียกว่า Professional review รูปแบบการประเมินดังกล่าว ประกอบด้วย กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ทำการประชุม กำหนด กฎเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติ และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินคุณภาพของผลการปฏิบัติ

ผลงานวิชาการ การรับรองวิทยฐานะ การให้วุฒิบัตร เป็นแนวทางการประเมินที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นมืออาชีพ ในการพิจารณาตัดสินคุณภาพของสิ่งที่มีประเมิน เช่น การประเมินคุณภาพของสถานศึกษา หลักสูตร การเรียนการสอนผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย โครงการ ผลผลิต หรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งในการประเมินจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง ผู้นำการประเมินในรูปแบบนี้ ได้แก่ ไอสเนอร์ ซึ่งเป็นผู้เสนอแนวคิดการประเมินตามแนวทางผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาและศิลปวิจารณ์ (Educational connoisseurship criticism)

รูปแบบการประเมินของ Scriven (1973) Goal-free approach

Scriven (1973) ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า Goal-free evaluation ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งที่พยายามลดความลำเอียงของการประเมินที่เน้นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจริง หรือผลทั้งหมดของโครงการทั้งในแง่ผลที่คาดหวัง และผลที่มีได้คาดหวัง เช่น ผลข้างเคียงซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ มีการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการตัดสินคุณค่า การประเมินโครงการแบบไม่อิงวัตถุประสงค์ของโครงการมีจุดมุ่งหมาย เพื่อทราบผลทั้งหมดของโครงการ เปรียบเทียบการดำเนินโครงการ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินงาน วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเพื่อศึกษาอัตราส่วนของค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล จากนั้น จึงสรุปผลการประเมิน บุคลากร การดำเนินงาน และคุณค่าสรุปของโครงการ

รูปแบบการประเมินของ Sanders and Horn (1994) (Value-added approach)

Sanders and Horn (1994) ได้เสนอโมเดลการประเมินเน้นผลลัพธ์ที่เป็นมูลค่าซึ่งเป็นการติดตามกำกับผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ สำหรับการประเมินความงอกงามติดตามประเมินความก้าวหน้า แนวโน้มของผลสัมฤทธิ์ พัฒนาการของระบบการศึกษา สถานศึกษาหรือผู้เรียนในชั้นต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องว่าประเภท สังกัด เพื่อจัดกลุ่มคุณภาพและจัดทำรายงานข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบการศึกษาในภาพรวม นักประเมินอาจใช้ตัวบ่งชี้เชิงระบบเป็นกรอบของการติดตามความก้าวหน้าหรือพัฒนาการ

รูปแบบการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์ (Effective approach) ของ Guba and Lincoln (1981)

Guba and Lincoln (1981) ได้เสนอแนวทางการประเมินที่พยายามเพิ่มโอกาสของการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เรียก Effective evaluation ซึ่งเป็นวิธีที่ผสมผสานระหว่างแนวคิดการประเมินแบบตอบสนองความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศกับวิธีการประเมินแบบธรรมชาติ ซึ่งเน้นวิธีการที่ยึดหยุ่นตามสถานการณ์โดยเริ่มต้นจากการระบุผู้เกี่ยวข้องในข่ายที่จะใช้สารสนเทศจากการประเมิน ระบุองค์ประกอบที่ต้องการประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจนว่า ต้องการประเมินคุณค่าภายในหรือคุณค่าภายนอก ประเมินแบบประเด็นปัญหา คุณค่าที่ต้องการ

ประเมินและเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปรผล ตัดสินคุณค่าภายใน ภายนอก ตลอดจนจัดทำรายงานผลและข้อเสนอแนะ

สำหรับรูปแบบการประเมินตามแนวคิดของนักวิชาการประเทศไทย นั้น พรศิริ กองนวล (2557) รูปแบบการประเมิน คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนที่แสดงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมิน ซึ่งได้พัฒนาขึ้นผ่านการทดลองใช้ ปรับปรุงจนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับกันทั่วไปมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งการประเมินมีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์สามารถบูรณาการข้ามสาขากับศาสตร์อื่น ๆ ได้ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง การประเมินทุกประเภทมีเป้าหมายเพื่อตัดสินคุณค่าแต่มีความแตกต่างในกระบวนการประเมิน ผู้ประเมินต้องเลือกและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายของสิ่งที่ประเมินกับสมคิด พรหมจ้อย (2550) กล่าวว่า รูปแบบการประเมิน คือ กรอบความคิดหรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมินซึ่งได้คิดค้นขึ้น ผ่านการทดลองใช้ ปรับปรุง พัฒนาจนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับกันทั่วไปมีหลากหลายรูปแบบ สิริชัย กาญจนวาสิ (2550, 2552) กล่าวว่า ทฤษฎีรูปแบบการประเมิน (A theory of evaluation models) ว่านักทฤษฎีการประเมินมีปรัชญาที่แตกต่างกัน พื้นฐานความแตกต่างที่สำคัญอยู่ที่ข้อตกลงเบื้องต้นของการประเมินกับมาตรการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ประเมินยังผลให้มีการสร้างรูปแบบ ประเมินที่แตกต่างกันสามารถนำไปสู่การจำแนกเป็นทวิโมเดล การประเมิน คือ

1. มิติวัตถุประสงค์ (Decision-oriented v.s. value-oriented evaluation) การประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินหรือเหตุการณ์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการนำไปใช้ในการตัดสินใจและการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์มีแนวคิดว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็น

2. มิติวิธีการ (Systematic v.s. naturalistic approaches) นักทฤษฎีเห็นว่าการประเมินควรเป็นผลที่ได้จากการใช้วิธีการที่น่าเชื่อถือและมีหลักฐานอ้างอิงได้ แต่วิธีการเข้าถึงคุณค่ามีความแตกต่างกันตามปรัชญาความเชื่อ โดยวิธีการประเมินมี 2 ลักษณะ คือ วิธีเชิงระบบ (Systematic approaches) ยึดมาตรการเข้าถึงคุณค่าและเกณฑ์ตัดสินคุณค่าตามแนวคิดปรัชญาปรนัยนิยม (Objectivism) เสนอ โมเดลหรือรูปแบบการประเมินที่แสดงถึงการวางแผนการดำเนินงาน และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนรัดกุมและเป็นระบบ วิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic approach) ยึดมาตรการเข้าถึงคุณค่าและเกณฑ์ตัดสินคุณค่าตามแนวคิดปรัชญาอัตนัยนิยม (Subjectivism) มีความเชื่อว่าวิธีเชิงธรรมชาติเป็นวิธีที่เหมาะสมในการประเมิน นักทฤษฎีการประเมินเสนอ โมเดลหรือรูปแบบการประเมินที่มีการดำเนินงาน ที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพ

ธรรมชาติ ขั้นตอนการประเมินของพิสนุ ฟองศรี (2550) เสนอว่า การประเมินโดยทั่วไปและการประเมินการศึกษามีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ คล้ายคลึงกันมี 9 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาวิเคราะห์สิ่งที่ประเมิน
 2. การศึกษารูปแบบ แนวทางหรือข้อกำหนดการประเมิน
 3. การกำหนดวัตถุประสงค์ ประเด็นการประเมินหรือตัวแปรองค์ประกอบ
 4. การกำหนดขอบเขตการประเมิน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญเช่นเดียวกับการวิจัยแต่มีลักษณะเฉพาะและมีข้อจำกัดมากกว่า
 5. การพัฒนาตัวชี้วัด กำหนดเกณฑ์และค่าน้ำหนักซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมิน
 6. การออกแบบการประเมินหรือกำหนดกรอบแนวคิด
 7. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยเก็บรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ
 8. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)
 9. การเขียนรายงานการประเมินให้ผู้ใช่ผลการประเมินนำไปใช้ประโยชน์
- วิสัยทัศน์ใหม่ของการประเมิน
1. ผลผลิตของการประเมิน คือ การเรียนรู้ขององค์กร
 2. การประเมินเป็นกระบวนการพัฒนา ไม่ใช่แค่เพียงการรายงานผล
 3. การประเมินเป็นงาน/ หน้าที่ของทุกคน
 4. การประเมินไม่ใช่การทำงานในช่วงใดช่วงหนึ่งแต่เป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องและตลอดไป
 5. การประเมินเป็นความสัมพันธ์แบบร่วมมือรวมพลังของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์กรกับผู้รับผิดชอบการประเมิน (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

จากความหมายที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางในการประเมินมีหลากหลายรูปแบบ มีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันไป ในการเลือกรูปแบบหรือโมเดลมาใช้ต้องทำความเข้าใจและเลือกใช้รูปแบบของการประเมินนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางในการนำเสนอการวิจัย เป้าหมายของการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องหรือประเมินเพื่อตัดสินใจคุณค่าของสิ่งนั้นด้วยนักประเมินเอง และควรใช้มาตรการใดในการเข้าถึงคุณค่าของสิ่งที่ประเมินมาตรการเชิงระบบหรือมาตรการเชิงธรรมชาติ ผู้วิจัยจะต้องทำความเข้าใจร่วมกันเพื่อหาวิธีการร่วมที่จะคิดว่าน่าจะเป็นดีที่สุด ภายใต้สถานการณ์ของการประเมินนั้น ๆ มีความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่ต้องการจากนั้นจึงเลือก รูปแบบหรือโมเดล

ที่เหมาะสม

ความหมายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด มาจากคำว่า Indicator ในภาษาอังกฤษ ซึ่งในภาษาไทยมีใช้กันหลายคำ เช่น ดัชนีตัวชี้ ตัวชี้นำ ตัวบ่งชี้ และเครื่องชี้วัด เป็นต้น นักวิชาการหลายท่านและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัด ไว้ดังนี้

ศราวุธ ยังเจริญยืนยง (2559) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า ลักษณะสำคัญที่สังเกตได้ ที่ใช้บ่งบอก หรือเครื่องมือที่ใช้ติดตามงาน สถานภาพของการดำเนินงานของแต่ละระบบตาม มาตรฐานหรือองค์ประกอบของเกณฑ์ที่ต้องการจะวัด

เมธี ครองแก้ว (2540) (Peter, 1979 อ้างถึงใน โชคชัย สิริพนมณี, 2540) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า สิ่งที่ใช้ชี้เครื่องมือบอกทิศทางว่าที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง การพัฒนาหรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายสาธารณะของรัฐในแต่ละเรื่อง ได้ไปถึงจุดใด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายแค่ไหน ซึ่งเป็นเรื่องของการดู สัมฤทธิ์ผลของงาน หรือระบุมูลสำเร็จของงาน ที่ใช้ในการติดตามการดำเนินงานหรือสถานะของระบบ

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า ตัวแปรหรือตัวประกอบ (Factor) คำที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน ที่ใช้วัดเพื่อให้ได้คุณค่าหรือคุณลักษณะ ซึ่งบ่งบอกสถานภาพของลักษณะ หรือผลของสิ่งใด สิ่งหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า ตัวแปรประกอบหรือ องค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะ หรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งใน ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะ หนึ่งที่เราสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาโดยรวม

ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี (2550) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า ตัวแปรที่นักวิจัยนำเอา ตัวชี้วัดของภาพสร้าง กำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดความเปลี่ยนแปลง หรือใช้บ่งบอกสถานภาพหรือ สะท้อนลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกันหลาย ๆ ตัวมารวมเข้าด้วยกัน เพื่อทำเป็นคะแนน เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐาน สามารถใช้วัดความสำเร็จ หรือผลการดำเนินงานที่ เกิดขึ้นเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการระบุปัญหา การวางแผน และการประเมินผล ใช้ประเมิน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าบรรลุความสำเร็จเพียงใด ตัวชี้วัดมิได้เป็นเป้าหมายของ การพัฒนาเป็นเพียงเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบความสำเร็จว่าผลเป็นอย่างไร

จิรุตน์ ศรีรัตนบัลล์ (2543) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า เป็นเครื่องมือในการวัดหรือประเมินคุณภาพวิธีหนึ่ง สามารถเป็นเครื่องมือประเมินได้ทั้งผลลัพธ์ กระบวนการที่ให้การดูแลและกระบวนการการย่อย ๆ หรือผลลัพธ์ย่อย ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการหลัก อาจกล่าวได้ว่าเป็นวิธีการในการประเมินคุณภาพที่จุดใดจุดหนึ่งของการเชื่อมโยงกระบวนการของการให้บริการกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552; Oxford dictionary, Webster's dictionary cited in Johnstone, 1981) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า เป็นสารสนเทศที่เป็นตัวเลขที่บอกจำนวนที่มุ่งหวังในแต่ละเกณฑ์มาตรฐาน เป็นสิ่งที่ชี้หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ค่อนข้างแม่นยำไม่มากก็น้อย (ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2541; Johnstone, 1981) ตัวชี้วัด หมายถึง สารสนเทศที่ปริมาณเชิงสัมพันธ์ บ่งบอกสภาพการณ์หรือสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพโดยไม่จำเป็นต้องบอกสภาวะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้าง ๆ ให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอยู่ในรูปของค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข ข้อความ องค์ประกอบ ตัวแปร หรือปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่ง โดยการนำตัวแปร หรือข้อเท็จจริงสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพการดำเนินงานที่ต้องการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ (เอมอร จังศิริพรภรณ์, 2542 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน, 2544) กล่าวถึงตัวชี้วัดไว้ว่า หมายถึง สารสนเทศเชิงปริมาณ หรือตัวประกอบ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ หรือสถานการณ์ที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงานทำให้สามารถวินิจฉัยภาวะและช่วยชี้บพบาพหน้าที ตลอดจนปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) และพงศ์เทพ จิระโร (2546) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า สิ่งที่ถูกประเมินซึ่งเป็นตัวบอถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น คุณภาพของผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ คุณธรรมและจริยธรรม ตัวชี้วัดอีกในหนึ่งยังหมายถึง สิ่งที่จะสะท้อนถึงคุณภาพของโครงการที่จะทำการประเมินซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน (Evaluation objective) ที่กำหนดไว้ โดยแต่ละวัตถุประสงค์ผู้ประเมินจะต้องกำหนดเอง หรือมีกระบวนการกำหนดว่ามีตัวชี้วัดใดบ้างที่จะสะท้อนถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของโครงการ ซึ่งแต่ละวัตถุประสงค์การประเมินอาจประกอบด้วยตัวชี้วัดเดียว หรือมากกว่าหนึ่งตัวชี้วัดก็ได้ และตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนเป็นตัวชี้วัดที่สามารถวัด (Measure) ได้ชัดเจน โดยทั่วไปตัวชี้วัดแต่ละตัวจะมีระดับการวัดใดระดับการวัดหนึ่ง (Scale of measurement) ได้แก่ นามบัญญัติ (Nominal scale) เรียงอันดับ (Ordinal scale) อันตรภาค (Interval scale) หรืออัตราส่วน (Ratio scale) หรือนักวิชาการทางการประเมินบางท่านอาจแบ่งออกเพียงสองกลุ่มเป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

(Quantitative indicator) และตัวชี้วัดเชิงคุณลักษณะ (Qualitative indicator) ก็ได้

หลักการสร้างตัวชี้วัดและการกำหนดตัวชี้วัด

การคัดเลือกองค์ประกอบของตัวแปร หรือกลุ่มตัวแปร (Component variables)

การคัดเลือกกลุ่มตัวแปรเพื่อสังเคราะห์เป็นตัวชี้วัด เริ่มจากการระบุหรืออธิบายคุณลักษณะของตัวชี้วัดอย่างชัดเจน โดยอาศัยเอกสารข้อเสนอเชิงทฤษฎี หรือจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ตัวแปรหลักที่สำคัญ จึงควรหลีกเลี่ยงตัวแปรจำนวนมาก เพราะทำให้มีโน้ตสน์ของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อน และยากในการแปลความหมาย ดังนั้น โดยทั่วไปแล้ว ถ้ามีตัวแปร 2 ตัว ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันสูง จะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด เพราะผลที่ได้ อาจจะมี ความคลาดเคลื่อน และยังเป็น การไม่ประหยัด อีกทั้ง จะนำตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ภายในต่ำ แต่มีแนวโน้มว่าสามารถอธิบายสภาพการณ์ หรือคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาได้ในระดับสูงแทน (อนุวัติ คุณแก้ว, 2556) สอดคล้องกับ Schumacker and Lomax (2004) การคัดเลือกตัวชี้วัดที่มีจำนวนมากเพื่อสังเคราะห์เป็นตัวชี้วัดตัวแทน โดยอาศัยเอกสารข้อเสนอเชิงทฤษฎี หรือจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเริ่มจากการนำตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ จำนวน 6 ตัวชี้วัด มาสรุปหาตัวชี้วัดแต่ละองค์ประกอบ ของสิ่งที่มุ่งศึกษาเพียงจำนวน 3 ตัวชี้วัด แล้วนำมาหาความสอดคล้อง เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่สำคัญและหลีกเลี่ยงตัวชี้วัดจำนวนมาก การพัฒนาเกณฑ์และตัวชี้วัดควรตระหนักถึงความเที่ยงและความตรงเป็นสำคัญ เพื่อให้การประเมินสิ่งนั้น ๆ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ต้องให้ความระมัดระวังต่อประเด็นที่นำมาใช้เป็นตัวชี้วัดว่าต้องมีความสมเหตุสมผล ประเด็นใดที่ไม่มีความสมเหตุสมผลก็ต้องทิ้งไป รวมถึงการถ่วงน้ำหนักหรือไม่ถ่วงน้ำหนัก ถ้ามีเหตุผลทางทฤษฎีที่ดีก็ต้องถ่วงน้ำหนักให้แต่ละตัวชี้วัดหรือเกณฑ์น้ำหนักมีความแตกต่างกัน (สุวิมล ว่องวานิช, 2548; ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี, 2550)

1. ให้สารสนเทศกว้าง ๆ ไม่จำเป็นต้องละเอียด แต่ถูกต้องแม่นยำ
2. เป็นตัวแปรรวมสร้างการรวมตัวแปรย่อยประกอบกันเป็นภาพกว้าง ๆ
3. ค่าของตัวชี้วัดแสดงปริมาณและการแปลความหมายซึ่งเทียบกับเกณฑ์/ มาตรฐานที่กำหนดขึ้น
4. ให้สารสนเทศ ณ จุดเวลา/ ช่วงเวลาเฉพาะ สามารถแสดงสภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการศึกษาได้
5. เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎีซึ่งมีความสำคัญยิ่งสำหรับศาสตร์ทุกสาขา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า วิธีการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดควรคำนึงถึงการกำหนดนิยามของตัวชี้วัด การคัดเลือกตัวชี้วัดที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการศึกษา การสังเคราะห์ตัวชี้วัดต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และการกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัด

ประเภทของตัวชี้วัด

1. แบ่งตามทฤษฎีระบบ

- 1.1 ตัวชี้วัดด้านปัจจัย (Input indicator)
- 1.2 ตัวชี้วัดด้านกระบวนการ (Process indicator)
- 1.3 ตัวชี้วัดด้านผลผลิต (Output indicator)

2. แบ่งตามลักษณะค่าของตัวชี้วัด

- 2.1 ตัวชี้วัดสัมบูรณ์ (Absolute indicator)
- 2.2 ตัวชี้วัดสัมพัทธ์ (Relative indicator)

คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี

1. ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวชี้วัดที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้น มีลักษณะดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552; สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวชี้วัดต้องสามารถชี้ได้ตรงตามประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด

1.2 ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวชี้วัดต้องมีความเป็นตัวแทนของคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน

2. ความเที่ยง (Reliability) ความคงเส้นคงวา (Consistency) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องชี้วัดได้ว่าคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้น สามารถวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวา หรือชี้วัดได้ว่ามีความคงที่และเมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวชี้วัดนี้สามารถชี้วัดได้อย่างคงเส้นคงวา เมื่อทำการวัดซ้ำอีกครั้ง มีลักษณะดังนี้

2.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัด ควรขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้น ๆ มากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum error) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นจริงและเป็นที่น่าเชื่อถือ

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากอคติหรือความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรมของสิ่งที่วัด

4. ความไว (Sensitivity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวชี้วัดจะต้องมีมาตรฐานและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้ได้สะดวก ใช้ได้ดี และได้ผลโดยมีลักษณะดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก เข้าใจง่าย สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวชี้วัดที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑ์การตัดสินที่มีคุณภาพได้ง่าย

6. ต้องปฏิบัติได้ (Practicality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้สะดวก ความเป็นมาตรฐาน สามารถเปรียบเทียบกันได้ชัดเจน

ความหมายของเกณฑ์

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552), Trumble (2000) และราชบัณฑิตยสถาน (2551) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ว่า เป็นหลักการหรือมาตรฐานที่ใช้ในการเลือกหรือตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และกำหนดขึ้นเพื่อประเมินค่า เรื่องต่าง ๆ ว่ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการหรือไม่ ที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับที่คาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ

บุญศรี พรหมมาพันธ์ (2552), สุวิมล ว่องวานิช (2548) และศิริเดช สุชีวะ (2546) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ว่า สิ่งที่ใช้เป็นหลักสำหรับการตัดสินใจ ปริมาณหรือคุณภาพขั้นต่ำที่จะยอมรับได้ของแต่ละตัวบ่งชี้ รวมถึงเป็นระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) คุณลักษณะของเกณฑ์ที่ดี ได้แก่ ความตรง ความต้องการ (Relevance) ของผู้ใช้และการนำไปใช้ประโยชน์ ความถูกต้อง (Accuracy) ใช้วิธีการทางสถิติที่ถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ ทันกาล (Timeliness) เผยแพร่ข้อมูลได้ทันเวลา การเข้าถึงได้ง่าย (Accessibility) และการเข้าใจได้ง่าย (Interpretability) ความเฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดได้ (Measurable) สามารถบรรลุผลได้ (Attainable) สอดคล้องกับความเป็นจริง (Realistic) และเหมาะสมกับเวลา (Timely)

กำหนดเกณฑ์การประเมิน

ในการประเมินจำเป็นต้องมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าซึ่งเกณฑ์การประเมิน ถือเป็นคุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากรหรือผลการดำเนินงาน หรือสิ่งที่เราใช้เป็นหลักในการตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ซึ่งอาจแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ยอมรับได้เกณฑ์ที่ที่จะต้องมียำนาจในการทำนายพฤติกรรมได้ถูกต้อง มีลักษณะของความเป็นมาตรฐาน คือ มีคุณลักษณะหรือระดับที่ถือเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมเป็นสภาพที่ควรจะเป็นที่ยอมรับกันทางวิชาชีพ โดยทั่วไปในการกำหนดเกณฑ์ ถ้าสูงมากหรือมีความเป็นมาตรฐานมากเกินไป ก็อาจเกิดปัญหาว่าไม่มีทรัพยากรเพียงพอที่จะทำให้ทุกคนบรรลุเกณฑ์เหล่านั้นได้ แต่ถ้ากำหนดเกณฑ์ต่างเกินไปจะทำให้เกิดปัญหาเรื่องคุณภาพของผู้ผ่านเกณฑ์ ยิ่งกว่านั้นการกำหนดเกณฑ์ที่ต่างเกินไปจะไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมอย่างแท้จริง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553; ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2554) โดยประเภทของเกณฑ์การประเมินที่นิยมใช้มี 2 ลักษณะซึ่ง ศิริชัย กาญจนวาสิ (2554), เชาวน์ อินโย (2555) และพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ว่า เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criteria) เป็นการกำหนดระดับที่ควรจะเป็น หรือควรจะได้จากโครงการ การกำหนดอาจทำโดยผู้จัดทำโครงการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ประเมิน ลักษณะที่สองเกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative criteria) ในบางกรณีผู้ประเมินไม่สามารถกำหนดเกณฑ์สัมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องเทียบเคียงจากโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และเป็นโครงการที่จัดว่าประสบความสำเร็จและที่สำคัญจะต้องเป็น โครงการที่ยอมรับกันว่ามีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำมาเปรียบเทียบซึ่ง รัฐวัลย์ เฮงคราวิทช์ (2559) กล่าวว่า ผู้ประเมินจะต้องทำการสรุปอ้างอิงจากสิ่งที่ประเมินเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยใช้วิธีการเชิงระบบที่เหมาะสม อาศัยหลักการการตีความจากพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่ปรากฏการตัดสินคุณค่าด้วยเหตุและผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ส่วนผู้ประเมินจะเลือกใช้วิธีการประเมินโดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

การกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ ที่ใช้ในการตัดสิน

1. ตัวชี้วัดสอดคล้องกับเป้าหมาย
2. มีความเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้
3. มีจำนวนน้อยตัว แต่เพียงพอ
4. มีความตรง และให้ผลการวัดที่มีความเที่ยง น่าเชื่อถือ

หลักการสร้างเกณฑ์การประเมิน

การประเมินการประเมินเป็นการตัดสินคุณภาพของการประเมิน ถ้าการประเมินใดที่มีคุณภาพ การประเมินนั้น จะต้องประกอบด้วยคุณภาพของ การกำหนดคำถามของการประเมิน

วิธีการประเมิน และผลการประเมิน การประเมินจึงเป็นกลไกของการควบคุมคุณภาพของ การประเมิน โดยสามารถกระทำได้ด้วยการติดตามตรวจสอบการประเมิน การวิพากษ์วิจารณ์ การเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน การตัดสินคุณค่าของการประเมินจำเป็นต้องตรวจสอบความ เหมาะสมของ คำถามของการประเมิน ด้านการเป็นไปตามความต้องการจำเป็น และการสนองต่อ ความต้องการใช้สารสนเทศ จำเป็นต้องตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินทั้งมิติ วัตถุประสงค์และมิติวิธีการที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของการประเมิน รวมทั้งต้องมี การตัดสินคุณค่าของผลการประเมินครอบคลุมด้านความเป็นประโยชน์ ความยุติธรรม และ ความน่าเชื่อถือ การตัดสินคุณภาพของการประเมินจะมีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ

การประเมินการประเมินควรครอบคลุมการประเมินคุณภาพของคำถามการประเมิน วิธีการประเมิน และผลการประเมิน เกณฑ์สำคัญที่ควรใช้ตัดสินคุณภาพของการกำหนดคำถาม การประเมิน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการมีส่วนร่วมของผู้ต้องการใช้ สารสนเทศ เกณฑ์สำคัญที่ควรใช้ตัดสินคุณภาพของวิธีการประเมิน ได้แก่ การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็น และการมีส่วนร่วมของผู้ต้องการใช้สารสนเทศ เกณฑ์สำคัญที่ควรใช้ตัดสิน คุณภาพของวิธีการประเมิน ได้แก่ การมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการประเมินที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับประสบการณ์ ค่านิยมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสภาพแวดล้อมของการ ประเมิน เกณฑ์สำคัญที่ควรใช้ตัดสินคุณภาพของผลการประเมิน ได้แก่ สัมพันธภาพที่ีระหว่าง นักประเมินกับผู้ต้องการให้ผลการประเมิน ความสมเหตุสมผลของเกณฑ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักประเมินจะต้องมีความเชี่ยวชาญในวิธีการประเมินในเรื่องที่จะประเมินและมีจริยธรรม

โมเดลในการกำหนดเกณฑ์ สามารถจำแนกเกณฑ์ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2554)

1. เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการ เปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างโครงการ หรือเปรียบเทียบผลที่เคยทำมาในครั้งก่อนแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (Norm) ของการจัดโครงการต่าง ๆ โดยทั่วไป

2. เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักการและเหตุผล เกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับ ทางวิชาชีพ หรือคุณภาพของสิ่งนั้น อันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

การเลือกโมเดลการกำหนดเกณฑ์การประเมินต้องให้มีความเหมาะสม และสอดคล้อง กับธรรมชาติ ของเป้าหมายในการประเมิน ควรพิจารณาบริบท และช่วงระยะที่จะทำการประเมิน เป็นสำคัญ เช่น การประเมินผลของโครงการ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะของโครงการ ควรใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ตามมาตรฐานการปฏิบัติของโครงการนั้น ๆ แต่การประเมินในขั้นของการ

สรุปผลหลังการดำเนินโครงการ ควรใช้เกณฑ์สัมพัทธ์เพื่อให้ทราบถึงมาตรฐานของโครงการเมื่อเปรียบเทียบกับโครงการอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ใช้โมเดลเกณฑ์สัมบูรณ์ ซึ่งเป็นการกำหนดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

จุดมุ่งหมายของการประเมิน

การประเมินจะมีจุดมุ่งหมายและบทบาทหน้าที่ ที่ชัดเจนดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของการประเมินไว้ว่า การประเมินมีจุดมุ่งหมายเพียงประการเดียว ว่า การประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการตอบคำถามเชิงประเมินที่สำคัญ ในขณะที่บทบาทของการประเมินจะเป็นการนำคำตอบที่ได้ไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาที (2554) ได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมายของการประเมินไว้ว่า การประเมินมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน เพื่อพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน การประเมินจำแนกเป็นบทบาทที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การประเมินความก้าวหน้าหรือกระบวนการดำเนินงาน (Formative evaluation) จะมีบทบาทต่อการตัดสินคุณค่าของกระบวนการ และเสนอสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการดำเนินงานที่เป็นแนวทางสู่การปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม แต่หลังสิ้นสุดการดำเนินงานแล้วการประเมินผลสรุปรวม (Summative evaluation) จะมีบทบาทต่อการตัดสินคุณค่าของผลที่ได้รับ เพื่อนำเสนอสารสนเทศเกี่ยวกับคุณค่าของแผนงาน/ โครงการ และเป็นแนวทางในการตัดสินใจปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาโครงการให้มีความเหมาะสมต่อไป

การดำเนินการประเมิน

การดำเนินการประเมินให้ประสบผลสำเร็จ ขึ้นตอนการกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการออกแบบและวางแผนการประเมินที่มีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้นักประเมินมีความชัดเจน มั่นใจในการดำเนินการประเมินและดำเนินการประเมินอย่างมีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

1. การกำหนดประเด็นในการประเมิน

ขั้นตอนที่สำคัญในการประเมินโครงการขั้นตอนแรกคือการกำหนดประเด็นการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องกำหนดประเด็นในการประเมินให้ครอบคลุมชัดเจน การกำหนดประเด็นในการประเมินสามารถกำหนดได้หลายวิธี (สุวิมล ตีรกานันท์, 2550; เชาว์ อินไช, 2555; พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557; รัฐวิทย์ เสงคราวิทย์, 2559) ดังนี้

1.1 การกำหนดประเด็นในการประเมินจากวัตถุประสงค์เป็นการนำวัตถุประสงค์ของโครงการมากำหนดประเด็นในการประเมินสิ่งที่พบบ่อย ๆ คือ วัตถุประสงค์ของโครงการเขียนไว้

ไม่สามารถปฏิบัติได้ซึ่งจะทำให้การกำหนดประเด็นในการประเมินไม่เหมาะสม

1.2 การกำหนดประเด็นในการประเมินจากความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การกำหนดประเด็นวิธีนี้อาจเกิดปัญหา คือ ประเด็นการประเมินที่ต้องการจะแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีหลายระดับทำให้ลืมนำเป้าหมายที่แท้จริงและอาจจะทำให้ไม่ทันกำหนดเวลาเพราะประเด็นประเมินมีมากเกินไป

1.3 การกำหนดประเด็นในการประเมินจากประสบการณ์ของผู้ประเมิน เป็นการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ประเมินช่วยกำหนดประเด็นในการประเมิน ดังนั้น การประเมินจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้ประเมินแต่ละคน

1.4 การกำหนดประเด็นในการประเมินโดยอาศัยแบบจำลอง (Model) และแนวคิด การกำหนดประเด็นในการประเมินวิธีนี้ส่วนใหญ่จะให้แนวคิด แนวทางการประเมิน ซึ่งจะบอกสิ่งที่ควรประเมิน ซึ่งการใช้แบบจำลองควรศึกษาแนวคิดพื้นฐานของแบบจำลองนั้น ๆ ให้เข้าใจ และเหมาะสมกับแต่ละ โครงการจึงจะนำแบบจำลองไปใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพ

1.5 การกำหนดประเด็นในการประเมินจากสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยการกำหนด สิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมดก่อนแล้วจึงกำหนดประเด็นในการประเมิน

2. ขั้นตอนในการกำหนดประเด็นการประเมิน พิชิต ฤทธิจรูญ (2557) ได้ให้ความหมายของการประเมินที่มีคุณภาพไว้ว่า การประเมินที่มีคุณภาพและมีความครอบคลุมชัดเจน ควรดำเนินการกำหนดประเด็นการประเมินตามขั้นตอน ไว้ดังนี้

2.1 ศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจกับโครงการที่มุ่งประเมินโดยพิจารณาวัตถุประสงค์ และส่วนประกอบต่างของโครงการ รวมทั้งแสวงหาข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.2 วิเคราะห์จำแนกประเภทและลักษณะของโครงการที่มุ่งประเมิน เพราะโครงการที่แตกต่างกัน การกำหนดประเด็นในการประเมินจะแตกต่างกัน

2.3 พิจารณาเลือกรูปแบบการประเมินจะเป็นตัวช่วยให้การกำหนดประเด็นในการประเมินมีความชัดเจนมากขึ้น

2.4 พิจารณาช่วงเวลาในการประเมินโครงการโดยพิจารณาว่าจะประเมินช่วงก่อน ดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการ ซึ่งช่วงเวลาในการประเมิน ที่แตกต่างกันการกำหนดประเด็น และเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินก็จะแตกต่างกัน

การประเมินสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่าง กว้างขวาง จึงต้องขึ้นอยู่กับวิธีการหรือยุทธวิธีที่แต่ละองค์กรจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อการดำเนินการขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต ลัทธกร, 2545)

วิธีการประเมิน

สามารถสร้างเทคนิคต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อประเมินได้ตามแนวคิดซึ่งเป็นที่มาของแต่ละวิธีการดังนี้ (มุสดี รุมาคม, 2548)

1. การเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน อธิบายระดับของพฤติกรรมในระดับต่าง ๆ หรือมาตรฐานจะประกอบด้วยขีดขนาดที่เป็นตัวเลข (Scales) เช่น การประเมินแบบตรวจรายการ
2. การเปรียบเทียบระหว่างบุคคล ผู้ถูกประเมินจะถูกจัดลำดับเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกัน โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นภาพรวม ไม่มีการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ได้มีการตกลงร่วมกันไว้
4. การบรรยายความโดยอิสระ การปฏิบัติงานจะถูกบรรยายและเปรียบเทียบกับมาตรฐานทั่ว ๆ ไปที่อยู่ในความคิดของผู้ประเมิน
5. การวัดการปฏิบัติงานโดยตรง การนับผลผลิต คุณภาพ มาใช้วิธีการนี้มักจะถูกนำไปประกอบกับวิธีการอื่น ๆ บางวิธี

ความหมายของเกณฑ์การให้คะแนน

Rubric คือ เครื่องมือในการให้คะแนน (Scoring tool) ที่เกิดจากการรวมกันระหว่างเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring criteria) กับมาตราประมาณค่าหรือระดับคะแนน (Rating scale) เพื่อระบุถึงความแตกต่างของผลงานหรือประสิทธิภาพ (Proficiency) ของงาน สำหรับเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ในการประเมินผลงานต่อไป ซึ่งการประเมินผลงานจะมี 2 ลักษณะ คือ ผลงานที่ได้จากกระบวนการ และกระบวนการใช้เพื่อให้เกิดผลงาน จะประเมินในในลักษณะใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย อาจจะประเมินลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือประเมินทั้งสองลักษณะก็ได้

ความสำคัญของเกณฑ์การให้คะแนน

การประเมินศักยภาพของผู้ประเมิน โดยให้ลงมือปฏิบัตินั้น ไม่มีคำเฉลยและคำตอบถูกที่แน่ชัดลงไปเหมือนแบบทดสอบเลือกตอบ การประเมินผลงานแต่ละชิ้นที่ได้ลงมือปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องประเมินคุณภาพของงานอย่างเป็นปรนัย ซึ่งมันเป็นการยากที่จะทำได้ และได้ค้นพบการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนหรือ Rubric ขึ้นมาซึ่งมีความสำคัญดังนี้

1. เพื่อกำหนดแนวทางในการตัดสินอย่างยุติธรรม และปราศจากการลำเอียง Rubric จะต้องมีความชัดเจนในเกณฑ์การให้คะแนนอย่างพอเพียงถึงขนาดที่ผู้ประเมิน 2 คน สามารถใช้ Rubric เดียวกันประเมินผลงานเดียวกันแล้วให้คะแนนตรงกัน ระดับความสอดคล้องในการให้คะแนนของผู้ประเมิน 2 คน ที่ประเมินอย่างเป็นอิสระจากกันเรียกว่า ความเชื่อมั่น (Reliability)

ของการประเมิน

2. เป็นเครื่องมือที่สามารถใช้ได้ทั้งการสอนและการประเมิน เราสามารถใช้ Rubric เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ และช่วยให้ผู้ประเมินสามารถตั้งความคาดหวังกับการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังสามารถให้ผู้ถูกประเมินเห็นได้อย่างชัดเจนว่าทำอะไร จึงจะปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังที่ตั้งไว้

3. เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการช่วยเหลือผู้ถูกประเมินเป็นผู้ที่สามารถตัดสินคุณภาพชิ้นงานอย่างมีเหตุผล ทั้งงานของตนเองและผู้อื่น ผู้ถูกประเมินจะรู้ข้อผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น การทำเช่นนี้บ่อย ๆ ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบในงานของตนมากยิ่งขึ้น

4. เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้ถูกประเมินได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับจุดเด่น และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในงานของตนเองได้อีกด้วย

จุดประสงค์ของการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนมีจุดประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อประเมินกระบวนการ (Process) เช่น ประเมินการเรียนรู้เป็นทีม ประเมินการนำเสนอ ปากเปล่า การอภิปราย การสาธิต เป็นต้น

2. เพื่อประเมินผลผลิต (Product) เช่น ประเมินเพิ่มสะสมผลงาน รายงานการวิจัย นิทรรศการ ผลงานศิลปะ

ลักษณะที่ดีของเกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะที่ดีของเกณฑ์การให้คะแนน เป็นชุดคะแนนที่ใช้เป็นแนวทางสำหรับการประเมินผลงาน คุณลักษณะที่ดีของเกณฑ์การให้คะแนนมี ดังนี้ (Wiggin, 1998 อ้างถึงใน วิชาญ มะวิญชร, 2557)

1. มีความเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายทั่วไป (General goals) กล่าวคือเกี่ยวข้องกับผลงานที่ทำ
2. จำแนกการปฏิบัติได้ตรง (Performances validity)
3. ในแต่ละ Rubric จะไม่มีการรวมเกณฑ์การให้คะแนน
4. วิเคราะห์งานได้อย่างละเอียด รอบครอบ
5. ภาษาที่ใช้อธิบายลักษณะของงาน จำแนกคุณภาพของงานได้ถูกต้อง
6. สามารถตัดสินงานได้ถูกต้อง
7. อธิบายอย่างชัดเจนในแต่ละระดับของคะแนน และมีความแม่นยำ และตรงตามเกณฑ์ในการให้คะแนนในตัวของมันเอง
8. ตัดสินให้คะแนนจากผลงานที่ปฏิบัติ มากกว่ากระบวนการ รูปแบบ เนื้อหา หรือ

ความตั้งใจในการทำงาน

นอกจากนี้ Wiggin (1998 อ้างถึงใน วิชาญ มะวิญชร, 2557) ได้นำเสนอคุณลักษณะของเกณฑ์การให้คะแนนว่าต้องมีลักษณะดังนี้

1. คะแนนต้องมีลักษณะต่อเนื่อง (Continuous) กล่าวคือ ให้คะแนนเป็นจำนวนเต็ม เช่น ให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 คะแนน แต่ละคะแนนมีความห่างที่เท่า ๆ กัน

2. มีความสอดคล้องกัน (Parallel) คะแนนแต่ละระดับแสดงถึงความลดหลั่นตามคุณภาพของงาน

3. มีความเกี่ยวเนื่องกัน (Coherent) ในแต่ละระดับของเกณฑ์การให้คะแนน

4. น้ำหนักการให้คะแนนในแต่ละระดับมีความเหมาะสม (Aptly weighted)

มีเหตุมีผล (Not arbitrary) น้ำหนักของคะแนนในแต่ละระดับสามารถอ้างอิงไปยังระดับเกณฑ์

5. มีความตรง (Validity) คะแนนในแต่ละระดับ แสดงถึงคุณภาพของการปฏิบัติ เป็นสิ่งสะท้อนถึงคุณภาพของงาน ไม่ได้เน้นปริมาณ แต่เป็นเกณฑ์ตามสภาพจริง (Authentic criteria)

6. เชื่อถือได้ (Reliability) กล่าวคือ มีความคงเส้นคงวาในการให้คะแนน ถึงแม้ใครจะเป็นผู้ประเมิน และจะประเมินในช่วงเวลาใดก็ตามก็สามารถวัดได้เหมือนเดิม

ความมุ่งหมายของเกณฑ์การประเมิน (Scoring rubric)

Herman et al. (1996 อ้างถึงใน วิชาญ มะวิญชร, 2557) ได้ให้ความหมายของความมุ่งหมายของการประเมินไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้สามารถกำหนดจุดเด่นได้อย่างชัดเจนและสามารถวางแผนในการที่จะทำให้บรรลุในสิ่งที่กำหนดไว้

2. สื่อสารให้ได้ทราบอะไรคือส่วนประกอบของความดีเยี่ยมและการประเมินผลเป็นอย่างไร

3. สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงเป้าหมายและผลที่ได้รับ

4. ช่วยให้ผู้ให้คะแนนสามารถให้คะแนนได้อย่างแม่นยำ ไม่ลำเอียงและมีความคงที่

5. กำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเอกสารใช้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินความสามารถ รุ่งศิริรินทร์ จันทรหอม (2545) ได้ให้ความหมายของประโยชน์ของเกณฑ์การประเมิน

มีดังนี้

1. ทำให้เข้าถึงความหมายของคะแนนที่สะท้อนถึงระดับความสามารถ

2. ทำให้รู้ตั้งแต่แรกถึงแนวทางและเกณฑ์ที่จะถูกประเมิน

3. สามารถพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายโดยใช้ฐานของเกณฑ์และมาตรฐาน

4. สามารถประเมินงานของตนเอง โดยใช้มาตรฐานหรือเกณฑ์เป็นหลัก

5. สะท้อน (ประเมิน) หลักสูตรและวิธีการประเมิน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุง การประเมิน

เกณฑ์การประเมินรูบริก

กรมวิชาการ (2554) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์การประเมินไว้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็น แนวทางการประเมินการปฏิบัติงานของผู้เรียนเรียกว่า รูบริก (Rubric) มาจากภาษาลาตินว่า “Rubricaterra” เป็นคำที่ใช้ในสมัยโบราณเกี่ยวกับศาสนาซึ่งหมายถึง การทำเครื่องหมายสีแดงไว้ บนสิ่งสำคัญ ดังนั้น รูบริก ก็คือ แนวทางให้คะแนน ซึ่งจะต้องกำหนดมาตรฐานวัด และรายการของ คุณลักษณะที่บรรยายถึงความสามารถในการแสดงออกของแต่ละจุดในมาตรฐานได้อย่างชัดเจน

กรรวิ บุญชัย (2546) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์การประเมินไว้ว่า เกณฑ์การประเมิน รูบริกเป็นการประมาณค่า และรายละเอียดหรือเกณฑ์ที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะหรือการปฏิบัติที่จะ ได้รับการประเมิน ซึ่งเกณฑ์การประเมินรูบริกมี 2 แบบ ดังนี้

1. เกณฑ์การประเมินรูบริกภาพรวม (Holistic rubric) คือ แนวทางการให้คะแนน โดย พิจารณาจากภาพรวมของชิ้นงาน โดยจะมีคำอธิบายลักษณะของงานในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน เกณฑ์การประเมินภาพรวมนี้เหมาะที่จะใช้ในการประเมินทักษะการเรียนรู้ สามารถที่จะตรวจสอบ ความต่อเนื่อง ความคิดสร้างสรรค์ และความสละสลวยของภาษาที่เขียนได้ เกณฑ์การประเมิน ภาพรวม ส่วนใหญ่จะประกอบด้วย 3-6 ระดับ เกณฑ์การประเมิน 3 ระดับ จะเป็นที่นิยมใช้กันมาก เนื่องจากการใช้เกณฑ์ 3 ระดับ นั้นจะง่ายต่อการกำหนดรายละเอียด ซึ่งจะยึดถือค่าเฉลี่ยสูงกว่า ค่าเฉลี่ย และต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ง่ายต่อการตรวจให้คะแนน

2. เกณฑ์การประเมินแบบแยกส่วน (Analytic rubric) คือ แนวทางการให้คะแนน โดย พิจารณาจากแต่ละส่วนของงาน ซึ่งแต่ละส่วนต้องกำหนดแนวทางการให้คะแนน โดยมีคำนิยาม หรือคำอธิบายลักษณะงานในส่วนนั้น ๆ ในแต่ละระดับไว้ชัดเจน

Lund (n.d. อ้างถึงใน สุริย์ แก้วเศษ, 2553) ได้เสนอแนวทางการเขียนเกณฑ์การประเมิน รูบริก ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. คาดคะเนถึงความสามารถของผู้เรียน หรือผลงานที่คาดหวัง การเริ่มต้นที่ดีสำหรับการ สร้างเกณฑ์ประเมินรูบริก คือ การคาดคะเนถึงความสามารถหรือผลงานของผู้เรียนที่จะทำได้ถึง เป้าหมายของการเรียนการสอน ผู้สอนจะต้องมีแนวคิดว่าจะอะไรที่ผู้เรียนควรรู้และสามารถทำได้

2. เขียนจุดสำคัญ/ คำอธิบายประกอบสำหรับเกณฑ์การประเมินรูบริก หลังจากกำหนด แนวทางการปฏิบัติของผู้เรียนแล้ว ผู้สอนต้องเขียนแนวทางในสิ่งที่ผู้เรียนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อ ผลงานที่ดี เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินควรจัดลำดับความสำคัญสูงสุดสำหรับเป้าหมายของการเรียน การสอน และควรเป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะขั้นสุดท้ายว่าต้องการอะไร คำอธิบายประกอบ

สำหรับการประเมินรูบริกจึงเป็นสิ่งสำคัญ

3. สร้างมาตรฐานหรือระดับความสามารถ การวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพที่เกิดจากความสามารถ ต้องประเมินได้ว่าทักษะในระดับสูง กลาง และต่ำ เป็นอย่างไร แล้วนำคุณลักษณะของทักษะไปอธิบายความแตกต่างของระดับความสามารถในเกณฑ์การประเมิน ซึ่งเกณฑ์การประเมินรูบริก ควรประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1: อธิบายความสามารถที่คาดหวัง

ระดับ 2: อธิบายความสามารถขั้นต่ำที่ยอมรับได้

ระดับ 3: อธิบายความสามารถที่ยอมรับไม่ได้

4. ทำเกณฑ์การประเมินรูบริกให้มีคุณภาพก่อนนำไปใช้ การกำหนดเกณฑ์การประเมินรูบริก ผู้สอนและผู้เรียนควรดำเนินการร่วมกัน เพราะนอกจากจะช่วยให้ผู้สอนได้ปรับปรุงเกณฑ์การประเมินรูบริกให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นแล้ว ผู้เรียนก็จะมีสมาธิอย่างแท้จริง ซึ่งควรมีการทดลองกับผู้เรียนกลุ่มเล็ก ๆ ก่อนนำไปใช้จริง

5. ดำเนินการใช้เกณฑ์การประเมิน เป็นขั้นที่นำเกณฑ์การประเมินไปใช้กับผู้เรียน ซึ่งควรมีการประเมินเกณฑ์ควบคู่กันไปด้วย ถ้ามีผู้เรียนซึ่งมีผลงานไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้เรียนจะต้องปรับปรุงผลงานหรือความสามารถของตนเองให้ผ่านเกณฑ์การประเมินได้ เพราะเกณฑ์เหล่านี้ถือเป็นแนวทางหรือกฎกติกาในการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. การปรับปรุงเกณฑ์การประเมินรูบริก ขั้นตอนสุดท้าย คือ การปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน ซึ่งถ้าพบข้อบกพร่องควรทำการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ

องค์กรต่าง ๆ มักใช้คำสองคำสลับกันไปมา คือการบริหารจัดการ (Administration) และการจัดการ (Management) ทั้งสองคำมีความหมายที่คล้ายคลึงกันมีข้อแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ซึ่งการบริหารจัดการใช้ในวงราชการหรือระบบราชการ ซึ่งมักจะใช้คำนี้ กับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ส่วนคำว่าจัดการมักจะใช้ในวงภารกิจของเอกชนเป็นหลัก และมักจะใช้กับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองลงมา ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง (ประกิต หงษ์แสนชาธรรม, 2552; ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547) อีกทั้ง ยังพบว่า มีนักวิชาการส่วนใหญ่ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารไว้ ดังนี้

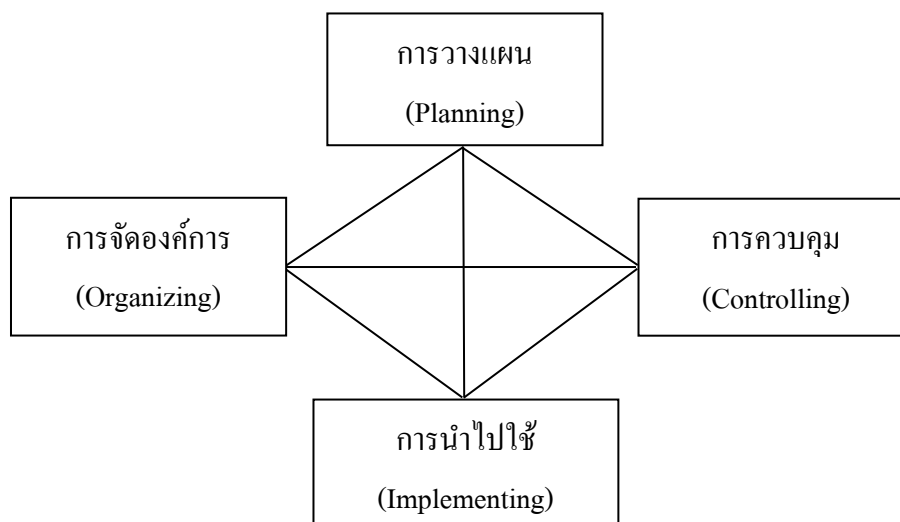
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช กำหนดความหมายของคำว่า “บริหาร” ว่าการดำเนินการ การจัดการ และให้ความหมายของคำว่า “จัดการ” ว่า สั่งงาน ควบคุมงาน ดำเนินงาน ดังนั้น การบริหาร จึงหมายถึง การจัดการ

การควบคุมหรือการดำเนินงาน

Bridges and Reguemore (2001), Certo (2000), Dessler (1998), Carroll and Gillen (1987), Dubrin and Ireland (1993), สโรจน์ สิงห์ชม (2557), เสนาะ ดิยาว (2546) กล่าวว่า หน้าที่ทางการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) การนำไปใช้ (Implement) 4) การควบคุม (Controlling) เห็นได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่จะจำแนกหน้าที่ทางการบริหารประกอบด้วย ด้านย่อย ๆ ที่คล้ายคลึงกันแต่มีการจัดกลุ่มกิจกรรมย่อยแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของนักวิชาการแต่ละคน โดยในการวิจัยครั้งนี้จะจำแนกหน้าที่ทางการบริหารจัดการใน 4 ประเด็น ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การนำไปใช้ (Implementing)
4. การควบคุม (Controlling)

องค์ประกอบพื้นฐานของการบริหารจัดการทั้ง 4 ประเด็น ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งสามารถนำมาแสดงได้ดังภาพ



ภาพที่ 4 คัดแปลงมาจากองค์ประกอบพื้นฐานการบริหารจัดการ

Stoner and Freeman (1989) และ Bartol and Martin (1991) ได้ให้ความหมายของการจัดการว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การบังเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยการวางแผน การจัดองค์การ การนำไปปฏิบัติและการควบคุมงานของสมาชิกในองค์การเป็นการใช้ทรัพยากรของ

องค์กรที่มีอยู่ให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ในการบริหารจัดการในองค์กรยังต้องมี ส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องในหลายภาคส่วนและส่วนที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการโดยคนซึ่ง สอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527), Simon (1977) และสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2543) กล่าวว่าองค์ประกอบพื้นฐานของการบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จะต้องมีการกระทำอย่างร่วมแรง ร่วมใจของกลุ่มบุคคลนั้น ไปร่วมมือกันดำเนินงานและจะต้อง มุ่งสู่วัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ ตลอดจนใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมโดยแต่ละหน้าที่มีการกำหนดรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ (2547) และ Hicks (1981) ได้ให้ความหมาย ของการวางแผนไว้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ และ วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั้น โดยพิจารณาตามลำดับในการดำเนินงานและ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อรวบรวมและประสานงานกับกิจกรรมต่าง ๆ ให้ส่งเสริมและมุ่งสู่เป้าหมาย โดยคำนึงถึงว่าจะทำอะไร (What) จะมอบให้ใครทำ (Who) จะทำที่ไหน (Where) จะทำเมื่อไร (When) และจะทำอย่างไร (How) การวางแผนยังเป็นหน้าที่ทางการบริหาร ประการแรกที่กระทำ เพื่อให้กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ การที่จะวางแผนให้ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากอดีต การตัดสินใจในปัจจุบันและทำการประเมินผลในอนาคตด้วย สอดคล้องกับ Gulick and Urwick, (1937) และ Koontz and O'Donnell (1968) กล่าวว่า การวางแผน ว่าเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด และใครเป็นผู้กระทำ ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นการเชื่อมสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้เชื่อมต่อไปในอนาคตตามที่ต้องการ เพราะ การวางแผนที่ดีจะมีผลต่อการดำเนินการการบริหารในส่วนอื่น ๆ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวางแผน คือ 1) แผนช่วยกำหนดทิศทาง 2) แผนช่วยลดความไม่แน่นอน 3) แผนช่วยลดความซ้ำซ้อนและความ สิ้นเปลืองในการทำงาน 4) แผนช่วยกำหนดมาตรฐานในการควบคุม (Robbin & Coulter, 1999)

2. การจัดองค์กร (Organizing)

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000), Griffin (1999) และ Koontz and Wehrich, (1998) ได้ให้ความหมายของการจัดการองค์กรไว้ว่า การตัดสินใจเลือกวิธีการในการจัดแบ่งกลุ่ม แยกแยะงานที่จำเป็น การจัดกลุ่มงานให้เหมาะสม กับทรัพยากรและสถานการณ์ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรออกเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบ สอดคล้องกับซาโรจน์ สิงห์ชม (2557) ศิริอร ชันธหัตถ์ (2547) และ Gulick and Urwick (1937) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดหน่วยงาน

โดยการจัดแบ่งงานขององค์กรเป็นหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนกำหนดสายงานการควบคุมบังคับบัญชาใน ลักษณะหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนดช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย ถ้าจัดองค์กร ได้ดี จะเกิดความราบรื่นในองค์กร การจัดระเบียบ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ขององค์กรและบุคคลในองค์กร โดยมีการกำหนดภารกิจ การจำแนกงาน การจัดกลุ่มงาน การมอบหมายงาน อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ และการประสานงานให้เหมาะสมกับทรัพยากรและสถานการณ์ขององค์กรนั้นเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3. การนำไปใช้ (Implementing)

Richard and Engle (1986) และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ได้ให้ความหมายของการนำไปใช้ไว้ว่า การนำแผนและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยบุคลากรในองค์กร และระบบการนำเป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันและกระตือรือร้นที่จะทำงาน ร่วมกัน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายเป็นวิธีการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงภาวะผู้นำ เช่น วิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจการหาช่องทางในการติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การผลักดันให้สมาชิก ในองค์กรนำค่านิยม ทิศทาง และผลการดำเนินงานที่คาดหวังของหน่วยงานไปปฏิบัติ และ ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังสามารถมีภาวะผู้นำในการจุดประกายวิสัยทัศน์ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งปลูกฝัง ค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับ Robbins and Coulter (2005) และ Terry (1968) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการใช้ภาวะผู้นำร่วมกับการสร้างแรงจูงใจในการทำให้ สมาชิกขององค์กรทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน อีกทั้งอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549) ได้ให้ความหมายว่าของการนำว่า เป็นการจัดการคนให้เหมาะสม กับงาน และจัดทักษะที่คนแต่ละคนมี รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของคนเหล่านั้น

4. การควบคุม (Controlling)

ชนินทร์ ชุนหพันธ์ (2550), Certo (2000), เสนาะ ดิยาว (2546) และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์ และศุภกร เสรีรัตน์ (2552) ได้ให้ความหมายของการควบคุมไว้ว่า การควบคุมเป็นกระบวนการ การตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อเปรียบเทียบ การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน หรือเกณฑ์ เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินการไปในทิศทางสู่เป้าหมาย อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานจริงเป็นไปตาม มาตรฐาน หรือเกณฑ์ดังกล่าวหรือไม่ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดี

ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Dessler (2004) กล่าวว่า การควบคุม เป็นการกระทำเพื่อให้มั่นใจว่าแผนงานที่วางไว้แล้ว มีการดำเนินการอย่างถูกต้องใช้ได้ผลทางการปฏิบัติ และถ้าจำเป็นก็ต้องมีการปรับปรุง ทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งกระบวนการปรับปรุงทบทวนแผนงานและ กิจกรรมที่ได้ กำหนดไว้เพื่อปรับเปลี่ยนแก้ไขให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์กร ที่ตั้งไว้

การบริหารจัดการ จึงองค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การจัดการ องค์กร การนำหรือการนำไปปฏิบัติ และการควบคุม ซึ่งการวางแผน เป็นกระบวนการพิจารณา ตัดสินใจกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร มีการกำหนด เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และ วิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลจากอดีต การตัดสินใจในปัจจุบัน และทำการประเมินผลในอนาคต ทั้งนี้ ต้องมีกระบวนการทำอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สิ่งของและบุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์กรสามารถทำงานที่เหมาะสมตรงตามความรู้ ทักษะและ ความสามารถ ของคนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการ สนับสนุนให้การดำเนินงานสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้ การนำหรือ การนำไปปฏิบัติ นั้น คือ การที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรใช้ภาวะผู้นำร่วมกับการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงานให้กับสมาชิกในองค์กร ให้ทำงานของตนเองอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ จะต้องมีกระบวนการในการควบคุมการทำงานในทุก ๆ ขั้นตอนการควบคุมจึงเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรนั้นมีการตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข และนำมาทบทวนการจัดทำแผนงาน ในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรได้กำหนดไว้ และสามารถที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นไป ในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์กรที่ตั้งไว้ให้ประสบผลสำเร็จ

ตอนที่ 4 การเป็นผู้ตัดสินกีฬา และสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬา

การเป็นผู้ตัดสินกีฬา

กรมพลศึกษา (2560) ให้ความหมาย ผู้ตัดสิน (Umpire) หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ตัดสินและ ควบคุมการแข่งขันกีฬาอย่างเข้มงวด ถูกต้องยุติธรรมเพื่อให้การแข่งขันเป็นไปตามกฎ กติกาและ จุดมุ่งหมายของการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลที่ดี การเป็นผู้ตัดสินมีส่วน ผลักดันในการยกระดับมาตรฐานการเล่นและการแข่งขันให้สูงขึ้น เนื่องจากการตัดสินทำให้ผู้เล่น ต้องปฏิบัติตามกติกา เคารพต่อกติกาการแข่งขัน เพื่อเป้าหมายของการแข่งขัน รวมถึงมีส่วนทำให้ ผู้เล่นต้องทำความเข้าใจในกติกาการแข่งขัน ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกติกาการแข่งขัน เพื่อทำ

ให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติตามกติกาการแข่งขันที่เป็นกรอบและขอบเขตของการประพุดติและปฏิบัติในขณะที่ทำการแข่งขันได้อย่างถูกต้อง ผู้ตัดสินที่ดีต้องมีความสามารถในการตีความหมายเนื้อหาหรือข้อความในกติกาให้มีความเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ทั่วถึง และต้องติดตามศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของกติกา อีกทั้ง ทบทวนเนื้อหาในกติกาอย่างสม่ำเสมอจนเกิดความเข้าใจและจดจำได้อย่างแม่นยำ การตัดสินที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้ตัดสินจำเป็นต้องนำกติกามาใช้บังคับกับการแข่งขันอย่างถูกต้องเหมาะสมดำรงไว้ ซึ่งความยุติธรรมต่อผู้เล่นทั้งสองฝ่าย สามารถเสริมสร้างการเล่นให้เกิดความสนุกสนาน ตื่นเต้น ปลดปล่อย และเต็มไปด้วยความมีน้ำใจระหว่างผู้เล่นทั้งสองฝ่ายเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับการศึกษา

ความหมายและคุณลักษณะวิชาชีพของผู้ตัดสินกีฬา

ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) นั้นมีคำอื่น ๆ ในภาษาไทยที่ใช้ในความหมายเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน เช่น คำว่า วิชาชีพนิยม อาชีพปฏิญาณ ความเป็นนักวิชาชีพ มืออาชีพหรือความเป็นมืออาชีพ ดังนั้น เพื่อให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ในรายงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “วิชาชีพ” เป็นหลัก

ดิน ปรัชญพฤกษ์ (2536) ให้ความหมายของคำว่า อาชีพ (Profession) ว่า “Profession: paid occupation especially one that requires advanced education and training” (อาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเป็น การปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการศึกษาและฝึกอบรมในระดับสูง) ส่วนความหมายของคำว่า “ความเป็นวิชาชีพ” (Professionalism) หมายถึง สิ่งในกลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถือว่าองค์ความรู้ ความรอบรู้และวิปฏิบัติของพวกเขา มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและต่อสังคม และพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพอาชีพของตน กลุ่มบุคคลดังกล่าวนี้ได้ชื่อว่าเป็นมืออาชีพ (Professional) ซึ่งมีความรอบรู้ (Expertise) เกี่ยวกับวิชาชีพของตน มืออาชีพจึงมีความแตกต่างจาก ผู้ที่ไม่ใช่มืออาชีพ ซึ่งไม่มีความรอบรู้ในศาสตร์และมักจะใช้สามัญสำนึกเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะใช้ทฤษฎี หรือมาตรฐานวิชาชีพ

Schwirian (1998) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของวิชาชีพไว้ว่า ผู้ที่จะปฏิบัติหรือดำเนินการทางวิชาชีพนั้น ๆ ต้องได้รับการศึกษาที่เข้มข้นภายในระยะเวลาหนึ่งก่อน โดยการศึกษาชั้นนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี มีระเบียบและการปกครองกันเองภายในวิชาชีพ ซึ่งผู้ที่ประกอบวิชาชีพจะเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ (Authority) มากกว่าผู้รับบริการ (Clients) อันเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบวิชาชีพมีความรู้และเข้าใจในองค์ความรู้มากกว่าผู้รับบริการ

Silcock (1972) กล่าวถึง ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) ว่า “ความเป็นวิชาชีพ” หมายถึง การประกอบอาชีพเต็มเวลาโดยผู้ประกอบวิชาชีพอุทิศตัวเองให้แก่อาชีพนั้น ๆ โดยจะต้องมีความรู้และทักษะในการประกอบวิชาชีพ อันเป็นผลมาจากการที่ได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษา

ตรงตามสาขาที่ประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ จะต้องยึดมั่นอยู่กับกฎเกณฑ์ของการประกอบวิชาชีพ ปฏิบัติงานและให้บริการด้วยจิตสำนึกในวิชาชีพ ตลอดจนมีความเป็นอิสระในการประกอบวิชาชีพ อันเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบวิชาชีพมีความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพของตนในระดับสูง

การประเมินมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ

ปัจจุบันการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาให้เป็นไปตามกฎและกติกการแข่งขันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละชนิดกีฬาเป็นผู้มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการแข่งขันกีฬาและการส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพของประชาชนสมควรมีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ รวมทั้งควบคุมการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตัดสินกีฬาให้มีคุณภาพ มาตรฐาน อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม พัฒนาองค์ความรู้ สร้างมาตรฐาน ส่งเสริมความก้าวหน้า และปกป้องดูแลสิทธิและประโยชน์ในการเป็นผู้ตัดสินกีฬารวมทั้งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนที่จะได้รับการส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างถูกต้องและมีความปลอดภัย

มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ (Occupational standard and professional qualifications) สาขาอาชีพผู้ตัดสินกีฬา จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มสาขาอาชีพ จัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการมีความเป็นสากลและเหมาะสมกับประเทศไทย เป็นที่ยอมรับทั้งภายในประเทศและระดับสากล โดยเฉพาะกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อสร้างเครือข่ายการจัดทำ พัฒนา และเผยแพร่มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ
3. เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพเป็นที่รับรู้และยอมรับในทุกภาคส่วน

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์กรมหาชน) (2554) เป็นองค์กรมหาชนภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2554 มีชื่อภาษาอังกฤษว่า Thailand professional qualification institute (public organization) (TPQI) มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ สนับสนุนกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิชาชีพในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ให้ได้มาตรฐานสากลให้การรับรององค์กรรับรองสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ เพื่อประเมินสมรรถนะบุคคลในการให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ รวมถึงเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ อีกทั้งยังทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันอบรม สถานประกอบการ หน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชน ในการเผยแพร่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐาน

วิชาชีพ และทำหน้าที่ในการทำความตกลงกับองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อดำเนินการในเรื่องที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบันฯ ทั้งนี้ สคช. ได้ดำเนินการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ ผ่านการพัฒนา กำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการและทิศทางเศรษฐกิจด้วยระบบคุณวุฒิวิชาชีพที่มีมาตรฐานเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจให้กับประเทศอย่างยั่งยืน

สมรรถนะวิชาชีพผู้ตัดสินกีฬา

หน่วยงานด้านกีฬาหลายหน่วยงานได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพหรือสมรรถนะของบุคลากรกีฬาไว้บ้าง ซึ่งเป็นการสังเคราะห์ของผู้วิจัย ดังนี้

การกีฬาแห่งประเทศไทย (2551) ได้กำหนดสมรรถนะหลักสำหรับพนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของ การกีฬาแห่งประเทศไทย กับองค์กรอื่น รวมถึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของ การกีฬาแห่งประเทศไทย ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายไว้เป็น 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. จริยธรรม (Integrity)
2. การเป็นผู้นำ (Leadership)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
4. การบริการที่ดี (Service mind)

วารสาร The united states sport academy's sport supplement ปี ค.ศ. 1995 เรื่อง National Standards for Coaches (นภพร ทัศนัยนา, 2548) ได้กล่าวถึง มาตรฐานสมรรถนะของผู้ฝึกสอนกีฬาระดับชาติของสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ จำแนกเป็น 37 รายการ ต่อมาใน ปี ค.ศ. 2006 สมาคมกีฬาและพลศึกษาแห่งชาติ ของสหรัฐอเมริกาได้ปรับปรุงมาตรฐานสมรรถนะเพิ่มเติม โดยมี 8 องค์ประกอบ จำแนกเป็น 40 รายการย่อย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านปรัชญาและจริยธรรม (Philosophy and ethics) ประกอบด้วย

1. มาตรฐานและการนำไปใช้ของปรัชญาการฝึกสอนแบบให้ความสำคัญต่อนักกีฬา (Athlete-centered)
2. บทบาทในการ โน้มน้าวให้เห็นรูปแบบ คุณค่าของกีฬาโดยผ่านกระบวนการแบบมีส่วนร่วม

3. สอนและเสริมแรงให้นักกีฬามีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคมและมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการนำจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินโปรแกรมกีฬา องค์ประกอบที่ 2 ในการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ (Safety and injuries prevention) ประกอบด้วย

5. การป้องกันการบาดเจ็บด้วยการจัดการสนามและอุปกรณ์ที่ปลอดภัย

6. จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมและกำหนดวิธีใช้ที่เหมาะสม

7. ติดตาม เฝ้าระวังสภาพแวดล้อม ปรับปรุงสภาพให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในการใช้

8. รู้วิธีการสังเกตและบ่งชี้ถึงสภาพสนามและอุปกรณ์ที่อาจเสี่ยงต่ออุบัติเหตุและการบาดเจ็บของนักกีฬา

9. รู้และเข้าใจการบาดเจ็บต่าง ๆ และมีทักษะในการรักษา แก้ไขได้ถูกต้อง เหมาะสม

10. รู้และมีทักษะการในการอำนวยความสะดวก ประสานงานกับหน่วยปฐมพยาบาล โรงพยาบาล และการจัดการอุบัติเหตุ

11. สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจในใช้กระบวนการทางจิตวิทยามาดำเนินการกรณีการบาดเจ็บ

องค์ประกอบที่ 3 การเสริมสร้างสภาพร่างกาย (Physical conditioning) ประกอบด้วย

12. ออกแบบการฝึกการเสริมสร้างสภาพร่างกายและการฟื้นฟูสภาพร่างกายด้วยหลักการและวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมด้านสรีรวิทยาการออกกำลังกายและชีวกลศาสตร์

13. สอนและสร้างแรงจูงใจในการรับประทานอาหารที่เหมาะสมกับร่างกาย จิตใจและสุขภาพ

14. เข้มงวด กวดขันการใช้สารต้องห้ามและให้ข้อมูล ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสารกระตุ้นและอาหารเสริมต่าง ๆ

15. จัดทำแผนฟื้นฟูสภาพนักกีฬาที่บาดเจ็บให้สามารถกลับมาเล่นใหม่ได้ตามเดิม

องค์ประกอบที่ 4 การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของนักกีฬา (Growth and developments) ประกอบด้วย

16. นำความรู้ด้านพัฒนาการของนักกีฬาที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะความสามารถของนักกีฬา

17. ส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์โดยการสนับสนุนให้มีประสบการณ์กีฬาและการร่วมกิจกรรมกีฬาตลอดชีวิต

18. ส่งเสริมโอกาสให้นักกีฬามีความรับผิดชอบ การเป็นผู้นำตามวิถีภาวะของตนเอง
องค์ประกอบที่ 5 การสอนและการสื่อสาร (Teaching and communication) ประกอบด้วย
19. จัดสภาพแวดล้อมเชิงบวกต่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับคุณลักษณะของนักกีฬาและเป้าหมายของโปรแกรม
20. พัฒนาและเฝ้าติดตามเป้าหมายของนักกีฬาและเป้าหมายของโปรแกรม
21. จัดระบบและวิธีการฝึกในแต่ละฤดูกาลแข่งขันหรือประจำปีให้เหมาะสม
เพื่อรักษาระดับความพอใจ ระดับแรงจูงใจ ระดับความเหนื่อยล้าและขึ้นสู่จุดสูงสุดตามเป้าหมาย
แต่ละช่วง
22. วางแผนการฝึกแต่ละวันให้ได้ผลสูงสุดภายในเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่
23. ใช้กลยุทธ์การสอนและฝึกที่เหมาะสมเพื่อให้นักกีฬาได้พัฒนาความสามารถของตนเอง
24. สอนและใช้เทคนิคการฝึกทางจิตวิทยาในการกระตุ้นให้นักกีฬาได้พัฒนา
ความสามารถตนเองและลดความเครียด
25. ใช้เทคนิควิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักกีฬาแต่ละคน
และกลุ่มพร้อมและก่อให้เกิดความสนุกสนาน
26. แสดงให้เห็นและใช้ประโยชน์ของเทคนิคการสร้างแรงจูงใจที่สามารถทำให้นักกีฬา
พัฒนาความสามารถและมีความพึงพอใจ
- องค์ประกอบที่ 6 องค์ประกอบด้านทักษะกีฬาและแทคติกกีฬา (Sport skills and tactics)
ประกอบด้วย
27. มีความรู้ ความเข้าใจในทักษะ การผสมผสานเชื่อมโยงทักษะและเทคนิควิธีต่าง ๆ
ของกีฬาที่รับผิดชอบ
28. ตัวชี้วัดให้เห็นพัฒนาและนำมาใช้ซึ่งกลยุทธ์การแข่งขันและแทคติกที่เหมาะสม
สำหรับวัย และระดับความสามารถของนักกีฬา
29. มีความรู้และทักษะการสอดแนม (Scouting) เพื่อนำข้อมูลมาวางแผน เตรียมการ
แข่งขันและวิเคราะห์เกมแข่งขัน
- องค์ประกอบที่ 7 องค์กรและการบริหาร (Organization and administration)
ประกอบด้วย
30. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ
31. เข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะด้านกีฬาอย่างสม่ำเสมอ
32. มีความรู้ ความสามารถในการจัดการทรัพยากรบุคคลในการทำงาน

33. มีความรู้ ความสามารถในการจัดการการเงินและงบประมาณ
 34. มีความรู้ ความสามารถในการวางแผน การนำไปปฏิบัติและการจัดการด้านเอกสาร สำหรับแผนงานเฉพาะหน้าหรือฉุกเฉิน
 35. มีความรู้ ความสามารถในการจัดการข้อมูล ข่าวสาร เอกสารและบันทึกต่าง ๆ อย่างมีระบบ
 36. มีความรู้ ความสามารถในการระบวงกฎหมายและการป้องกันและแก้ไขความเสียหายที่เกี่ยวข้องกับผู้ฝึกสอน
- องค์ประกอบที่ 8 การประเมินผล (Evaluation) ประกอบด้วย
37. สามารถประยุกต์เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลเพื่อประเมินความสามารถของทีม นักกีฬากับเป้าหมาย
 38. สามารถใช้เทคนิคการประเมินผลอย่างหลากหลายเพื่อประเมินแรงจูงใจและความสามารถของนักกีฬาในแต่ละเป้าหมายของช่วงฤดูกาลและเป้าหมายปลายทาง
 39. สามารถใช้ประโยชน์กระบวนการที่มีประสิทธิผลและเป็นปรนัยสำหรับนักกีฬารายบุคคลเพื่อมอบหมายบทบาท ตำแหน่งและให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน
 40. สามารถใช้กระบวนการที่มีประสิทธิผลและเป็นปรนัยเพื่อประเมินตนเองและคณะทำงาน

จากความหมาย ที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะวิชาชีพด้านกีฬาเป็นมาตรฐานทางวิชาชีพหรือสมรรถนะของบุคลากรกีฬา คือ มีมาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน สามารถนำความรู้ ทักษะที่จำเป็นของแต่ละชนิดกีฬา มาปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลและเป็นการยกระดับของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาให้มีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีระบบแบบแผน ทำให้ประสิทธิภาพของการแข่งขันสูงขึ้น เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

กีฬาแบดมินตัน

ประวัติกีฬาแบดมินตัน

ฝ่ายวิชาการกองกีฬา กรมพลศึกษา (2534) ได้รวบรวมประวัติความเป็นมาของกีฬาแบดมินตันพอสรุปไว้ ดังนี้ แบดมินตันเป็นกีฬาที่ได้รับการถกเถียงและวิพากษ์วิจารณ์กันมาก เพราะไม่มีหลักฐานที่แน่ชัดถึงแหล่งกำเนิดที่มาของกีฬาประเภทนี้ คงมีหลักฐานบางอย่างบอกให้ทราบว่ากีฬาแบดมินตันมีการเล่นกันประปรายในยุโรป โดยเฉพาะในประเทศอังกฤษตอนปลายศตวรรษที่ 17 จากภาพสีน้ำมันหลายภาพได้ยืนยันว่า กีฬาแบดมินตันเล่นกันแพร่หลายในพระราชวังของสำนักต่าง ๆ ในทวีปยุโรป โดยเฉพาะประเทศอังกฤษ แม้ว่าจะเรียกกันภายใต้ชื่ออื่นก็ตาม ประวัติกีฬาแบดมินตันมาบันทึกแน่นอนในปี ค.ศ. 1870 ปรากฏมีการเล่นกีฬาลูกขนไก่

เกิดขึ้นที่เมืองปูนา (Poona) ในประเทศอินเดียเป็นประเทศเล็ก ๆ ห่างจากบอมเบย์ ประมาณ 50 ไมล์ ซึ่งถือว่าเป็นต้นกำเนิด หรือเป็นแบบฉบับของกีฬาแบดมินตันในปัจจุบัน โดยได้จากการรวมการเล่นสองอย่างเข้าด้วยกัน คือ การเล่นปูนาของประเทศอินเดีย และการเล่นไม้ตีกับลูกขนไก่ (Battledore shuttlecock) ของยุโรปในระยะแรก ๆ การเล่นมีเพียงในนายหมู่ทหารของกองทัพ และนักศึกษาของ ชั้นชั้นของอินเดีย จนกระทั่งมีนายทหารของอังกฤษที่ไปประจำการอยู่ที่เมืองปูนา นำการเล่นตีลูกขนไก่นี้กลับไปประเทศอังกฤษ และเล่นกันอย่างกว้างขวาง ณ คฤหาสน์แบดมินตันของดยุคแห่งบิวฟอร์ดที่ กลอสเตอร์เชอร์ ในปี ค.ศ. 1873 เกมการตีลูกขนไก่เลยถูกเรียกว่า แบดมินตัน ตามชื่อคฤหาสน์ของดยุคแห่งบิวฟอร์ดตั้งแต่นั้นมา

กีฬาแบดมินตันจึงเริ่มแพร่หลายไปประเทศต่าง ๆ ในภาคพื้นยุโรปเพราะเป็นเกมส์ที่คล้ายเทนนิส แต่สามารถเล่นได้ภายในตัวตึกโดยไม่ต้องกังวลต่อลม หรือหิมะที่กระหน่ำมาในฤดูหนาว ชาวยุโรปที่อพยพไปสู่ทวีปอเมริกาได้นำกีฬาแบดมินตันติดตัวไปด้วยรวมทั้งประเทศต่าง ๆ ในทวีปเอเชียและออสเตรเลียที่อยู่ภายใต้อาณานิคมของอังกฤษ เนเธอร์แลนด์ ต่างก็นำเกมแบดมินตันไปเล่นยังประเทศของตนอย่างแพร่หลาย เกมกีฬาแบดมินตันจึงกระจายไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของโลกรวมทั้งประเทศไทยด้วย

ประวัติกีฬาแบดมินตันในประเทศไทย

เจียมศักดิ์ พานิชชัยกุล (2530) ได้รวบรวมประวัติกีฬาแบดมินตันในประเทศไทยไว้ว่า กีฬาแบดมินตันได้มีการเริ่มเล่นในประเทศไทยประมาณปี พ.ศ. 2456 โดยพระยานิพัทธ์กุลพงษ์ เป็นคนไทยคนแรกที่สร้างสนามแบดมินตันให้ลูกหลานเล่นออกกำลังกาย ในยามว่างที่บริเวณคลองสมเด็จเจ้าพระยา จังหวัดธนบุรี ต่อมาหลวงชลาไชยไภยกุล เห็นว่าแบดมินตันเป็นกีฬาที่ดี สั้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยกว่าที่ตั้งสนามเล่นได้ไม่ยาก นอกจากจะเป็นการออกกำลังกายที่ดีแล้วยังเป็นที่พบปะสังสรรค์ของญาติมิตร ก่อให้เกิดความสามัคคีเหมาะสมกับคนไทย จึงสร้างสนามแบดมินตันขึ้นอีกที่บ้าน ตำบลสมเด็จเจ้าพระยา จังหวัดธนบุรี มีการเล่นกันเป็นประจำจนเป็นที่เลื่องลือว่า การเล่นแบดมินตันที่บ้านนี้มีผู้เล่นที่เก่งมาก ต่อมาได้มีการสร้างสนามขึ้นอีกหลายแห่ง มีทั่วไปในจังหวัดธนบุรี จังหวัดพระนคร และต่างจังหวัดได้มีการเชิญให้ไปประลองฝีมือกันอยู่เสมอ ซึ่งในตอนแรก ๆ การเล่นแบดมินตันในประเทศไทยนิยมเล่นกันข้างละ 3 คน และยังคงทอดมาจนถึงทุกวันนี้ แต่นิยมเล่นในคนสูงอายุ และมีการจัดการแข่งขันเป็นประจำทุกปีอีกด้วย ในปี พ.ศ. 2462 ทางสโมสรกลาโหมได้เปิดการแข่งขันแบดมินตันทั่วไปครั้งแรกในประเทศไทย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีกีฬาแบดมินตันแพร่หลายยิ่งขึ้น มีการแข่งขันประเภทเดี่ยว ประเภทคู่ และประเภท 3 คน นอกจากนี้ ยังปรากฏหลักฐานว่ากีฬาแบดมินตันเป็นที่นิยมเล่นในราชสำนักของไทย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวก็ทรงโปรดกีฬาแบดมินตัน ถึงกับมีพระราชกระแสรับสั่ง

ให้เล่นถวายทอดพระเนตร ซึ่งสนามแบดมินตันในสมัยนั้นเป็นสนามกลางแจ้งเวลามีลมพัดหรือฝนตกแรง ๆ ก็จะเล่นไม่ได้ นอกจากนี้ยัง ส่งนักกีฬาแบดมินตันฝีมือดี เดินทางออกไปแข่งขันกับประเทศใกล้เคียงอยู่บ่อย ๆ และในปี พ.ศ. 2493 หลวงธรรมานุวุฒิกุลได้ริเริ่มก่อตั้งสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยร่วมกับ ฉัตร นิยมวานิช ยง อุทิศกุล ฯลฯ พร้อมกับเชิญพระยาจินดารักษ์ขึ้นเป็นนายกสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยเป็นคนแรก และนั่นคือจุดเริ่มต้นของกีฬาแบดมินตันของประเทศไทยที่จะเข้าไปสู่วงการกีฬาแบดมินตันของโลก เมื่อประมาณกลางปี พ.ศ. 2493 ได้มีการเชิญนักกีฬาแบดมินตัน เช่น วอลเป็ง สุน และตัน โจซอก เข้ามาสาธิตการเล่นแบดมินตันด้วย

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

คุณลักษณะที่ดีของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน นอกจากลักษณะพื้นฐานที่ดีตามแบบที่สังคมพึงประสงค์แล้ว ผู้ตัดสินแบดมินตันจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในกฎกติกาและมารยาทของการเล่นแบดมินตันอย่างถ่องแท้และแม่นยำ สามารถใช้เป็นหลักในการตัดสินได้ทันที มีความชำนาญในการฝึกซ้อม และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ รู้จักรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงสมบูรณ์ และที่สำคัญ คือ ต้องเป็นคนรักความยุติธรรม จึงจะเป็นผู้ตัดสินที่ดีมีประสิทธิภาพ และสามารถรักษาเกียรติประวัติในการตัดสินที่ดีได้ (เจเลีย พิมพันธุ์, 2539) ผู้ตัดสินกีฬาที่ดีจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลาย ๆ ประการรวมกัน สิ่งที่สำคัญ คือ จะต้องเป็นหลักการ รักความยุติธรรมเป็นบรรทัดฐาน มีความรู้ในกฎและกติกาอย่างแม่นยำ มีความเข้าใจในระเบียบของการแข่งขันเป็นอย่างดี จะต้องมีเทคนิคและกลวิธีในการดำเนินการตัดสิน รู้จักวิเคราะห์และพิจารณาอย่างจับพลัดถึงข้อบกพร่องของตนเอง ขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ผ่านไปแล้วแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นทันที เพื่อให้บุคคลทั่วไปบังเกิดความประทับใจและน่าเชื่อถือ อันเป็นผลดีแก่ ผู้ตัดสินกีฬาผู้นั้นยิ่งขึ้นไป ผู้ตัดสินกีฬาที่มีคุณสมบัติดังกล่าวอยู่ในตัวคน ๆ นั้นจะเป็นผู้ตัดสินกีฬาที่ดีตลอดไป การเป็นผู้ตัดสินกีฬา ทุกคนย่อมมีประสิทธิภาพที่จะเป็นผู้ตัดสินกีฬาได้ไม่ยาก แต่การจะเป็นผู้ตัดสินกีฬาที่ดีได้นั้นเป็นสิ่งที่ยากมาก เพราะผู้ตัดสินกีฬาต้องเป็นผู้มีความรอบรู้มีปฏิภาณไหวพริบ มีหลักการ มีประสบการณ์ มีบุคลิกลักษณะเป็นที่น่ายกย่องและมีทักษะพื้นฐานศึกษาวิชาการในด้านกีฬานั้น ๆ เป็นพิเศษ (กรมพลศึกษา, 2553) สอดคล้องกับ Isaacs and Motta (1981) ผู้ตัดสินที่ดีประกอบด้วยคุณลักษณะหลาย ๆ ประการรวมกัน สิ่งที่สำคัญต้องมีหลักการคือความยุติธรรมเป็นบรรทัดฐาน มีความรู้ในกฎกติกาอย่างถ่องแท้มีเทคนิคและกลวิธีที่ดีในการดำเนินการตัดสิน นอกจากนี้ ยังต้องศึกษาหาข้อบกพร่องปรับปรุง แก้ไขการตัดสินของตนเองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น คุณลักษณะต่อไปนี้หากมีอยู่ในผู้ตัดสินคนใดแล้วจะช่วยให้ผู้ตัดสินคนนั้นตระหนักถึงการปรับปรุงตัวให้เหมาะสม เพื่อจะได้เป็นผู้ตัดสินที่ดีได้ตลอดไป

1. เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะท่าทางที่น่านิยม หมายถึง สภาพของร่างกาย กิริยาท่าทางการแต่งกาย ทั้งภายในและภายนอกสนามแข่งขัน
2. เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง แสดงออกถึงความเชื่อมั่น
3. เป็นผู้ที่มีความซื่อตรง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม และศักดิ์ศรีของการเป็นผู้ตัดสิน
4. เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ แสดงออกถึงน้ำใจเด็ดเดี่ยวไม่ควรกลัวอิทธิพลใด ๆ
5. การตัดสินต้องใช้สามัญสำนึก มีศาสตร์และศิลป์ ยึดหยุ่นพอเหมาะพอควรตามเกมของผู้เล่น
6. แสดงออกถึงความสามารถ ให้ระลึกเสมอว่า การตัดสินทุกครั้งเป็นการทำแบบฝึกหัดที่ยากต้องพยายามทำหน้าที่ให้ดีที่สุด
7. มีอุปนิสัยใจคอหนักแน่น มีความเข้าใจว่าเกมเป็นของผู้เล่น
8. เป็นผู้มีเกียรติ ไม่นำข้อเสีย หรือจุดด้อยของผู้เล่น ผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสิน ไปเล่าให้บุคคลอื่นฟัง
9. เป็นผู้มีความรอบรู้ มีไหวพริบ ทำอะไรด้วยความสุขุม รอบครอบมีความสุขภาพ ทำให้การแข่งขันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
10. เป็นผู้มีสติและเตรียมความพร้อม ติดตามเกมการแข่งขันตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นการแข่งขัน

กรมพลศึกษา (2552) ได้เสนอลักษณะของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาที่ดี ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีบุคลิกท่าทางที่น่านิยม สภาพของร่างกาย กิริยาท่าทาง การแต่งกาย ทั้งภายนอกและภายในสนามเหมาะสมกับสภาพกาลเทศะ
2. เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง แสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ
3. เป็นผู้ที่มีความซื่อตรง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาต่อผู้เข้าแข่งขันและต่อผู้ตัดสินกีฬาด้วยกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความเที่ยงธรรมและมีศักดิ์ศรีของการเป็นผู้ตัดสินกีฬา
4. เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ มีน้ำใจเด็ดเดี่ยว ไม่เกรงกลัวอิทธิพลใด ๆ มีกิริยาท่าทางที่กระฉับกระเฉงคล่องแคล่วว่องไวไม่เชื่องช้า ทันทต่อเหตุการณ์ตลอดเกมการแข่งขัน ถ้ามีการแข่งขันที่กระทำผิดกติกาจะต้องตัดสินชี้ขาดได้ทันที
5. เป็นผู้ที่สามารถใช้สามัญสำนึกในการตัดสินได้อย่างดี ต้องมีศาสตร์และศิลป์รู้จักยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับเกมการแข่งขัน
6. เป็นผู้ที่ จะแสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ ต้องคำนึงอยู่เสมอว่าการตัดสิน

ทุกครั้ง คือ การทำแบบฝึกหัดที่ยากมาก ฉะนั้น ต้องทำให้ดีที่สุด ไม่ประมาท ทะนงตัว

7. เป็นผู้ที่มึใจคอหนักแน่น มีความเข้าใจในตนเองและเพื่อนผู้ตัดสินกีฬาด้วยกัน มีจิตใจกว้างขวาง ยินดีและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและกลุ่มสมาชิก

8. เป็นผู้ที่มีเกียรติเชื่อถือได้ จะต้องไม่นำเอาข้อเสียของผู้ตัดสินกีฬาคนหนึ่งคนใดไปบอกเล่าให้บุคคลอื่นฟัง หรือนำเอาข้อบกพร่องของผู้ฝึกสอนที่กระทำผิดหรือของนักกีฬาที่เข้าแข่งขันได้กระทำแล้วนำไปบอกเล่าให้ผู้อื่นฟัง

9. เป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่ทุก ๆ คน ต้องตัดสินการแข่งขันด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

10. เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีเขาว์ปัญญาดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตรอบคอบซึ่งจะทำให้การแข่งขันดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย การควบคุมเกมการแข่งขันราบรื่นปราศจากอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้น

11. เป็นผู้ที่มีความพร้อม มีสติสัมปชัญญะ ติดตามและควบคุมการแข่งขันตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นการแข่งขันอย่างใกล้ชิด

ผู้ตัดสินกีฬาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินและควบคุมการแข่งขันกีฬาอย่างเข้มงวด ถูกต้อง ยุติธรรม มีประสิทธิภาพสูง จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยผลักดันยกระดับมาตรฐานการเล่นและการแข่งขันให้สูงขึ้นได้ เพราะการตัดสินที่เข้มงวดตามกติกา จะทำให้ผู้เล่นจำเป็นต้องปฏิบัติตามกติกาอย่างจริงจัง มีความเคารพกติกาและทำให้ผู้เล่นมีความสนใจในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกติกา การแข่งขันมากขึ้น ผู้ตัดสินกีฬาที่ดีต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการตีความหมายของข้อความในกติกาให้เข้าใจ โดยต้องแท้ ทัวถึงและต้องติดตามศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของกติกา อีกทั้ง ทบทวนในกติกาเสมอ จนเกิดความเข้าใจและจำความในกติกาได้อย่างแม่นยำด้วย การตัดสินที่ดี ควรใช้กติกามาทำการบังคับให้การแข่งขันเป็นไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดการเล่นอย่างมีน้ำใจต่อกัน และดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมต่อผู้เล่นทั้งสองฝ่าย สอดคล้องกับสมพร โสทธิสุพร (2536) กล่าวว่า ผู้ตัดสินที่ดีจะต้องมีบุคลิกลักษณะที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้พบเห็นแล้วรู้สึกพอใจ ไม่ว่าจะเป็น เรื่อง การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ ประการหนึ่งที่จะทำให้ นักกีฬา ผู้ควบคุมทีม และผู้พบเห็นรู้สึกพอใจ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกถึง ความสุภาพเรียบร้อยทางกาย วาจา และจิตใจ มีลักษณะท่าทางสง่างามทั้งในและนอกสนาม คุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินให้ความสำคัญ ผู้ตัดสินที่มีบุคลิกภาพไม่ดีย่อมส่งผลต่อ ความน่าเชื่อถือของนักกีฬาและผู้ควบคุมทีมและจะส่งผลทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ตามมา จนทำให้การทำหน้าที่ดำเนินไปด้วยความยากลำบาก

คุณสมบัติของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

การเป็นผู้ตัดสินกีฬา จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลาย ๆ ประการ รวมกัน สิ่งสำคัญ ต้องมีความยุติธรรมเป็นบรรทัดฐาน มีความรู้ในกฎกติกาอย่างชัดเจน มีเทคนิคและกลวิธีที่ดีในการดำเนินการตัดสิน ซึ่ง ธารรัตน์ หงส์เจริญ (2537) และ Isaacs and Motta (1981 อ้างถึงใน มนตรี พิมแพง, 2548) ได้กล่าวถึง แนวทางการปฏิบัติของผู้ตัดสินกีฬาที่ดี ไว้ดังนี้

1. อายุไม่เกิน 55 ปี
2. เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะท่าทางน่านิยม หมายถึง สภาพร่างกาย กิริยา ท่าทาง การแต่งกาย ทั้งภายในและภายนอกสนามแข่งขัน
3. มีสุขภาพอนามัยและร่างกายแข็งแรง เช่น สายตาดี หูไม่พิการ ไม่เป็นโรคหัวใจ เป็นผู้มื่ออารมณ์มั่นคงแสดงออกถึงความเชื่อมั่น
4. เป็นผู้ที่มีความซื่อตรงแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรมและศักดิ์ศรีของการเป็นผู้ตัดสินกีฬา
5. เป็นผู้มีความกล้าหาญ แสดงออกถึงน้ำใจเด็ดเดี่ยว ไม่ควรกลัวอิทธิพลใด ๆ
6. มีความยุติธรรม การตัดสินต้องใช้สามัญสำนึก ยึดหยุ่นพอเหมาะพอควร
7. แสดงถึงความสามารถ ให้ระลึกเสมอว่าการตัดสินทุกครั้งคือ การทำแบบฝึกหัดที่ยาก ต้องพยายามทำให้ดีที่สุด
8. อุปนิสัยใจคอ หนักแน่น มีความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ
9. เป็นผู้มีเกียรติ ไม่นำชื่อเสียงของผู้เล่น ผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้ตัดสินกีฬาไปเล่าให้บุคคลอื่นฟัง
10. เป็นผู้มีความรอบรู้ มีเชาวน์ดี (ทำอะไรด้วยความสุขุม มีความสุภาพ ทำให้การแข่งขันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย)
11. เป็นผู้มีความพร้อม (รักษาความคล่องตัว ความว่องไว ติดตามเกมการแข่งขัน ตั้งแต่เริ่ม จนจบการแข่งขัน)

คุณลักษณะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน นอกจากลักษณะพื้นฐานที่ดีตามแบบที่สังคมพึงประสงค์แล้ว ผู้ตัดสินแบดมินตันจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในกฎกติกาและมารยาทของการเล่นแบดมินตันอย่างถ่องแท้และแม่นยำ สามารถใช้เป็นหลักในการตัดสินได้ทันที มีความขยันในการฝึกซ้อม และทบทวนการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ รู้จักรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรงสมบูรณ์ และที่สำคัญ คือ ต้องเป็นคนรักความยุติธรรม จึงจะเป็นผู้ตัดสินที่ดีมีประสิทธิภาพและสามารถรักษาเกียรติประวัติในการตัดสินที่ดี ได้ดังนี้

บทบาทของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

1. ต้องรู้กฎ กติกา การแข่งขันเป็นอย่างดี
2. มีความเที่ยงธรรมและยุติธรรมต่อนักกีฬาทั้ง 2 ฝ่าย
3. มีความมั่นใจในหน้าที่กรรมการผู้ตัดสิน
4. ต้องเป็นผู้เชื่อถือของนักกีฬา และวงการแบดมินตัน
5. ต้องแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์
6. ต้องมีความพร้อมและตั้งใจในหน้าที่
7. ศึกษา เรียนรู้ และหาประสบการณ์จากผู้ตัดสินด้วยกัน
8. เป็นที่เคารพนับถือในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวงการแบดมินตัน
9. ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับของสังกัด และสหพันธ์แบดมินตันโลก (ชนะรัตน์ หงส์เจริญ,

2537)

กฎที่ต้องยึดถือและปฏิบัติของผู้ตัดสินแบดมินตัน

1. มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม
2. มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
3. หลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมได้เสียในการแข่งขัน
4. หลีกเลี่ยงการโต้เถียง หรือทะเลาะวิวาทกับผู้หนึ่งผู้ใด
5. หลีกเลี่ยงการวิจารณ์ใด ๆ เกี่ยวกับการแข่งขัน
6. ไม่เรียกร้อยค่าตอบแทนพิเศษ
7. ไม่รับตัดสินเมื่อเห็นว่าไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถจะตัดสินได้
8. ไม่ละเลยต่อการกระทำผิดแม้แต่ความผิดของตนเอง
9. ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการตัดสิน
10. ไม่ละทิ้งหน้าที่ พยายามให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย (ชนะรัตน์ หงส์เจริญ,

2537)

ข้อเสนอแนะและมารยาทของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

บทบาทของผู้ตัดสินที่สำคัญ คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่คู่แข่ง ให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และกติกาการแข่งขัน ดังนั้น ผู้ตัดสินควรจะได้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมมากที่สุดในแต่ละแมตช์การแข่งขัน การปฏิบัติตัวและวางตัวให้เหมาะสมจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้ตัดสินควรพิจารณาแนวทางดังต่อไปนี้

ข้อควรปฏิบัติในการเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

1. หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและทบทวนกฎ กติกาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2. หมั่นฝึกฝน หรือหาโอกาสทำหน้าที่ผู้ตัดสิน โดยสม่ำเสมอ
3. รักษาสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ
4. เข้าร่วมเป็นสมาชิก และให้ความร่วมมือกับสถาบันที่เกี่ยวข้องในการตัดสิน
5. ผู้ตัดสินใหม่ควรตัดสินในนัดที่เหมาะสมกับความสามารถของตน
6. หาโอกาสขอความคิดเห็นและคำปรึกษาจากผู้ตัดสินที่มีประสบการณ์ และยอมรับนับถือผู้อื่น
7. แต่งกายให้ถูกต้อง และเหมาะสมเมื่อทำหน้าที่ผู้ตัดสิน
8. ต้องมีอุปกรณ์เป็นของตนเอง (ปากกาอย่างน้อย 2 ด้าม เหรียญเสียงสิทธิ์และนาฬิกาจับเวลา เป็นต้น)
9. ต้องไปถึงสนามแข่งขัน ก่อนกำหนดการแข่งขันเสมอ
10. ขณะตัดสินถ้าไม่มีความแน่ใจว่ามีความผิดเกิดขึ้นจริง ควรปล่อยให้การเล่นดำเนินต่อไป และทำนองเดียวกันก็ต้องไม่แย้งคำตัดสินของกรรมการประจำสนาม เช่น กรรมการกำกับเส้นกรรมการกำกับการเล่น เป็นต้น (ชนะรัตน์ หงส์เจริญ, 2537)

แนวทางปฏิบัติของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ในการตัดสินแบดมินตันซึ่งเป็นการแข่งขันที่รวดเร็ว มีการหลอกหลอ การตบลูกที่รุนแรง การรุกและการรับสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อช่วยให้การตัดสินใจให้รวดเร็วทันเกม จึงใคร่แนะนำให้ผู้ตัดสินลองสำรวจตามหัวข้อต่าง ๆ ว่ามีสิ่งใดควรปรับปรุงแก้ไข และศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น คือ

1. การสำรวจสภาพสนามแข่งขันและอุปกรณ์
 - 1.1 สนามได้มาตรฐาน มีข้อได้เปรียบหรือเสียเปรียบระหว่างด้านหรือไม่
 - 1.2 สนามลื่น แสงสว่างไม่พอ สภาพตาข่ายชำรุดหรือชิงสูงได้มาตรฐานหรือไม่
 - 1.3 จัดให้มีการทดสอบลูกขนไก่ไว้สำหรับการแข่งขันเพียงพอหรือไม่
2. การเสียงสิทธิ์
 - 2.1 เรียกนักกีฬาทั้ง 2 ฝ่าย มากลางสนาม ทักทายความรู้จักกันตามสมควร
 - 2.2 การเสียงสิทธิ์ได้กระทำโดยการโยนปิ่นเหรียญขึ้นไปและรับไว้คว่ำไว้กับแขน ไม่ควรปล่อยให้เหรียญตกลงสู่พื้นสนาม
 - 2.3 ย้ำให้ผู้เล่นทั้ง 2 ฝ่าย ทราบว่าฝ่ายใดชนะการเสียงสิทธิ์และแต่ละฝ่ายได้สิทธิ์อะไร
 - 2.4 ระหว่างนี้ให้สำรวจเครื่องแต่งกายผู้เล่นให้ถูกต้องตามกติกา เน้นให้สอดคล้องเสื้อเข้าในกางเกง

2.5 บันทึกลงในใบบันทึกคะแนน ใครเป็นมือหนึ่งในการส่งและรับลูกในการเล่นประเภทคู่

3. การประกาศ

3.1 สำนวญคว่ำกรรการประจำสนามได้อยู่ประจำตำแหน่งอย่างถูกต้องหรือไม่

3.2 ก่อนการประกาศให้สัญญาณโดยยกมือขึ้นเหนือศีรษะ เป็นการให้คู่แข่งหยุดการวอร์ม หรือโต้ลูกกันโดยเด็ดขาด

3.3 ประกาศให้เสียงดังชัดเจนตามลำดับ (การแข่งประเภทอะไร ระหว่างใคร ใครส่งลูกและรับลูก)

3.4 การขานคำว่า “เตรียมตัว” ทุกครั้งเพื่อให้นักกีฬาและกรรมการประจำสนามได้ทราบว่าการแข่งขันจะได้เริ่มขึ้นแล้ว

4. การนั่งตัดสิน

4.1 นั่งตัวตรง หลังพิงพนักตามสบายผ่อนคลายไม่เกร็ง

4.2 ไม่ควรนั่งนิ่ง ๆ อยู่กับที่นาน ๆ ควรขยับติดตามคู่มือการแข่งขัน โดยตลอด

5. การใช้เสียง

5.1 ดังชัดเจน (อย่างน้อยผู้เล่นทั้ง 2 ฝ่าย ต้องได้ยินชัดเจน)

5.2 น้ำเสียงเด็ดขาด น่าฟัง น่าเชื่อถือ

6. การพูด

6.1 ควรพูดเฉพาะที่จำเป็น (พูดสั้น ๆ ให้เข้าใจหมายที่สุด)

6.2 ไม่ควรใช้คำพูดที่ทำให้ผู้เล่นเกิดอารมณ์

7. การแจ้งสัญญาณ

7.1 สัญญาณถูกต้อง

7.2 ชัดเจน

7.3 ไม่เปลี่ยนแปลง

8. ตำแหน่งการตัดสิน

8.1 นั่งในตำแหน่งให้ถูกต้อง (ผู้ตัดสิน กรรมการกำกับการเล่น กรรมการกำกับเส้น) รับผิดชอบส่วนไหนเส้นไหน

8.2 จัดเก้าอี้ให้ห่างสนามแข่งขันตามสมควร

8.3 ตำแหน่งสามารถมองเห็นในความรับผิดชอบของตนได้อย่างทั่วถึง (ขยับ ก้ม เงย)

8.4 พยายามช่วยเหลือและให้เกียรติผู้ตัดสินด้วยกัน

9. การควบคุมการแข่งขัน

9.1 ตั้งใจการเล่นที่รวดเร็ว มีปัญหา เช่น การส่งลูก การเล่นลูกบริเวณหน้าตาข่าย และลูกตบ เป็นต้น

9.2 ไม่สนใจกับการแข่งขันในสนามอื่นควรมีสมาธิและสนใจเฉพาะเกมการแข่งขันในสนามของตนเท่านั้น

9.3 ควรฝึกตนเองที่จะไม่มองเฉพาะตำแหน่งของลูกชนไก่ แต่ให้มองทั่วทั้งสนาม

10. การขาน “เสียว” หรือหยุดการแข่งขันชั่วคราว

10.1 มีสมาธิตลอดเวลาในการติดตามเกม

10.2 พร้อมที่จะขาน “เสียว” หรือสั่งหยุดการแข่งขันชั่วคราวโดยทันที

11. การร่วมมือกับกรรมการประจำสนามด้วยกัน

11.1 ต้องมีความสัมพันธ์กัน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

11.2 เมื่อลูกไม่อยู่ในระหว่างการเล่นไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม (เสียว เอาใหม่ ลูกตาย) ให้ผู้ตัดสิน กรรมการ ประจำสนามสังเกต แสดงสัญญาณและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

12. การวินิจฉัย

12.1 เปิดโอกาสให้ผู้เล่นแสดงฝีมือในเชิงเกมกีฬาเต็มความสามารถในกรอบของกติกาการแข่งขัน

12.2 การตัดสินใจต้องใช้สามัญสำนึก ยืดหยุ่นพอเหมาะพอควร

12.3 การขาน “เสียว” หรือสั่งหยุดการเล่น จะต้องเห็นได้ชัดว่าผิดกติกาการแข่งขันจริง ๆ และมีเหตุผลสมควร

13. การแสดงถึงความเด็ดขาด

13.1 การตัดสินต้องไม่หวั่นเกรงต่ออิทธิพลใด ๆ

13.2 ไม่ฝืนความรู้สึกของตนเองไม่กลัวต่อการแสดงออกไม่พอใจของนักกีฬา

13.3 เมื่อเกิดเหตุการณ์เกิดขึ้นให้ขาน “เสียว” หรือหยุดการแข่งขันชั่วคราวโดยทันทีแล้วแต่กรณี

13.4 ไม่ควรปฏิบัติอย่างลังเล ไม่แน่นอน

14. เมื่อมีการขอเปลี่ยนลูกชนไก่

14.1 ให้ความยุติธรรมแก่ผู้เล่นทั้ง 2 ฝ่าย

14.2 โดยปกติผู้เล่นต้องแจ้งแก่ผู้ตัดสินและคู่แข่งก่อน ถ้ามีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ยินยอมผู้ตัดสินต้องให้ทดสอบลูก โดยทันทีและวินิจฉัยโดยเด็ดขาด

14.3 ถ้าผู้เล่นทั้ง 2 ฝ่ายตกลงใจเปลี่ยนลูก ผู้ตัดสินไม่ควรคัดค้าน (ยกเว้นทั้ง 2 ฝ่ายจงใจถ่วงเวลาให้พักหายเหนื่อย)

15. เมื่อมีการขอพักชั่วคราวขณะการแข่งขัน
 - 15.1 ให้ความยุติธรรมแก่ผู้เล่นทั้ง 2 ฝ่าย (เซ็ดเหงื่อ, เซ็ดพื้น, ดื่มน้ำ, ผูกเชือกกรองเท้า เป็นต้น)
 - 15.2 อนุญาตเฉพาะที่เห็นว่าจำเป็นและเร่งให้เข้าสู่การแข่งขันอย่างต่อเนื่องต่อไป
 - 15.3 ระหว่างการขอพัก ผู้ตัดสินต้องควบคุมผู้เล่นทั้ง 2 ฝ่าย ไม่ให้ออกนอกสนาม หรือแสดงเจตนาถ่วงเวลา
16. การเจตนาทำผิดซ้ำของผู้เล่น
 - 16.1 ต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวัง
 - 16.2 รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวยืดหยุ่นให้พอเหมาะจะทำให้เกมการแข่งขันดำเนินไปด้วยดี
17. การแสดงออกถึงความสามารถ
 - 17.1 แสดงออกให้เห็นจากกริยาท่าทางและมรรยาท
 - 17.2 ความเชื่อมั่นใจการตัดสินใจ
 - 17.3 สามารถควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติ ไม่ประหม่า
18. การวางตัว
 - 18.1 วางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ตัดสิน ซึ่งเป็นตำแหน่งอันมีเกียรติ
 - 18.2 สร้างลักษณะท่าทางให้เป็นกันเอง แต่เด็ดขาด
 - 18.3 มีความสุภาพเรียบร้อยเป็นที่นิยมของคนทั่วไป (ชนะรัตน์ หงส์เจริญ, 2537)

ตอนที่ 5 ระเบียบการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันประเทศไทย

ระเบียบสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนากรรมการสนาม (สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557) กรรมการผู้ตัดสินมี 4 ระดับ ดังนี้

กรรมการผู้ตัดสินระดับ 3

เป็นผู้ผ่านการอบรมและทดสอบ จากสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์หรือการอบรมที่ได้การรับรองจากสมาคมฯ การกีฬาแห่งประเทศไทย กรมพลศึกษา หรือองค์กรกีฬาอื่น ๆ และมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี โดยจะต้องสอบผ่านทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 และยื่นความจำนงขอขึ้นทะเบียนเป็นกรรมการสนามของสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ตลอดจนต้องปฏิบัติหน้าที่ในรายการที่สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์แต่งตั้ง

ไม่น้อยกว่า 5 รายการ

กรรมการผู้ตัดสินระดับ 2

เป็นผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากระดับ 3

กรรมการผู้ตัดสินระดับ 1

เป็นผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากระดับ 2

กรรมการผู้ตัดสินระดับนานาชาติ

เป็นกรรมการผู้ตัดสินระดับ 1 ที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปสอบเป็นกรรมการผู้ตัดสิน

ระดับนานาชาติ และสามารถผ่านการเป็นกรรมการผู้ตัดสินนานาชาติได้

การเลื่อนระดับของกรรมการผู้ตัดสิน

กรรมการผู้ตัดสินระดับ 3 ที่จะเลื่อนขึ้นระดับ 2 ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. ต้องปฏิบัติหน้าที่ในระดับ 3 มาไม่น้อยกว่า 2 ปี และยื่นความประสงค์ที่จะขอเลื่อน

ระดับ

2. ต้องผ่านการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการผู้ตัดสินหรือกรรมการน้อยกว่าปีละ 60 คู่ หรือ

กรรมการกำกับเส้นไม่น้อยกว่าปีละ 5 รายการ

3. ต้องเป็นผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีความประพฤติที่ดี ตรงต่อเวลาและไม่เคย

ได้รับการลงโทษจากสมาคมฯ

4. ต้องบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ส่งสมาคมฯ ทุกปี

5. ต้องผ่านการอบรมและสอบผ่านตามเกณฑ์การเลื่อนระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

กรรมการผู้ตัดสินระดับ 2 ที่จะเลื่อนขึ้นระดับ 1 ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. ต้องปฏิบัติหน้าที่ในระดับ 2 มาไม่น้อยกว่า 2 ปี และยื่นความประสงค์ที่จะขอเลื่อน

ระดับ

2. ต้องผ่านการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการผู้ตัดสิน หรือกรรมการกำกับเส้นส่งลูก

อย่างใดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้ง 2 อย่าง รวมกันไม่น้อยกว่าปีละ 80 คู่

3. ต้องเป็นผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีความประพฤติที่ดี ตรงต่อเวลา และไม่เคย

ได้รับการลงโทษจากสมาคมฯ

4. ต้องบันทึกผลการปฏิบัติหน้าที่ส่งสมาคมฯ ทุกปี

5. ต้องผ่านการอบรมและสอบผ่านตามเกณฑ์การเลื่อนระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ผู้ตัดสินกีฬาควรมีหลักในการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้มั่นคง แน่วแน่ จะทำให้

การปฏิบัติหน้าที่บังเกิดผลสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ มีหลักปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการ หรือหลัก

4F คือ (กรมพลศึกษา, 2552)

1. Fitness หมายถึง มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ คือ จะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพทางกายที่แข็งแรง รูปร่างดี รู้จักการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน ต้องพักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอ ผมงัดเรียบร้อย เล็บสั้น สะอาด ฯลฯ มีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในด้านวิชาการ ด้านกติกาจะต้องรู้จริง สามารถวิเคราะห์กติกา เข้าใจได้อย่างถ่องแท้

2. Fairness หมายถึง มีความยุติธรรมให้แก่นักกีฬาทุกคน ทุกทีม ไม่คำนึงถึงชื่อเสียงนักกีฬาที่เข้าแข่งขัน ไม่เอนเอียงเข้ากับผู้ใด

3. Firmness หมายถึง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ใจมุ่งมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลใด ๆ ทั้งสิ้นไม่ว่าจะมีเหตุการณ์ใด ๆ เกิดขึ้น ต้องไม่ใช้อารมณ์ของตนเป็นเครื่องตัดสิน มีสติรอบคอบตลอดเวลา การแสดงกิริยาท่าทางต้องเด็ดขาด ชัดเจน ไม่ลังเล การแต่งกายเรียบร้อย ไม่เป็นอันตรายต่อนักกีฬาและถูกต้องตามกติกา

4. Friendliness หมายถึง มีความสัมพันธ์เปรียบเสมือนเพื่อนสนิท โดยให้ความเป็นกันเองกับสมาชิกผู้ตัดสินกีฬา รู้จักการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแม้จะไม่ได้มีการร้องขอก็ตาม มีความเอื้ออาทรต่อกันและกันอย่างแท้จริง

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กฤษดา ตามประดิษฐ์ (2559) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬาไปใช้ การวิจัยพบว่า สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการจัดการทรัพยากรองค์การด้านการออกกำลังกายและการกีฬา สมรรถนะทั่วไป ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะหน้าที่ ประกอบด้วย ด้านการตลาดทางการกีฬา ด้านการเงิน และการบัญชีทางการกีฬา ด้านการสื่อสารทางการกีฬา ด้านกฎหมายและกฎระเบียบทางการกีฬา ด้านการจัดกิจกรรมทางการกีฬา ด้านการบริหารการปกครองทางการกีฬา ด้านการจัดการสนาม อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา ด้านการวิจัยทางการกีฬา

ชัชวาลย์ รัตนพร (2556) ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา และการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะเพื่อประเมินผลการใช้โปรแกรม

การพัฒนาสมรรถนะฯ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ ด้านความสามารถทางความคิด ทักษะด้านบุคลิกภาพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ และทักษะเฉพาะเกี่ยวกับนันทนาการ โดยสรุปโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา มีประสิทธิภาพเหมาะสมเพราะเป็นการพัฒนาขึ้นจากการศึกษาบริบท และความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย มีเนื้อหาครอบคลุมทุกด้าน มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้จริง

ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์ (2555) ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ เพื่อการประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานและการพัฒนาบุคคลในตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานแนวคิดสมรรถนะ ใน 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานที่ปฏิบัติสนับสนุนทั่วไป กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์งานของมหาวิทยาลัย และกลุ่มงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 3 กลุ่ม มีสมรรถนะ ด้านความรู้เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน ด้านทักษะเน้นการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจแก้ปัญหา การคิดอย่างเป็นระบบ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การนำเสนอผลงาน การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน ด้านคุณลักษณะการมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความอดทน และการควบคุมตนเอง ส่วนที่เพิ่มเติมตามตำแหน่งงานด้านการเงินและบัญชี ควรมีความรู้ด้านการบริหารงบประมาณ ทักษะการเขียนรายงานสถานะทางการเงิน ตำแหน่งงานด้านนโยบายและการวางแผน ควรมีความรู้ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตำแหน่งงานด้านพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง ควรมีความรู้เรื่องกฎหมายและการบริหารสัญญา ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการบริหารคลังและพัสดุ การจัดทำรายงาน และการวิเคราะห์ ตำแหน่งงานด้านกิจการนักศึกษา ควรมีความรู้ด้านจิตวิทยาให้คำปรึกษา และคุณลักษณะเกี่ยวกับจิตสำนึกการบริการ

รัตติกาล ละเต็บชัน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินสมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผลการสังเคราะห์รวมได้ 10 สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะในการควบคุมตนเอง สมรรถนะในการเรียนรู้ สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการวางแผนและการจัดการ สมรรถนะในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะทางด้านทีมงาน สมรรถนะในการจัดการตนเอง สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี สมรรถนะในการสื่อสาร และสมรรถนะในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ

กาญจนชนก ภัทรวิชานันท์, วรทิพย์ มีมาก และประพิร์ อภิชาติสกุล (2554) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการ กรณีศึกษา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อศึกษาความเหมาะสมของสมรรถนะหลักและวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลัก พบว่า ความเหมาะสมของสมรรถนะที่นำมาใช้มีความเหมาะสมมาก แบ่งกลุ่มได้เป็น 7 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และด้านการสื่อสาร

มาลี ภูมิภาค (2554) ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาสถาปัตยกรรมศาสตร์การกีฬาของประเทศไทย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์การกีฬา 12 สมรรถนะ เช่น ความรอบรู้และเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและความรู้ในการประยุกต์ใช้ผลงานด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา 2. สมรรถนะด้านทักษะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา จำนวน 16 สมรรถนะ เช่น มีทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะในการสืบค้นข้อมูล และทักษะในการทำวิจัย 3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จำนวน 16 สมรรถนะ เช่น มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อปฏิบัติ มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีภาวะผู้นำ และมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ

มลิวัดย์ ผิวคราม (2554) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษาโดยสำรวจความเห็นจากสถานศึกษา สถานประกอบการ ครู อาจารย์ และนักศึกษา ได้สมรรถนะวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพลศึกษา มี 11 องค์ประกอบ ดังนี้ มีและใช้ความรู้ที่ทันสมัย มีบุคลิกภาพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้อุปกรณ์กีฬาได้ถูกต้องเป็นอย่างดี รอบรู้หลักสูตรที่สอน ความรู้ความสามารถด้านการวัดและประเมินผลพลศึกษา ความรู้และทักษะการสอน ความรู้ความสามารถด้านพลศึกษา ความรู้ความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพลศึกษา ความสามารถด้านการสอน มีจรรยาบรรณครู และใฝ่ใจในวิชาชีพพลศึกษา องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้องค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา กิจนิสัยในการทำงาน บุคลิกส่วนตัว พฤติกรรมในการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

วิภารัตน์ คือ่อง (2553) ได้ศึกษาความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐได้รูปแบบการพัฒนาตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะและประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐกับตัวแบบ โดยออกแบบการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกเป็นการพัฒนาตัวแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานวิจัยและ

ได้ตัวแบบในการประเมิน 8 สมรรถนะ คือ การจัดการวิชาการ การประสานงาน การจัดการงบประมาณ การจัดการทรัพยากรทางปัญญา การเผยแพร่ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ การสร้างเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ และความอิสระทางวิชาการ ขั้นที่สองเป็นการประเมินสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยของนักวิจัยภาครัฐกับตัวแบบที่พัฒนาขึ้น พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการวิชาการ สมรรถนะด้านการประสานงานและสมรรถนะการสร้างเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ มีช่องว่างที่ควรได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้มีนโยบายและกลยุทธ์ศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะที่ยังมีช่องว่าง พร้อมทั้ง ควรเป็นการเปิดโอกาสให้นักวิจัยได้เสริมสร้างสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการบริหาร โครงการวิจัย

ชาติ ไตรจันทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดและการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า 1) การกำหนดสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 7 ด้าน คือ มนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การบริการที่ดี จริยธรรม ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่นและการสร้างความศรัทธา 2) การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะของข้าราชการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า จำแนกได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านจริยธรรม องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการเข้าถึงประชาชน องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านความเข้าใจในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์

พิสมัย พวงคำ (2551) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีสมรรถนะ 11 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ตอบจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านทักษะการใช้ความคิด 6) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ 9) ด้านทักษะในการสื่อสาร 10) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และด้านที่ 11) ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งหมด 76 รายการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด จำนวน 50 รายการ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด จำนวน 26 รายการ

บุศยมาศ มารยาตร์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาการบีโตรีเลียมแห่งประเทศไทย โดยศึกษาเกี่ยวกับ

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 30 คน โดยประเมินสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 สมรรถนะ คือ การวางแผนยุทธศาสตร์และการจัดการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาแผนการใช้และการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร การจัดสรรค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนพัฒนาการพนักงาน และแรงงานสัมพันธ์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า สมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคล การปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

งานวิจัยต่างประเทศ

Farzalipour et al. (2012) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้จัดการการแข่งขันกีฬา วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการการแข่งขันกีฬา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 3 ปี ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการแข่งขัน และผู้จัดการกีฬาที่เคยเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬา โดยใช้แบบสอบถามสมรรถนะของผู้จัดการการแข่งขันกีฬา COSEM ของ (Tob) ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มนักวิชาการกับผู้จัดการการแข่งขันกีฬา เกี่ยวกับสมรรถนะสำหรับผู้จัดการการแข่งขันกีฬา ที่ประกอบด้วย สมรรถนะทางด้านเทคนิค การวางแผน การจัดการแข่งขัน การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกทางการกีฬา การจัดการทางการตลาดและการวิจัย

Barcelona and Ross (2004) ได้ศึกษาวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารจัดการกีฬานันทนาการ เพื่อที่กำหนดเป็นสมรรถนะสำหรับการบริหารจัดการโปรแกรมกีฬานันทนาการในส่วนของรัฐบาล และที่เกี่ยวข้องกับกองทัพ จากผู้ตอบแบบสอบถาม 457 ชุด ระบุสมรรถนะที่สำคัญ 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย เทคนิคการจัดการ การจัดการโปรแกรมกีฬา การบริหารจัดการธุรกิจ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี จากการศึกษาสนับสนุนความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหารจัดการกีฬานันทนาการ ถึงพื้นฐานการจัดการและธุรกิจที่สำคัญควบคู่กับสมรรถนะในการจัดการโปรแกรมกีฬาและทฤษฎีหรือพื้นฐานกีฬานันทนาการ ที่สามารถช่วยให้มีการจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติในวิชาชีพ และพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Horch and Schutte (2003) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้จัดการกีฬาในสโมสรกีฬาและสมาคมกีฬาของประเทศเยอรมัน จากการศึกษากำหนดให้มี 5 หน้าที่ และ 7 สมรรถนะ ซึ่งหน้าที่ของผู้จัดการกีฬา ประกอบด้วย การจัดการและความเป็นผู้นำ หน้าที่ในการเป็นผู้ฝึกสอน การสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการบริหารจัดการ ส่วนสมรรถนะของผู้จัดการกีฬา ประกอบด้วย

ความรู้ความเข้าใจทางการเงิน การบัญชี และกฎหมาย การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก การตลาดสำหรับกีฬา การจัดการทรัพยากรองค์กร การให้บริการ ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ การกีฬา และความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

Case and Branch (2003) ได้ศึกษาสมรรถนะงานของผู้จัดการสถานกีฬาวัตถุประสงค์ของการศึกษา 1) ระบุสมรรถนะของผู้จัดการและพนักงาน 2) พิจารณาและเลือกสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้จัดการสถานกีฬา จากการสำรวจโดยส่งแบบสอบถามให้กับผู้อำนวยการสถานกีฬา 200 ท่าน และได้รับการตอบกลับ มาเป็นจำนวน 108 ท่าน คิดเป็น ร้อยละ 54 พบว่า สมรรถนะของผู้จัดการระดับสูง ประกอบด้วย สมรรถนะทางการจัดการงบประมาณ ทักษะการสื่อสาร การจัดลำดับความสำคัญ ความสามารถในการมอบหมายงาน การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา ความเข้าใจประเด็นกฎหมาย และทักษะการประเมินบุคคล ส่วนสมรรถนะของพนักงานสถานกีฬา ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารด้วยคำพูดและการเขียน ตระหนักถึงความปลอดภัยจากอันตรายของสถานกีฬา การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ ความรู้ทางคอมพิวเตอร์ การจัดการเวลา และการจัดการความเสี่ยง

Wood and Payne (1998) ในหนังสือ Competency based recruitment and selection พบว่า ผลการสำรวจวารสาร Competency ในประเทศอังกฤษ พบว่า Core competency ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรทั่วไปในประเทศอังกฤษมี 12 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การสื่อสาร 2) ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ 3) การให้ความสำคัญกับลูกค้า 4) การทำงานเป็นทีม 5) ภาวะผู้นำ 6) การวางแผนและการจัดระบบงาน 7) ความเข้าใจในธุรกิจ 8) ความยืดหยุ่นและการปรับประยุกต์ 9) การพัฒนาผู้อื่น 10) การแก้ไขปัญหา 11) การคิดวิเคราะห์ 12) การสร้างสัมพันธภาพ

Hearn, Smith, Southey, and Close (1994) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดสมรรถนะระดับมืออาชีพในออสเตรเลีย: ต่อกรอบการทำงานเพื่อพัฒนาระดับมืออาชีพ พบว่า ความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่ม คุณลักษณะที่เหมาะสม ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งเป็นพื้นฐานของสมรรถนะ (Competency) โดยในการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 วิชาชีพ ได้แก่ นักบัญชี วิศวกร นักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ นักการตลาด นักสังคมสงเคราะห์ ครู และสถาปนิก ในทุกสายวิชาชีพ มีสมรรถนะร่วมมือ คือ การแก้ไขปัญหา การเข้าไปมีส่วนร่วมในสายวิชาชีพ กรอบความคิดของการอ้างอิงความสามารถทางอารมณ์ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร การทำงานเชิงรุก และการให้บริการลูกค้า

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

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

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

กลุ่มที่ 2 การมุ่งความก้าวหน้าและแรงผลักดัน (Ambition and drive) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสำเร็จ (Result orientation) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความมั่นใจ (Self confidence) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm and commitment)

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

2. สมรรถนะเสริม (Leverage competency) เป็นสมรรถนะเสริมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การสร้างผลกระทบทางอ้อม (Influence) การใช้ ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า (Utilization of resource) ความตระหนักในการต้องการของลูกค้า (Cluster awareness) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การตั้งคำถามและการตีความ (Questioning) และความรู้จักส่วนบุคคล (Organization astuteness)

3. สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Role-specific competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา และสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (Human resource competency practitioner) นักกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource strategist/ generalist) การริเริ่ม และคิดค้นในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource initiative leader) การสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource operation support) ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource consultant) ผู้นำด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource organization leader) โดยที่ทั้ง 6 ตำแหน่งงาน จะประกอบด้วย 33 สมรรถนะ แต่ละตำแหน่งงานต้องการแตกต่างกัน และตอบสนองหน้าที่การทำงานเฉพาะทาง

Blancero et al. (1996) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ต้องการในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า สมรรถนะประจำตำแหน่งงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ นักกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ การริเริ่มและคิดค้นในงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ การสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทั้ง 6 สมรรถนะ จะประกอบไปด้วย 33 สมรรถนะ ที่แต่ละตำแหน่งต้องการแตกต่างกัน และตอบสนอง

หน้าที่การทำงานเฉพาะทาง

สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ประกอบด้วย ด้านความรู้ 5 ตัวชี้วัด ด้านทักษะ 5 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน ด้านคุณลักษณะ 2 ตัวชี้วัด ด้านพฤติกรรม 3 ตัวชี้วัด และด้านแรงจูงใจ 3 ตัวชี้วัด ในขณะที่รูปแบบการประเมินนั้น ควรมีการกำหนดกรอบการบริหารจัดการตามหน้าที่การจัดการ คือ การวางแผน การจัดโครงสร้าง การนำไปใช้ และการควบคุม โดยควรดำเนินการในรูปของฝ่ายเทคนิคกีฬาเบดมินตัน ภายใต้อำนาจรับผิดชอบของสมาคมกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ และกำหนดให้มีหน่วยงานภายใน จำนวน 5 หน่วยงาน ประกอบด้วย หน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานวิชาการ หน่วยงานทดสอบและประเมินผล หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ และหน่วยงานอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ซึ่งจากการประเมินคุณภาพด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบฯ ที่สร้างขึ้น สามารถนำไปใช้ได้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ครั้งนี้เป็น การวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed method research) แบบตัวหลักและตัวรองตามลำดับ (Sequential dominant and less dominant design) มีวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวหลัก (Dominant status) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวรอง (Less dominant status) ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์เฉพาะของ การวิจัย โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะและการประเมินเพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูล ที่เพียงพอต่อการกำหนดสมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน และศึกษาความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตันไปใช้ประโยชน์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งตามระยะของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะของ ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory survey research) โดยใช้วิธีการ วิจัยเชิงคุณภาพ จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Document synthesis)

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อค้นหา ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Expert interview) โดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviewing)

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันจากสารสนเทศที่รวบรวมได้ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 โดยนำมาถอดความ แล้วดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตัน

ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงสังเคราะห์ (Synthesis research) ร่วมกับการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation research) โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแบบเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ จำแนกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและคู่มือการใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) โดยพิจารณาใน 3 ประเด็นหลัก คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้สะท้อนข้อมูล (Stakeholder based evaluation) เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในลักษณะของแบบแผนรองรับภายใน (Embedded design) โดยมีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวแทรกภายใน จำแนกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ขั้นตอนที่ 7 สรุปและจัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์และตีพิมพ์เผยแพร่

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1 รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน		
<p>ขั้นตอนที่ 1</p> <p>ศึกษา สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Document synthesis)</p>	<p>สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและสรุปข้อมูลออกมาเป็นประเด็นองค์ประกอบสมรรถนะ รวมถึงนำมาเป็นกรอบประเด็นในการสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ต่อไป</p>	<p>ได้ร่างองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน</p>
<p>ขั้นตอนที่ 2</p> <p>สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อค้นหา ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Expert interview)</p>	<p>สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 9 คน เกี่ยวกับ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน 2. รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้ร่างตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน 2. ได้ร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
<p>ขั้นตอนที่ 3</p> <p>สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันจากสารสนเทศที่รวบรวมได้ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 นำมาถอดความแล้ววิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. รวบรวมสารสนเทศได้ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อสกัดออกมาเป็นองค์ประกอบตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะ 2. การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะซึ่งดำเนินการยกร่างใน ระยะที่ 2 ของการวิจัย 	<p>ได้องค์ประกอบตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันเบื้องต้น</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน		
<p>ขั้นตอนที่ 4</p> <p>ร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและคู่มือการใช้รูปแบบ</p>	<p>ร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะและคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดที่ได้จากระยะที่ 1 ыกร่างเป็นรูปแบบการประเมินสมรรถนะโดยใช้ข้อมูลขององค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่ผ่านเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด มาเป็นเนื้อหาหลักในการกำหนดรูปแบบการประเมินและกำหนดกรอบของรูปแบบการประเมินจากผลการวิจัย ในระยะที่ 1 ที่สอดคล้องกันกับผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1-3</p>	<p>ได้ร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันฉบับปรับปรุง และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน</p>
<p>ขั้นตอนที่ 5</p> <p>ประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ ด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique)</p>	<p>1. สร้างเครื่องมือการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ ที่สร้างขึ้น</p> <p>ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์</p> <p>2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC:</p>	<p>ได้ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ รูปแบบการประเมินสมรรถนะและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาที่มีคุณภาพ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการ	ผลที่ได้
	<p>Index of item-objective congruence) ตามความคิดของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เลือกเอาเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป</p> <p>3. กำหนดผู้เชี่ยวชาญ 18 คน เป็นผู้ประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน</p> <p>4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 รอบ โดยใช้เทคนิคเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique)</p> <p>5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยกำหนดเกณฑ์คือค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 จึงจะถือว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินใจพาเบดมินตันและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินที่สร้างขึ้นมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬา แบบมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง		
<p>ขั้นตอนที่ 6</p> <p>ประเมินความเป็นไปได้ของ รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ ตัดสิน กีฬาแบบมินตัน จากความ คิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างเครื่องมือการประเมิน คุณภาพของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะและคู่มือการใช้รูปแบบ การประเมินที่สร้างขึ้น ด้านความเป็นไปได้ 2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ พิจารณา จากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: index of item-objective congruence) ตามความคิดของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เลือกเอาเฉพาะ ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป 3. กำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 18 คน เป็นผู้ประเมินคุณภาพของ รูปแบบการประเมินสมรรถนะ และคู่มือการใช้รูปแบบการ ประเมินฯ 	<p>ได้รูปแบบการประเมิน สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬา แบบมินตันที่ผ่าน การตรวจคุณภาพและ สามารถนำไปใช้ได้ ในสถานการณ์จริง</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนการวิจัย	การดำเนินการ	ผลที่ได้
	<p>4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยกำหนดเกณฑ์ คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 จึงจะถือว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตันและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินที่สร้างขึ้น มีความเป็นไปได้ ตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>	
<p>ขั้นตอนที่ 7</p> <p>สรุปและจัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์และตีพิมพ์เผยแพร่</p>	<p>ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในแต่ละกลุ่ม และนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา</p>	<p>รายงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน</p>

ซึ่งสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน

การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory survey research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน (Document synthesis)

1. กำหนดแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัย ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและสรุปข้อมูลออกมาเป็นประเด็น องค์ประกอบสมรรถนะ

2. ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา และนำมาเป็นกรอบประเด็นในการสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อค้นหา ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดผู้เชี่ยวชาญ สำหรับใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) เพื่อสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) ในแต่ละบุคคล ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์กรกีฬาหรือองค์กรกีฬาเบดมินตัน มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.2 ผู้เชี่ยวชาญจากกีฬาแห่งประเทศไทย มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.3 ผู้เชี่ยวชาญจากกรมพลศึกษา มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.5 คณาจารย์หรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการสอนกีฬาเบดมินตัน ในระดับอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.6 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมิน มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.7 ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.8 ผู้ชี้ขาดกีฬาเบดมินตันในระดับนานาชาติ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.9 ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันในระดับนานาชาติ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ซึ่งมีกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

- 2.1 ศึกษา สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
- 2.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
- 2.3 จัดทำประเด็นสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนด
- 2.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทางความสอดคล้องต้องกันระหว่างข้อคำถามจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒินิพนธ์
- 2.5 จากนั้นดำเนินการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปการทดลองสัมภาษณ์จริงกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน เพื่อหาความเป็นปรนัย (Objectivity) ของแบบสัมภาษณ์ และประเมินว่าแบบสัมภาษณ์ดังกล่าว สามารถที่จะทำได้ข้อมูลที่ต้องการ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ อย่างไร ซึ่งพบว่าแบบสัมภาษณ์ มีความเป็นปรนัย โดยผู้เชี่ยวชาญตอบได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีความเข้าใจในข้อคำถามที่ใช้ตรงกันเป็นส่วนใหญ่ แต่พบว่าในบางส่วนยังให้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับแก้ และทดลองสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งพบว่าได้ผลที่เป็นปรนัยมากขึ้น จากนั้นจึงจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์
3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้
 - 3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
 - 3.2 นัดหมายผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
 - 3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้น
4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการบรรยาย

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันจากสารสนเทศที่รวบรวมได้ในขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งข้อมูลได้จากการจดบันทึก และการบันทึกเสียง ซึ่งนำมาถอดความ แล้ววิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสกัดออกมาเป็น องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน รวมถึงแนวทางในการสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันซึ่งดำเนินการยก่างในระยษะที่ 2 ของการวิจัยต่อไป

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงสังเคราะห์ (Synthesis research) ร่วมกับการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation research) โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแบบเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ จำแนกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

1. นำสารสนเทศในระยะที่ 1 มาร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน โดยจำแนกตามรายละเอียด ดังนี้

1.1 การจัดโครงสร้างองค์การประเมินผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ในส่วนนี้กำหนดประเด็นสำคัญ คือ

1.1.1 การกำหนดหน่วยงานย่อย

1.1.2 การกำหนดบทบาทหน้าที่

1.1.3 การกำหนดคุณสมบัติผู้ประเมิน บทบาท และหน้าที่

1.1.4 การกำหนดคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน

1.2 การวางแผน และกำหนดกระบวนการ/ ขั้นตอนในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ในส่วนนี้ ได้แทรกการองค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัด ขององค์ประกอบต่าง ๆ ตามแนวทางในการเทียบเคียงสมรรถนะที่ได้จากการสังเคราะห์ในขั้นตอนที่ 3 ของระยะที่ 1 มากำหนดเป็นรายละเอียดย่อยที่สำคัญ

1.3 การกำหนดแนวทางดำเนินงาน และการตัดสินผลการประเมิน ตลอดจนแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้รับการกำหนดไว้ในรูปแบบการประเมินฯ

1.4 การควบคุมกำกับกระบวนการการประเมิน เพื่อให้ผลการประเมินเกิดความถูกต้อง ตลอดจนการนำผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ไปใช้ในแต่ละกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแนวทางการพัฒนากีฬาแบดมินตันในภาพรวมและรายด้าน

2. นำเสนอร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน แล้วนำเสนอคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและคู่มือ ด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน ด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์ 2 รอบ กำหนดประเด็นการประเมินใน 3 ประเด็นคุณภาพหลัก คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์

1. สร้างแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใน 3 ประเด็นคุณภาพที่ประเมิน

2. ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินคุณภาพที่สร้างขึ้น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการตัดสินกีฬาเบดมินตัน จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการหรือบริหารองค์กรกีฬาเบดมินตัน จำนวน 1 คน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การผ่าน คือ 0.80 ขึ้นไป

3. กำหนดผู้เชี่ยวชาญที่เป็นแหล่งข้อมูล โดยผู้วิจัยกำหนดผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ ของตัวชี้วัดสมรรถนะ เกณฑ์สมรรถนะ รูปแบบการประเมินสมรรถนะ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะ ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน จำนวน 18 คน (โดยมาจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 จำนวน 9 คน) สำหรับการตรวจสอบรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันและตรวจสอบคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้เทคนิคเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และ กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) เพิ่มเติมสำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เพิ่มจากระยะที่ 1 อีกจำนวน 9 คน ดังนี้

3.1 ผู้บริหารองค์กรกีฬาหรือตำแหน่งคณะกรรมการบริหารองค์กรกีฬามี ประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบและประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินมีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.3 คณาจารย์หรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการสอนกีฬาเบดมินตันในระดับอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.5 ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นผู้จัดสินค้าเบคมินตันระดับชาติหรือระดับนานาชาติ มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.6 ผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นผู้ตัดสินกีฬาเบคมินตันระดับชาติหรือระดับนานาชาติ มีประสบการณ์การทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการพิจารณารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบคมินตันและคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบคมินตัน

4.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยดำเนินการตามแนวทางการเทคนิคเคลฟาย ดังนี้

4.2.1 เคลฟายรอบที่ 1 เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบคมินตันและคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบคมินตัน โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นและตอบแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert scale) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range) 1.50 ลงมา ทั้งด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ เพื่อหาความสอดคล้องของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

4.2.2 เคลฟายรอบที่ 2 เพื่อปรับแก้และยืนยัน แบบประเมินรอบที่ 2 ในการประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบคมินตันและคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบคมินตัน เหมือนกับรอบที่ 1 แต่จะมีค่ามัธยฐานของน้ำหนักคะแนนแนวโน้มจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วงพิสัยระหว่างควอไทล์ จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ และน้ำหนักคะแนนของคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 นำมาแสดงไว้ในรอบที่ 2 เพื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อที่มีค่ามัธยฐาน (Median) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range) 1.50 ลงมา เพื่อหาความสอดคล้องกันของกลุ่ม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนเอง แล้วนำมาแปรเป็นผลสรุป และสร้างเป็นรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบคมินตัน

5. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาค่ามัธยฐาน 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range) 1.50 ลงมา เพื่อหาความสอดคล้องของกลุ่ม แล้วนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบคมินตัน ซึ่งการแปลค่ามาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้แนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (2554) ต้องมีค่ามัธยฐาน 3.50 ขึ้นไป ดังนี้

ค่ามัธยฐาน ระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีความสอดคล้องมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน ระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีความสอดคล้องมาก

ค่ามัธยฐาน ระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีความสอดคล้องปานกลาง

ค่ามัธยฐาน ระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีความสอดคล้องน้อย

ค่ามัธยฐาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.00-1.50 หมายถึง มีความสอดคล้องน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range) เป็นการคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้น ไม่สอดคล้องกัน จากนั้นจึงนำเอาข้อความของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ทั้งค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range) มาสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและนำมาปรับรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน โดยใช้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้สะท้อนข้อมูล (Stakeholder based evaluation) เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จำแนกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินความเป็นไปได้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ในขั้นตอนนี้ ดำเนินการวิจัยเชิงประเมิน โดยใช้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้สะท้อนข้อมูล (Stakeholder based evaluation) เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 กลุ่ม จำนวน 18 คน ซึ่งดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ร่วมกับประเด็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในด้านความเป็นไปได้

2. ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินคุณภาพที่สร้างขึ้น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการตัดสิน

กีฬาเบดมินตัน จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการหรือบริหารองค์กรกีฬาเบดมินตัน จำนวน 1 คน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การผ่าน คือ 0.80 ขึ้นไป

3. กำหนดแหล่งข้อมูลในการวิจัย คือ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน รวมจำนวน 18 คน ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) ในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มนักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถด้านกีฬาเบดมินตัน จำนวน 6 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- เป็นคณาจารย์หรือนักวิชาการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสอนกีฬาเบดมินตันในสถาบันการอุดมศึกษา

- เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการประเมินผู้ตัดสินกีฬา หรือ
- เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ได้รับผลจากการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน จำนวน 6 คน มีคุณสมบัติดังนี้

- เป็นผู้ซึ่งขาดกีฬาเบดมินตันที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่ตัดสินไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ

- เป็นผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันที่มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่ตัดสินไม่น้อยกว่า 10 ปี

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน จำนวน 6 คน โดยมีคุณสมบัติในแต่ละบุคคล ดังนี้

- เป็นนักกีฬาเบดมินตันทีมชาติไทย ที่มีประสบการณ์การแข่งขันไม่น้อยกว่า 10 ปี
- เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาเบดมินตันทีมชาติไทย ที่มีประสบการณ์ในการฝึกสอนกีฬาเบดมินตันไม่น้อยกว่า 10 ปี

เบดมินตันไม่น้อยกว่า 10 ปี

- เป็นประธานชมรมหรือเจ้าของสโมสรกีฬาเบดมินตัน

4. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันและคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

4.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

5. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาค่ามัธยฐาน 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range) 1.50 ลงมา เพื่อหาความสอดคล้องของกลุ่มด้านความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบการประเมินฯ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินฯ ไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยกำหนดเกณฑ์ คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 จึงจะถือว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะฯ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะฯ ที่สร้างขึ้น มีความเป็นไปได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปตามประเด็นที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 7 สรุปและจัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์และตีพิมพ์เผยแพร่

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมอีกรอบหนึ่ง แล้วตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยเรื่องสมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะของ ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะ ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึง กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

E1...n หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ถึงคนที่ n

Mdn หมายถึง ค่ามัธยฐาน

I.R. หมายถึง ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะของ ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

ในส่วนนี้ผู้วิจัยดำเนินการนำเสนอผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ตามลำดับขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะ โดยใช้วิธีการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document synthesis) จำนวน 25 รายการ เพื่อสกัดออกมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและสรุปเป็นองค์ประกอบแล้วนำมาเป็น กรอบของประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนต่อไป ซึ่งปรากฏผลการสังเคราะห์ องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันนั้น ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์โดยพิจารณา จากค่าความถี่ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่พบจากเอกสารที่สังเคราะห์ ปรากฏผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ลำดับ	องค์ประกอบสมรรถนะ					
	เอกสารและงานวิจัย	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านคุณลักษณะ	ด้านพฤติกรรม	ด้านแรงจูงใจ
1	McClelland (1973)	✓	✓	✓	✓	✓
2	Rothwell and Graber (2010)	✓	✓	✓		✓
3	Selvi (2010)	✓	✓	✓		✓
4	Shermon (2007)	✓	✓	✓		✓
5	Dubois and Rothwell (2004)	✓	✓	✓		✓
6	Mirabile (1997)	✓	✓	✓	✓	
7	Kelly-Thomas (1998)	✓	✓	✓	✓	
8	Boam and Sparrow (1992)	✓	✓		✓	
9	Spencer and Spencer (1993)	✓	✓			✓
10	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)	✓	✓		✓	✓
11	ข้าราชการดี คงคาสวัสดิ์ (2551)	✓	✓			✓
12	วรเทพ ภูมิภักดีพรหม (2550)	✓	✓			✓
13	ณัฐวุฒิ สิทธิชัย (2559)	✓	✓		✓	
14	พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ (2554)	✓	✓			✓
15	ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ (2558)	✓	✓	✓	✓	
16	ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ (2558)	✓	✓	✓	✓	
17	สุรัชย์ พรหมพันธ์ (2554)	✓	✓	✓	✓	
18	สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (2556)	✓	✓			
19	เดชา เศษะวัฒนไพศาล (2543)	✓	✓	✓	✓	
20	ศิริรัตน์ พิรัชณาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2553)	✓	✓	✓	✓	
21	นิศดารก์ เวชยานนท์ (2550)		✓	✓	✓	
22	รวีวรรณ เผ่ากัณหา (2548)		✓	✓	✓	
23	ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549)	✓	✓	✓	✓	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบสมรรถนะ					ด้านแรงจูงใจ
	เอกสารและงานวิจัย	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านคุณลักษณะ	ด้านพฤติกรรม	
24	อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ (2547)	✓	✓	✓	✓	
25	อจริยา วัชรวิวัฒน์ (2544)	✓				
รวมจำนวน		23	24	16	15	10

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันมากที่สุด คือ ด้านทักษะ รองลงมาคือ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะ ด้านพฤติกรรม และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่ได้ทั้ง 5 ด้าน ข้างต้น ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติม ได้ผลดังรายละเอียดในตอนที่ 1.2

ตอนที่ 1.2 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันรายองค์ประกอบ และเกณฑ์สมรรถนะ (เกณฑ์การผ่าน)

ผู้วิจัยนำกรอบขององค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ที่ได้เข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structured interview) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในแต่ละองค์ประกอบ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

ตารางที่ 3 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬา
แบบมินตัน จำแนกตามเพศ อายุ คุณสมบัติ และประสบการณ์ทำงาน (n = 9)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	5	55.56
หญิง	4	44.44
รวม	9	100.00
ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
31-40 ปี	1	11.11
41-50 ปี	2	22.22
51-60 ปี	2	22.22
60 ปีขึ้นไป	4	44.45
รวม	9	100.00
คุณสมบัติ		
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการจัดการองค์กรกีฬา	1	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬาแบบมินตันการกีฬาแห่งประเทศไทย	1	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพกรมพลศึกษา	1	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	1	11.11
คณาจารย์หรือนักวิชาการด้านการสอนกีฬาแบบมินตัน	1	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินกีฬา	1	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน	1	11.11
ผู้ชี้ขาดกีฬาแบบมินตันในประเทศและระดับนานาชาติ	1	11.11
ผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตันในประเทศและระดับนานาชาติ	1	11.11
รวม	9	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1-3 ปี	-	-
4-6 ปี	-	-
7-9 ปี	-	-
10 ปีขึ้นไป	9	100.00
รวม	9	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญ									รวม (คน)
		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	
5. องค์ประกอบ ด้านแรงจูงใจ (Motivation)	5.1 มุ่งมั่นในการทำงานให้ ประสบผลสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
	5.2 มุ่งมั่นในความก้าวหน้า ของตนในการเป็นผู้ตัดสิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
	5.3 มีความใฝ่รู้ในการ ติดตามความก้าวหน้าใน วงการกีฬาแบดมินตัน และ เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา แบดมินตันที่จัดขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

จากตารางที่ 4 พบว่า ในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบที่กำหนด ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าในแต่ละองค์ประกอบนั้นควรมีตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน รวมทั้งหมดจำนวน 18 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) จำนวน 5 ตัวชี้วัด
2. องค์ประกอบด้านทักษะ (Skills) จำนวน 5 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน
3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ (Characteristic) จำนวน 2 ตัวชี้วัด
4. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior) จำนวน 3 ตัวชี้วัด
5. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation) จำนวน 3 ตัวชี้วัด

โดยพบว่าประเด็นตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในแต่ละองค์ประกอบนั้น ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน มีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่มีผู้เชี่ยวชาญบางคนให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้ข้อความในเนื้อหาให้มีสอดคล้องกับบริบทของการทำหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันมากขึ้น ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4 ข้างต้น

ตารางที่ 5 เกณฑ์สมรรถนะ (เกณฑ์การผ่าน) ในแต่ละองค์ประกอบ และตัวชี้วัดผู้ตัดสินกีฬา
แบบมินตัน จำแนกตามรายองค์ประกอบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n = 9)

ลำดับ	องค์ประกอบ/ ตัวชี้วัด/ รายการประเมิน	เกณฑ์สมรรถนะ (เกณฑ์การผ่าน)
1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge)		20.00
1.1	มีความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา คำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากลของกีฬาแบดมินตัน	4.00
1.2	มีความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ ข้อบังคับ ของการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน	4.00
1.3	มีความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้างองค์กรกีฬาแบดมินตันทั้งในและต่างประเทศ	4.00
1.4	มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวินิจฉัย การบาดเจ็บของนักกีฬา	4.00
1.5	มีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร	4.00
2. องค์ประกอบด้านทักษะ (Skills)		20.00
2.1	มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน	4.00*
	2.1.1 รายการประเมินการรับและการตรวจสอบความถูกต้องของใบบันทึกคะแนน	4.00
	2.1.2 รายการประเมินการพบปะนักกีฬา	4.00
	2.1.3 รายการประเมินการเสด็จสิทธิ์	4.00
	2.1.4 รายการประเมิน การตรวจสภาพสนามและตำแหน่งของผู้กำกับเส้น	4.00
2.2	มีทักษะในการประกาศและขานคะแนน	4.00*
	2.2.1 รายการประเมินความถูกต้องของการประกาศการแข่งขัน	4.00
	2.2.2 รายการประเมินการขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน	4.00
	2.2.3 รายการประเมิน ความดังของเสียงในการประกาศและการขานคะแนน	4.00
	2.2.4 รายการประเมินจังหวะและความชัดเจนของการประกาศและการขานคะแนน	4.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ/ ตัวชี้วัด/ รายการประเมิน	เกณฑ์สมรรถนะ (เกณฑ์การผ่าน)
2.3	บริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00*
	2.3.1 รายการประเมินการต่อเนื่องของเกม การแก้ไขสถานการณ์ การควบคุมความต่อเนื่องของการแข่งขัน	4.00
	2.3.2 รายการประเมินการแก้ไขข้อโต้แย้งเมื่อมีข้อผิดพลาด	4.00
	2.3.3 รายการประเมินความสัมพันธ์กับผู้เล่น	4.00
	2.3.4 รายการประเมินความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ	4.00
	2.3.5 รายการประเมินสมาธิในการตัดสิน	4.00
	2.3.6 รายการประเมินการทำงานประสานกันระหว่างผู้กำกับ การส่งลูก/ผู้กำกับเส้น	4.00
	2.3.7 รายการประเมินการจับเวลาที่ถูกต้องและแม่นยำ	4.00
	2.3.8 รายการประเมินการควบคุมการแข่งขันทั้งหมด	4.00
2.4	สรุปผลการแข่งขันได้ถูกต้อง	4.00*
	2.4.1 รายการประเมินความถูกต้องในการประกาศผลการแข่งขัน	4.00
	2.4.2 รายการประเมินความถูกต้องในการสรุปไปบันทึกคะแนน	4.00
2.5	กำกับกรรมการส่งลูกได้ถูกต้อง	4.00*
	2.5.1 รายการประเมินความถูกต้องในการให้สัญญาณ	4.00
	2.5.2 รายการประเมินความถูกต้องในการตัดสินใจจับกรรมการส่งลูก	4.00
	2.5.3 รายการประเมินลักษณะท่าหน้่งในการจับกรรมการส่งลูก	4.00
3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ (Characteristic)		8.00
3.1	แต่งกายถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน	4.00
3.2	มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน	4.00
4. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior)		12.00
4.1	ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ	4.00
4.2	มีจรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสิน	4.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ/ ตัวชี้วัด/ รายการประเมิน	เกณฑ์สมรรถนะ (เกณฑ์การผ่าน)
4.3	มีทัศนคติเชิงบวกต่อกีฬาแบดมินตัน	4.00
5. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation)		12.00
5.1	มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.00
5.2	มุ่งมั่นในความก้าวหน้าของตนในการเป็นผู้ตัดสิน	4.00
5.3	มีความใฝ่รู้ในการติดตามความก้าวหน้าในวงการกีฬาแบดมินตัน และเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้น	4.00

หมายเหตุ * หมายถึง เกณฑ์การผ่านของตัวชี้วัด ซึ่งเกิดจากคะแนนเฉลี่ยของแต่ละรายการประเมินของตัวชี้วัดนั้น

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อเกณฑ์สมรรถนะ (เกณฑ์การผ่าน) ว่าควรเป็นการประเมิน โดยใช้มาตรวัดแบบรูบริก (Rubric scoring) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การผ่านของสมรรถนะในระดับตัวชี้วัดที่ 4.00 คะแนนในทุกตัวชี้วัด ซึ่งตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านทักษะจะเกิดจากการหาค่าเฉลี่ยของแต่ละรายการประเมิน มีเกณฑ์การผ่านย่อยที่ระดับ 4.00 คะแนน เช่นเดียวกัน และเกณฑ์การผ่านของระดับองค์ประกอบ จะเกิดจากรวมคะแนนย่อยของเกณฑ์การผ่านในแต่ละตัวชี้วัดในองค์ประกอบนั้น

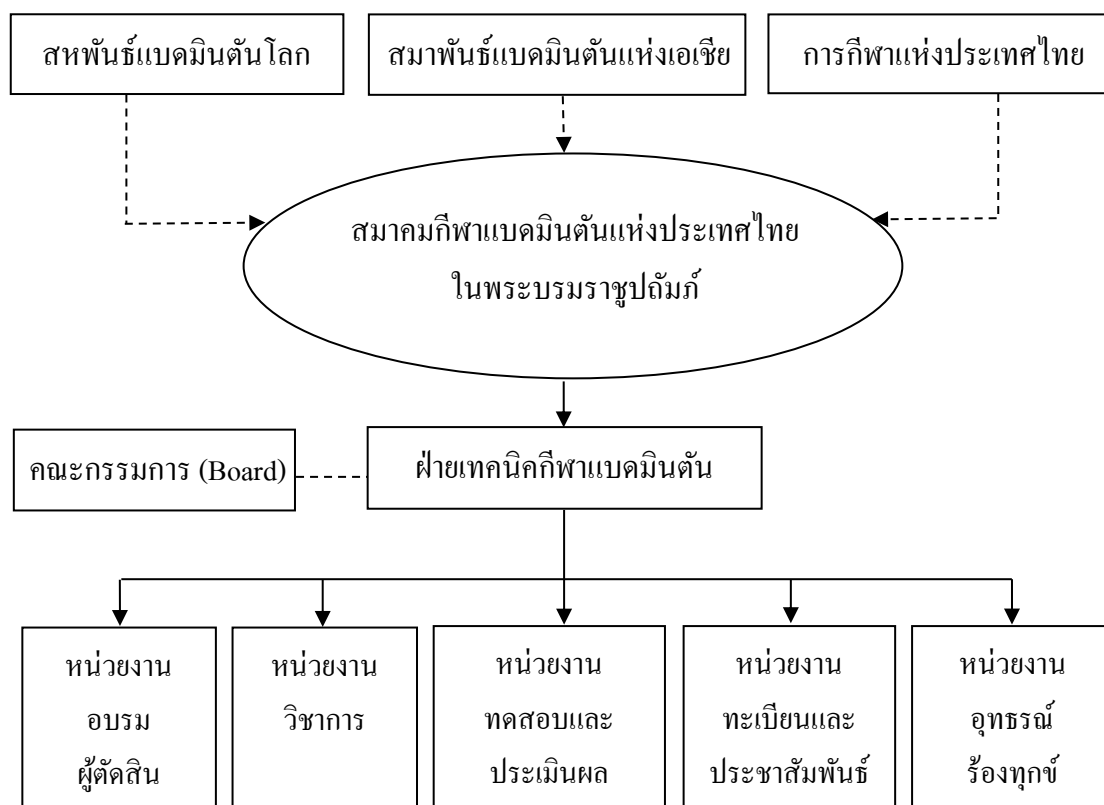
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินสมรรถผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหา และดำเนินการร่างรูปแบบการประเมินสมรรถผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน โดยผนวกรายละเอียดขององค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะ ลงเป็นเนื้อหาหลักของรูปแบบการประเมินสมรรถผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จากนั้นนำเสนอโครงสร้างของรูปแบบการประเมินฯ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ขององค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยยึดมติการบริหารงานตามหลัก POIC ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากหลักการ และทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ ซึ่งเน้นกระบวนการที่สามารถตอบโจทย์การทำงานของรูปแบบการประเมินสมรรถนะที่ครบถ้วน ครอบคลุม การทำงานของแต่ละหน่วยงาน โดยดำเนินการประเมินด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบด้วยใช้วิธีการวิจัยแบบ

เดสฟายประยุกต์ ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2.1 ผลการสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

สำหรับรูปแบบการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันนั้น ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 9 คน มีความคิดเห็นว่าองค์กรที่ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะ คือ สมาคมกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยดำเนินการในรูปแบบของ ฝ่ายเทคนิคกีฬาเบดมินตัน และหน่วยงานย่อยในโครงสร้าง จำนวน 5 หน่วยงาน ภายใต้การทำงานของคณะกรรมการ ประกอบด้วย 1) หน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน 2) หน่วยงานวิชาการ 3) หน่วยงานทดสอบผู้ตัดสิน 4) หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ 5) หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์ ซึ่งมี องค์กรที่ปรึกษา จำนวน 3 องค์กร คือ สหพันธ์เบดมินตันโลก สมาพันธ์เบดมินตันเอเชีย และการกีฬาแห่งประเทศไทย ดัง โครงสร้างในภาพ



----- สายการสนับสนุน/ ให้คำปรึกษา

_____ สายการบังคับบัญชา

ภาพที่ 5 รูปแบบโครงสร้างของการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

จากโครงสร้างของการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ตามภาพประกอบ สามารถที่จะแจกแจงรายละเอียดของหน้าที่การทำงานของแต่ละองค์กร และหน่วยงาน ดังตารางที่ 6-11

ตารางที่ 6 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานองค์กรที่ปรึกษา

สรุปบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่ปรึกษา		
สหพันธ์แบดมินตันโลก	สมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย	การกีฬาแห่งประเทศไทย
สหพันธ์แบดมินตันโลก เป็นองค์กรหลักของกีฬาแบดมินตันที่มีบทบาทในการควบคุมการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตันของสมาชิกทั่วโลก อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนากีฬาแบดมินตันในระดับสากล	สมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย อยู่ภายใต้การทำงานของสหพันธ์แบดมินตันโลก เป็นองค์กรย่อย เพื่อสนับสนุนการทำงานของสหพันธ์แบดมินตันโลก ซึ่งดูแลประเทศสมาชิกในโซนทวีปเอเชีย	สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยฯ อยู่ในความควบคุมของการกีฬาแห่งประเทศไทย ตามมาตรา 53 มาตรา 54 และมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติ การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558

หน่วยงานรับผิดชอบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งมีหน้าที่โดยสรุป ดังนี้

สรุปบทบาทหน้าที่ของสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน โดยรูปแบบการดำเนินงานของฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาแบดมินตันสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาอาชีพ

ฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ในการรับผิดชอบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่โดยสรุป ดังนี้

สรุปบทบาทหน้าที่ของฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน

ฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตันแต่งตั้งคณะกรรมการ (Board) ให้ทำหน้าที่โดยคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ มีหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานเชิงระบบของทุกหน่วยงาน
 2. จัดตั้งหน่วยงานและผู้รับผิดชอบการดำเนินงานใน 5 หน่วยงานหลัก คือ หน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานวิชาการ หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ และหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์
 3. แต่งตั้งคณะกรรมการของหน่วยงานขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้
 4. ติดตาม กำกับ ดูแล การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน
- บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานย่อยในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: สามารถแจกแจงบทบาทหน้าที่โดยสรุปในแต่ละหน่วยงานทั้ง 5 หน่วยงาน ดังตารางที่ -11

ตารางที่ 7 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 1 หน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจ ในการวางแผนการอบรมผู้ตัดสิน - แผนการจัดทำหลักสูตรการอบรมผู้ตัดสินร่วมกับหน่วยวิชาการ - แผนการดำเนินการตั้งแต่วิชากรทำหน้าที่ฝึกอบรมผู้ตัดสิน - แผนการจัดทำเอกสารและคู่มือประกอบการฝึกอบรมผู้ตัดสิน - แผนการกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรม - แผนการกำหนดสถานที่ที่ใช้ในการอบรมผู้ตัดสิน <p>หมายเหตุ โดยทำงานร่วมกับหน่วยงานวิชาการและหน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน</p>
การจัดการองค์กร (Organizing)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดหน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานสอบผู้อบรม บุคคลที่ประเมิน หน่วยงาน บุคคลที่ประเมินทักษะการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานที่ทดสอบภาคทฤษฎี - โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้างานหน่วยอบรมผู้ตัดสิน - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีหน้าที่ประสานงานทั่วไปกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน	
การดำเนินการ (Implementing)	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินงาน โดยการประสานการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอบรมผู้ตัดสิน ได้แก่ หน่วยวิชาการ หน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน - การดำเนินการจัดอบรมผู้ตัดสินให้เป็นไปตามแผน: - จัดเตรียมเอกสารและคู่มือประกอบการฝึกอบรมของผู้ตัดสิน - แต่งตั้งวิทยากรทำหน้าที่ในการอบรมผู้ตัดสิน - จัดเตรียมเอกสาร คู่มือประกอบสำหรับผู้เข้ารับการอบรม - รับสมัครผู้เข้ารับการอบรมผู้ตัดสิน - ประสานงานและจัดเตรียมสถานที่ต่าง ๆ ที่ใช้ในการอบรมผู้ตัดสิน
การควบคุม (Controlling)	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามประเมินผลการอบรมผู้ตัดสินให้เป็นไปตามแผน - ประเมินผลเอกสาร คู่มือที่ใช้ในการอบรม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัย

ตารางที่ 8 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 2 หน่วยงานวิชาการ

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานวิชาการ	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนการจัดทำคลังความรู้ วิชาการ เอกสารในการเผยแพร่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน - การวางแผนการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานการอบรมผู้ประเมิน - การวางแผนการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานการอบรมผู้ตัดสิน - การวางแผนการจัดทำสารสนเทศ และคู่มือประกอบการอบรมผู้ตัดสิน - การวางแผนการจัดทำองค์ความรู้ (Knowledge management) ให้เป็นระบบและมีแบบแผนที่ชัดเจน <p>หมายเหตุ โดยทำงานร่วมกับหน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานวิชาการ	
การจัดการองค์กร (Organizing)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้มีการจัดตั้งหน่วยวิชาการ มีหน้าที่จัดทำคลังความรู้ วิชาการ เอกสารในการเผยแพร่ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน - โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานวิชาการ ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้างานหน่วยงานวิชาการ - เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ประสานงานทั่วไปกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
การดำเนินการ (Implementing)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคลังความรู้ วิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน - จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการอบรมผู้ประเมิน - จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการอบรมผู้ตัดสิน - จัดทำสารสนเทศ และคู่มือประกอบการอบรมผู้ตัดสิน - ส่งเสริมการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน - จัดทำวารสาร งานวิจัยเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร สาระความรู้ และการเคลื่อนไหวด้านการตัดสินกีฬาแบดมินตัน - จัดรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ มาจัดระบบ และพัฒนาใหม่ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยจัดช่องทางการเข้าถึงความรู้ให้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปพัฒนา การในปฏิบัติหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
การควบคุม (Controlling)	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามประเมินผลการจัดทำหลักสูตรอบรมผู้ประเมิน หลักสูตรอบรมผู้ตัดสิน - ตรวจสอบสารสนเทศ และคู่มือที่ใช้ในการอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้มีความถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัย

ตารางที่ 9 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 3 หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้ผู้เข้ารับการทดสอบผู้ตัดสินแบบมินตันต้องผ่านการทดสอบในด้านสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะหน้าที่ - กำหนดแผนประชุมร่วมกับหน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน และหน่วยวิชาการเพื่อกำหนดแผนการดำเนินการในการทดสอบทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ - กำหนดการวางแผนประชุมร่วมกับหน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน และหน่วยวิชาการ เพื่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ใช้ในการทดสอบ - กำหนดการวางแผนการดำเนินการจัดทำข้อสอบ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ (คณะกรรมการร่วมเฉพาะกิจ) - การวางแผนการจัดเตรียมการทดสอบสำหรับผู้เข้ารับการทดสอบ
การจัดการองค์กร (Organizing)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้มีหน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน มีหน้าที่กำหนดรูปแบบ ขั้นตอนการทดสอบ การดำเนินการทดสอบและแจ้งผลต่อผู้รับผิดชอบ - โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการในการออกข้อสอบ - หัวหน้างานหน่วยทดสอบผู้ตัดสิน ทำหน้าที่เลขานุการกรรมการออกข้อสอบ - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีหน้าที่ประสานงานทั่วไปกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล
การดำเนินการ (Implementing)	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการออกข้อสอบ/ ทดสอบ/ ตรวจข้อสอบ/ ประเมินผลการทดสอบ - จัดทำรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบให้หน่วยงานทะเบียนและการประชาสัมพันธ์ - ประสานงานและจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ ในการทดสอบ - ผู้ตัดสินที่สอบผ่านสมรรถนะทั่วไป จึงมีสิทธิในการสอบ สมรรถนะตามหน้าที่เฉพาะชนิดกีฬาของตนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน	
การควบคุม (Controlling)	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามและประเมินผลกระบวนการทดสอบของผู้ตัดสิน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและทันสมัย - ติดตามประเมินผลกระบวนการขั้นตอนการทดสอบทุกขั้นตอนเพื่อนำกลับมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม

ตารางที่ 10 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 4 หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดแผนประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนผู้ประเมินและผู้รับการประเมินผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน - การกำหนดแผนงานการขึ้นทะเบียน (ปฏิทินการสอบขึ้นทะเบียน) - การกำหนดแผนงานในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่าง ๆ
การจัดการองค์กร (Organizing)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้มีหน่วยงานหน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดทำเว็บไซต์แสดงข้อมูล และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการ ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน - โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้างานหน่วยทะเบียนและประชาสัมพันธ์ - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีหน้าที่กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำเว็บไซต์แสดงข้อมูลและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์	
การดำเนินการ (Implementing)	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน สอบขึ้นทะเบียนและดำเนินการประกาศตามที่คณะกรรมการกำหนด - จัดทำข้อมูลรายชื่อผู้ขึ้นทะเบียนเป็นการเป็นผู้ประเมิน/ ผู้รับการประเมิน/ ผู้ตัดสินที่ถูกลงโทษ/ ผู้ตัดสินในระดับต่าง ๆ - การดำเนินการขึ้นทะเบียนผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสิน และผู้ขึ้นทะเบียนได้รับสิทธิการแต่งตั้ง ไปปฏิบัติหน้าที่ในรายการต่าง ๆ - ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินต้องผ่าน การอบรมและสอบขึ้นทะเบียน เป็นผู้ประเมิน และเมื่อได้รับอนุญาตเป็นผู้ประเมินแล้วให้สมัครเข้าเป็นผู้ประเมินสังกัดหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับการรับรอง - นำเสนอข้อมูลข่าวสาร ของแต่ละหน่วยงาน ในช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ วารสาร เป็นต้น
การควบคุม (Controlling)	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุง (Update) ข้อมูลข่าวสาร งานวิชาการที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ อยู่เสมอ - ปรับปรุง (Update) ข้อมูลรายชื่อผู้ประเมิน รายชื่อผู้ตัดสิน ที่ปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

ตารางที่ 11 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่ 5 หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้ผู้ตัดสิน ไม่ละเมิดจรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสินกีฬา ตามหน้าที่ดังที่ระบุ ในพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินกีฬาอาชีพ พ.ศ. 2561 ว่าด้วยเรื่อง จรรยาบรรณแห่งการเป็นผู้ตัดสินกีฬา - กำหนดแผนประชุมเพื่อกำหนดรูปแบบคณะกรรมการ ในการพิจารณาข้อร้องเรียนการอุทธรณ์ร้องทุกข์กล่าวโทษ - การวางแผนการดำเนินงาน เช่น กำหนดช่องทางในการรับเรื่องร้องทุกข์

ตารางที่ 11 (ต่อ)

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์	
การจัดการองค์กร (Organizing)	- โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์ประกอบด้วย - คณะอนุกรรมการ พิจารณาข้อร้องเรียนการอุทธรณ์ร้องทุกข์กล่าวโทษ - หัวหน้างานหน่วยอุทธรณ์ร้องทุกข์ มีหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะอนุกรรมการ - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
การดำเนินการ (Implementing)	- กำหนดกระบวนการอุทธรณ์ร้องทุกข์ - คณะอนุกรรมการจรรยาบรรณดำเนินการพิจารณาข้อร้องเรียนและตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด และนำเสนอเข้าสู่คณะกรรมการ (Board) เพื่อพิจารณาในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนแปลงผลของการตัดสินใจ - ดำเนินการจัดทำระบบช่องทางกรรับเรื่องร้องเรียน เช่น ระบบออนไลน์
การควบคุม (Controlling)	- ติดตาม ตรวจสอบ เรื่องราวข้อร้องทุกข์ให้ได้รับการแก้ไขปัญหา ด้วยความยุติธรรมในทุกเรื่องที่มีการร้องเรียน ภายใต้อำนาจแห่งจรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสินกีฬา

ตอนที่ 2.2 ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน

ผู้วิจัยนำรูปแบบการประเมินสมรรถผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน รวมถึงองค์ประกอบตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่อยู่ในรูปแบบ ทั้ง 5 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน พิจารณาคุณภาพโดยกำหนดประเด็นการประเมินคุณภาพหลัก 3 ประเด็น คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ตามกระบวนการเทคนิคเดลฟายประยุกต์ ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 2.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาคุณภาพของตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน จำนวน 18 คน มีคุณสมบัติ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญจำแนกตามเพศ อายุ คุณสมบัติ และประสบการณ์ทำงาน (n = 18)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	77.78
หญิง	4	22.22
รวม	18	100.00
ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	1	5.56
31-40 ปี	1	5.56
41-50 ปี	2	11.11
51-60 ปี	6	33.33
60 ปีขึ้นไป	8	44.44
รวม	18	100.00
คุณสมบัติ		
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์กรกีฬาฯ	2	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬาเบดมินตันการกีฬาแห่งประเทศไทย	2	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพกรมพลศึกษา	2	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ	2	11.11
คณาจารย์หรือนักวิชาการด้านการสอนกีฬาเบดมินตัน	2	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินกีฬา	2	11.11
ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน	2	11.11
ผู้ชี้ขาดกีฬาเบดมินตันในประเทศและระดับนานาชาติ	2	11.11
ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันในประเทศและระดับนานาชาติ	2	11.11
รวม	18	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1-3 ปี	2	11.11
4-6 ปี	1	5.56
7-9 ปี	1	5.56
10 ปีขึ้นไป	14	77.77
รวม	18	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาประเด็นคุณภาพหลัก ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77.78 มีอายุอยู่ในช่วง 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.44 มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเลือกที่กำหนดทุกคน และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 77.78

ตอนที่ 2.2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ผู้วิจัยได้นำตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน มาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย ช่องสำหรับแสดงความคิดเห็น 3 ประเด็นหลัก คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ โดยการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน พิจารณา โดยใช้เทคนิคเคลฟายประยุกต์ จากนั้นผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถาม ของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ โดยหาค่ามัธยฐาน (Mdn.) ต้องมากกว่า 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ต้องไม่เกิน 1.50

ซึ่งหลังจากการนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในเคลฟายรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ พบว่า ค่ามัธยฐาน (Mdn.) ในทุกตัวแปร ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ผ่านเกณฑ์กำหนดในทุกประเด็นการประเมิน โดยมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 แต่ในส่วนของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ในบางประเด็นการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินในเคลฟายรอบที่ 1 ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรกีฬาแบดมินตันทั้งในและต่างประเทศ ไม่ผ่านด้านความเป็นประโยชน์
- ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวินิจฉัยการบาดเจ็บของนักกีฬา ไม่ผ่านด้านความเหมาะสม
- ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร ไม่ผ่านด้านความถูกต้องและด้านความเหมาะสม
- รายการประเมินที่ 2.3.3 มีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้เล่น ไม่ผ่านด้านความถูกต้อง
- เกณฑ์สมรรถนะที่ 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรกีฬาแบดมินตันทั้งในและต่างประเทศไม่ผ่าน ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์
- รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน การจัดการองค์กรเรื่องการกำหนดหน่วยงานฝึกอบรม มีหน้าที่จัดอบรมให้ผู้สนใจ ตามหน่วยฝึกอบรม วิทยากรผู้ประเมิน และผู้ต้องการสอบขึ้นทะเบียนประกอบอาชีพตามมาตรฐานที่กำหนด ไม่ผ่านด้านความเหมาะสม

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินในเดลฟายรอบที่ 2 ผลการประเมินเป็นไปตามตารางที่ 6-15

ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านความรู้ของตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะ ในการเดลฟายรอบที่ 2 (n = 18)

องค์ประกอบด้านความรู้	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การประเมินผล
1.1 มีความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา คำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากลของกีฬาแบดมินตัน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
1.2 มีความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ ข้อบังคับ ของการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน									
ตัวชี้วัด	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
1.3 มีความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้างองค์กรกีฬาแบดมินตันทั้งในและต่างประเทศ									
ตัวชี้วัด	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.25	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
1.4 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวินิจฉัยการบาดเจ็บของนักกีฬา									
ตัวชี้วัด	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
1.5 มีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร									
ตัวชี้วัด	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 13 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ขององค์ประกอบด้านความรู้ พบว่าตัวชี้วัดทั้ง 5 ตัวชี้วัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น และเมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ของเกณฑ์สมรรถนะในองค์ประกอบด้านความรู้ พบว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ได้ผ่านเกณฑ์ที่

กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็นเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านทักษะของตัวชี้วัด และ เกณฑ์สมรรถนะ ในการเดลฟายรอบที่ 2 (n = 18)

องค์ประกอบ ด้านทักษะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
2.1 ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน (4 รายการประเมิน)									
2.1.1 การรับและการตรวจสอบความถูกต้องของใบบันทึกคะแนน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.1.2 การพบปะนักกีฬาก่อนเริ่มการเสด็จสิทธิ์									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.1.3 การเสด็จสิทธิ์									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.1.4 การตรวจสอบสภาพสนามและตำแหน่งของผู้กำกับเส้น									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.2 ทักษะในการประกาศและขานคะแนน (4 รายการประเมิน)									
2.2.1 ความถูกต้องของการประกาศการแข่งขัน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.2.2 การขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.2.3 ความดังของเสียงในการประกาศและการขานคะแนน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ ด้านทักษะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
2.2.4 จังหวะและความชัดเจนของการประกาศและการขานคะแนน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเมิน)									
2.3.1 การต่อเนื่องของเกม การแก้ไขสถานการณ์ การควบคุมความต่อเนื่องของการแข่งขัน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.3.2 การแก้ไขข้อโต้แย้งเมื่อมีข้อสงสัย									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.3.3 มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เล่น									
ตัวชี้วัด	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.3.4 มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ									
ตัวชี้วัด	4.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.3.5 มีสมาธิในการตัดสินใจ									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.3.6 การทำงานประสานกันระหว่างผู้กำกับการส่งลูก/ ผู้กำกับเส้น									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.3.7 การจับเวลา									
ตัวชี้วัด	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
2.3.8 การควบคุมการแข่งขันทั้งหมด									
ตัวชี้วัด	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ ด้านทักษะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
2.4 การสรุปผลการแข่งขัน (2 รายการประเมิน)									
2.4.1 การประกาศผลการแข่งขัน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.4.2 การสรุปใบบันทึกคะแนน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.5 ผู้กำกับการส่งลูก									
2.5.1 ความถูกต้องในการให้สัญลักษณ์									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.5.2 ความถูกต้องในการตัดสินใจจับการส่งลูก “เสีย”									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2.5.3 นुकิลักษณ์ (ท่านั่ง) ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กำกับการส่งลูกในการจับการส่งลูก “เสีย”									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 14 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ขององค์ประกอบด้านทักษะ พบว่าตัวชี้วัดทั้ง 5 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น และเมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็น ประโยชน์ ของเกณฑ์สมรรถนะในองค์ประกอบด้านทักษะ พบว่ามีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกันว่า เหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็นเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของตัวชี้วัด และ เกณฑ์สมรรถนะในการเคลฟายรอบที่ 2 (n = 18)

องค์ประกอบ คุณลักษณะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
3.1 การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
3.2 ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 15 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ขององค์ประกอบด้านคุณลักษณะ พบว่าตัวชี้วัดทั้ง 2 ตัวชี้วัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และ ความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น และเมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ของเกณฑ์สมรรถนะในองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะในการเดลฟายรอบที่ 2 (n = 18)

องค์ประกอบ ด้านพฤติกรรม	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
4.1 ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ									
ตัวชี้วัด	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
4.2 จรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสิน									
ตัวชี้วัด	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
4.3 ทักษะคติเชิงบวกต่อกีฬาแบดมินตัน									
ตัวชี้วัด	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 16 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ขององค์ประกอบด้านพฤติกรรม พบว่าตัวชี้วัดทั้ง 3 ตัวชี้วัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และ ความเป็นประโยชน์ ได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น และเมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ของเกณฑ์สมรรถนะในองค์ประกอบด้านพฤติกรรม พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็นเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ ของตัวชี้วัด และ เกณฑ์สมรรถนะ ในการเคลฟายรอบที่ 2 (n = 18)

องค์ประกอบ ด้านแรงจูงใจ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
5.1 ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ									
ตัวชี้วัด	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
5.2 ความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าของการเป็นผู้ตัดสิน									
ตัวชี้วัด	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
5.3 ความรู้ในการติดตามข่าวสาร ในวงการกีฬาแบดมินตัน และเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น									
ตัวชี้วัด	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 17 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ขององค์ประกอบด้านด้านแรงจูงใจ พบว่าตัวชี้วัดทั้ง 3 ตัวชี้วัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และ ความเป็นประโยชน์ ได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น และเมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ของเกณฑ์สมรรถนะในองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็นเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน
กีฬาแบดมินตัน (n = 18)

รูปแบบการ ประเมิน สมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
1. หลักการและ เหตุผลของ รูปแบบการ ประเมิน สมรรถนะฯ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2. วัตถุประสงค์ ของรูปแบบ การประเมิน สมรรถนะฯ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
3. องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ									
3.1 องค์ประกอบ ที่ 1 ด้านความรู้	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3.2 องค์ประกอบ ที่ 2 ด้านทักษะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3.3 องค์ประกอบ ที่ 3 ด้าน คุณลักษณะ	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3.4 องค์ประกอบ ที่ 4 ด้าน พฤติกรรม	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3.5 องค์ประกอบ ที่ 5 ด้าน แรงจูงใจ	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 18 (ต่อ)

รูปแบบการประเมินสมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การประเมินผล
4. รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน									
4.1 โครงสร้างการบริหารจัดการรูปแบบการประเมินสมรรถนะฯ ตามหลักการการจัดการ POIC	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
4.1.1 โครงสร้างการบริหารจัดการโดยรวมของสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ บริหารงานโดยคณะกรรมการ (Board)	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
4.1.2 คณะกรรมการ (Board) บริหารจัดการโดย 5 หน่วยงานหลัก	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงานวิชาการ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 18 (ต่อ)

รูปแบบการ ประเมิน สมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
- หน่วยงาน ทะเบียนและ ประชาสัมพันธ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงาน ทดสอบและ ประเมินผล ผู้ตัดสิน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงาน ทดสอบและ ประเมินผล ผู้ตัดสิน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงาน อุทธรณ์ร้องทุกข์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
4.2 กระบวนการ ในการประเมิน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
4.2.1 การกำหนด ผู้ประเมิน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
4.2.2 การกำหนด ผู้ให้บริการ ประเมิน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
4.2.3 การกำหนด หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 18 (ต่อ)

รูปแบบการ ประเมิน สมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
5. ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน									
5.1 ขั้นที่ 1 หน่วยทดสอบ และประเมินผล เสนอคณะ- กรรมการแต่งตั้ง ผู้ประเมิน ผู้ตัดสิน	5.00	0.00	ผ่าน	5.00	1.00	ผ่าน	5.00	0.25	ผ่าน
5.2 ขั้นที่ 2 หน่วยทดสอบ และประเมินผล ประชุมชี้แจง การดำเนินการ ประเมิน และ วางแผน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
5.3 ขั้นที่ 3 ประเมินโดย เครื่องมือและ วิธีการประเมิน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
5.4 ขั้นที่ 4 สรุปผล การประเมิน สมรรถนะ ผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตัน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 18 (ต่อ)

รูปแบบการ ประเมิน สมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
5.5 ชั้นที่ 5 เปรียบเทียบผล การประเมิน สมรรถนะกับ เกณฑ์การผ่าน ของตัวชี้วัดและ เกณฑ์สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
5.6 ชั้นที่ 6 การรายงานผล การประเมิน สมรรถนะ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
6. ตัวอย่าง เครื่องมือใน การประเมิน สมรรถนะ ผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตัน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
7. ตัวอย่าง เกณฑ์ในการให้ ค่าคะแนนของ การประเมิน สมรรถนะฯ	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 18 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันมีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น

ตารางที่ 19 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการวางแผนของรูปแบบการประเมิน
สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันด้านการวางแผน ในการเคลฟายรอบที่ 2 (n = 18)

รูปแบบ การประเมิน สมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
ด้านการวางแผน (Planning : P)									
1. มีแผนงาน จัดทำเอกสารและ คู่มือการอบรม ผู้ประเมิน ผู้ตัดสินและ อบรมผู้ตัดสิน กีฬาแบดมินตัน ตามมาตรฐาน การปฏิบัติหน้าที่ ของผู้ตัดสินกีฬา	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
2. มีแผน ดำเนินงานการ จัดทำคู่มือการ ประเมิน สมรรถนะ ผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตัน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. กำหนดแผน ประชุมร่วมกับ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อ กำหนดแผนการ ดำเนินการ ในการทดสอบ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 19 (ต่อ)

รูปแบบ การประเมิน สมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
4. กำหนดแผน ประชุมร่วมกับ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อ กำหนดรูปแบบ ขั้นตอนในการ ขึ้นทะเบียน ผู้ตัดสินกีฬา เบดมินตัน	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
5. กำหนด แผนการขึ้น ทะเบียน (ปฏิทินการสอบ ขึ้นทะเบียน)	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. กำหนดแผน ประชุมเพื่อ กำหนดรูปแบบ คณะกรรมการ รูปแบบขั้นตอน ในการดำเนินการ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 19 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ด้านการวางแผนของรูปแบบการประเมิน พบว่า ทุกประเด็นรายละเอียดที่กำหนด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้ ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น

ตารางที่ 20 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการจัดการองค์กร ของรูปแบบ
การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันด้านการจัดองค์กร ในการเดลฟาย
รอบที่ 2 (n = 18)

รูปแบบ การประเมินสมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
การจัดองค์กร (Organizing: O)									
1. กำหนดหน่วยงาน อบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานสอบ ผู้อบรม บุคคลที่ ประเมินหน่วยงาน บุคคลที่ประเมิน ทักษะการปฏิบัติ หน้าที่ หน่วยงานที่ ทดสอบภาคทฤษฎี	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
2. กำหนดหน่วย วิชาการ มีหน้าที่ จัดทำคลังความรู้ วิชาการเอกสารใน การเผยแพร่งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสิน กีฬาเบดมินตัน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. กำหนดหน่วย วิชาการมีหน้าที่จัดทำ คลังความรู้ด้าน วิชาการ เอกสารใน การเผยแพร่งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสิน กีฬาเบดมินตัน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รูปแบบ การประเมินสมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
4. กำหนดหน่วย ทดสอบเพื่อกำหนด รูปแบบขั้นตอน การดำเนินการทดสอบ และแจ้งผลต่อ ผู้รับผิดชอบ	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
5. กำหนดหน่วยงาน รับผิดชอบการจัดทำ เว็บไซต์แสดงข้อมูล และความเคลื่อนไหว ต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการ ผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตัน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. กำหนดหน่วยรับ เรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ และแก้ปัญหาเกี่ยว จรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้ตัดสิน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 20 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ด้านการจัดองค์กร ของรูปแบบการประเมิน พบว่า ทุกประเด็นรายละเอียดที่กำหนด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้ ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น

ตารางที่ 21 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการดำเนินงานของรูปแบบการประเมิน
สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันด้านการดำเนินงาน ในการเดลฟายรอบที่ 2 (n = 18)

รูปแบบ การประเมินสมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
การดำเนินงาน (Implementing: I)									
1. มีการดำเนินงาน ให้หน่วยงานอบรม ผู้ตัดสินจัดอบรม สัมมนา ผู้อบรม ผู้ประเมิน และทดสอบ ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ นำหลักสูตรและ เอกสารจากหน่วย วิชาการมาดำเนินการ จัดอบรม เผยแพร่แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้อง	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
2. มีการดำเนินงาน ให้หน่วยวิชาการ ออกแบบการทดสอบ ภาคทฤษฎี และ ภาคปฏิบัติ กำหนด กฎเกณฑ์ การจัดทำ คลังข้อสอบจัดทำ หลักสูตรมาตรฐาน การประกอบอาชีพ ผู้ตัดสิน หลักสูตร อบรมผู้ประเมิน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. ดำเนินการร่วมกับ หน่วยงาน ประชาสัมพันธ์ในการ เผยแพร่งานวิชาการ บทความ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 21 (ต่อ)

รูปแบบ การประเมินสมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
4. จัดทำข้อสอบ แยก เป็นการสอบพื้นฐาน โดยการสอบ สมรรถนะทั่วไป และ สมรรถนะหลัก	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
5. กำหนดให้ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำหน้าที่สอบ ผู้ตัดสินทุกชนิดกีฬา ผู้ตัดสินที่สอบผ่าน สมรรถนะทั้ง 2 ด้าน จึงมีสิทธิสอบ สมรรถนะตามหน้าที่ เฉพาะชนิดกีฬาของ ตนทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. การดำเนินการ ขึ้นทะเบียนผู้ปฏิบัติ หน้าที่ผู้ตัดสิน และ ผู้ขึ้นทะเบียนได้รับ สิทธิการแต่งตั้งไป ปฏิบัติหน้าที่ใน รายการต่าง ๆ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 21 (ต่อ)

รูปแบบ การประเมินสมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
7. มีการกำหนดให้ผู้ประเมินต้องผ่านการอบรมและสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน และเมื่อได้รับอนุญาตเป็นผู้ประเมินแล้วให้สมัครเข้าเป็นผู้ประเมินสังกัดหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับการรับรอง	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
8. มีการดำเนินงานด้วยหน่วยรับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ ดำเนินการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ การกระทำผิดระเบียบ ข้อบังคับและจรรยาบรรณการเป็นผู้ตัดสินกีฬา	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 21 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ด้านการดำเนินงาน ของรูปแบบการประเมิน พบว่า ทุกประเด็นรายละเอียดที่กำหนด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้ ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกประเด็น

ตารางที่ 22 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ด้านการควบคุม ของรูปแบบการประเมิน
สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันด้านการควบคุม ในการเคลฟายรอบที่ 2 (n = 18)

รูปแบบ การประเมินสมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
การควบคุม (Controlling: C)									
1. ติดตามประเมินผล การดำเนินการอบรม ความเหมาะสมของ คู่มือที่ใช้ในการอบรม เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสม และทันสมัย	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.00	ผ่านเกณฑ์
2. ติดตามประเมินผล การดำเนินการวิจัย ศึกษาความเหมาะสม ของคู่มือการประเมิน เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสม และทันสมัย	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3. ติดตามประเมินผล วิชาการ บทความ งานวิจัยและ การดำเนินการเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไข	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
4. ติดตามการทดสอบ ของผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตัน เพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไขให้ เหมาะสมและทันสมัย	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 22 (ต่อ)

รูปแบบ การประเมินสมรรถนะ	ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	การ ประเมินผล
5. ติดตามประเมินผล กระบวนการขั้นตอน การทดสอบทุก ขั้นตอนเพื่อนำกลับมา พัฒนาและปรับปรุง แก้ไขให้ถูกต้องและ เหมาะสม	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. การทวนสอบ ผู้ตัดสินที่ขึ้นทะเบียน ไปแล้ว ให้มีความรู้ ที่ทันสมัยทันตาม สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของ วงการกีฬาเบดมินตัน ในปัจจุบัน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
7. หน่วยติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินการวิจัยศึกษา ความเหมาะสมของ ข้อสอบ รูปแบบ วิธีการสอบเพื่อนำมา ปรับปรุง แก้ไขให้ เหมาะสมและทันสมัย	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 22 พบว่า เมื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์
ด้านการควบคุม ของรูปแบบการประเมิน พบว่า ทุกประเด็นรายละเอียดที่กำหนด มีความถูกต้อง
ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
สอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้ ซึ่งมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50

ทุกประเด็น

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 18 คน ดังรายละเอียดในตอนต้นที่ 2 ข้างต้น มาประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จำนวน 18 คน พิจารณาโดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความเป็นไปได้ ที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริง จากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ คือ ค่ามัธยฐาน (Mdn.) ต้องมากกว่า 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ต้องไม่เกิน 1.50 ร่วมกับการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบกัน

ตอนที่ 3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ตารางที่ 23 คุณสมบัติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะ จำแนกตาม

เพศ อายุ คุณสมบัติ และประสบการณ์ทำงาน (n = 18)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	77.78
หญิง	4	22.22
รวม	18	100.00
ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	1	5.56
31-40 ปี	7	38.88
41-50 ปี	4	22.22
51-60 ปี	5	27.78
60 ปีขึ้นไป	1	5.56
รวม	18	100.00

ตารางที่ 23 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
คุณสมบัติ		
คณาจารย์หรือนักวิชาการด้านการสอนกีฬาแบดมินตัน ในระดับอุดมศึกษา	6	33.33
ผู้ชี้ขาดกีฬาแบดมินตันในประเทศและระดับนานาชาติ	3	16.67
ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในประเทศและระดับนานาชาติ	3	16.67
นักกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย	2	11.11
ผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย	2	11.11
ประธานชมรม/ สโมสร กีฬาแบดมินตัน	2	11.11
รวม	18	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1-3 ปี	2	11.11
4-6 ปี	-	-
7-9 ปี	-	-
10 ปีขึ้นไป	16	88.89
รวม	18	100.00

จากตารางที่ 23 ข้อมูลทั่วไปของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่พิจารณาประเด็นความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.88 มีคุณสมบัติเป็นคณาจารย์หรือนักวิชาการด้านการสอนกีฬาแบดมินตันในระดับอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.33 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 88.89

ตอนที่ 3.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

จากการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน พบว่า ในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณนั้น สามารถวิเคราะห์และนำเสนอได้ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน
กีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง (n = 18)

รูปแบบในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	ระดับความ เป็นไปได้
1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
3. องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ			
3.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
3.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรม	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
3.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านแรงจูงใจ	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์
4. รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน			
4.1 โครงสร้างการบริหารจัดการรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ตามหลักการบริหารจัดการ POIC	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
4.1.1 โครงสร้างการบริหารจัดการ โดยรวมของสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ บริหารงาน โดยคณะกรรมการ (Board)	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
4.1.2 คณะกรรมการ (Board) บริหารจัดการ บริหารงาน โดย 5 หน่วยงานหลัก	5.00	0.25	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงานวิชาการ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์	4.00	1.25	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์
- หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 24 (ต่อ)

รูปแบบในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง	Mdn.	I.R. (Q3-Q1)	ระดับความ เป็นไปได้
4.2 กระบวนการในการประเมิน			
4.2.1 การกำหนดผู้ประเมิน	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
4.2.2 การกำหนดผู้เข้ารับการประเมิน	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
4.2.3 การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
5. ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน			
5.1 ขั้นที่ 1 หน่วยทดสอบและประเมินผลเสนอฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน มอบหมายให้คณะกรรมการ (Board) แต่งตั้งผู้ประเมินผู้ตัดสิน (Assessor)	4.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
5.2 ขั้นที่ 2 หน่วยทดสอบและประเมินผลประชุมชี้แจงการดำเนินการประเมินและวางแผน	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์
5.3 ขั้นที่ 3 ประเมินโดยเครื่องมือและวิธีการประเมิน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
5.4 ขั้นที่ 4 สรุปผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน	4.50	1.00	ผ่านเกณฑ์
5.5 ขั้นที่ 5 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะกับเกณฑ์การผ่านของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
5.6 ขั้นที่ 6 การรายงานผลการประเมินสมรรถนะ	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
6. ตัวอย่าง เครื่องมือในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์
7. ตัวอย่าง เกณฑ์ในการให้คะแนนของการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในแต่ละตัวชี้วัด/ รายการประเมิน	5.00	1.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน มีความเห็นว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในทุกประเด็น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นสอดคล้องในทิศทางเดียวกันว่า

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนี้มีรายละเอียดขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และประเมินเหมาะสม ดังนี้

1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ตรงประเด็น ชัดเจน ครอบคลุมในเนื้อหาที่นำเสนอ อ้างอิงแนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับได้

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน มีความเหมาะสม กล่าวคือ สามารถที่จะนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ได้จริง ตอบโจทย์ของการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่อยู่ในระหว่างดำเนินการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. องค์ประกอบสมรรถนะ พบว่า ในส่วนนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ความคิดเห็นว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบการประเมิน มีความน่าเชื่อถือเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีกระบวนการได้มาที่หลากหลาย จากแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ทั้งในส่วนของแหล่งเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ตรงในเรื่อง และ/หรือกระบวนการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งเมื่อผนวกผลการวิจัยทั้งสองส่วนเข้าด้วยกัน จึงส่งผลให้องค์ประกอบทั้ง 5 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ องค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรม องค์ประกอบที่ 5 ด้านแรงจูงใจ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ประเมินได้จริงตรงตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมิน รวมถึงคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน ที่มีการอธิบายรายละเอียดของรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

4. รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ในประเด็นนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้ให้ข้อคิดเห็นในแต่ละประเด็น ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า

4.1 ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งมีการจัดโครงสร้างตามหลักการบริหารจัดการ POIC ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น โดยรวมแล้ว มีความครบถ้วนสมบูรณ์ มีการแบ่งหน่วยงานย่อยที่กำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และครอบคลุม เหมาะสม สามารถที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

4.2 ด้านฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน พบว่า การบริหารจัดการภายใต้คณะกรรมการ (Board) โดยกำหนดให้มีตัวแทนของหน่วยงานรับผิดชอบทั้ง 5 หน่วยงานหลัก ได้แก่ หน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานวิชาการ หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกัน ในรูปของคณะกรรมการนั้น มีความเหมาะสม ทั้งนี้ เนื่องจาก 5 หน่วยงานหลักดังกล่าว มีการแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน ครอบคลุมการทำงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้กับ

การบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ การให้ตัวแทนแต่ละหน่วยงานมีบทบาทร่วมกัน ในการบริหารจัดการในรูปของฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ภายใต้การทำงานของคณะกรรมการ จึงเป็นการสะท้อนถึงรูปแบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในอนาคต

5. การกำหนดผู้ประเมิน พบว่า ในส่วนนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดให้ข้อคิดเห็นว่าเป็นรูปแบบการประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้ว สามารถที่จะนำไปใช้ได้จริง และเป็นการยกระดับการพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้เป็นอย่างดี

6. การกำหนดผู้เข้ารับการประเมิน ในประเด็นนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นว่าการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพและสถานการณ์ปัจจุบัน

7. การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ใช้อยู่จริงในปัจจุบัน ไม่กระทบต่อโครงสร้าง หรือกระบวนการดำเนินงานที่เป็นอยู่แล้วมากนัก จึงน่าจะก่อให้เกิดการยอมรับได้ง่าย และการเปลี่ยนถ่ายภารกิจ รวมถึงกระบวนการประเมินต่าง ๆ จะราบรื่น และสามารถที่จะผลักดันให้เกิดการใช้ได้จริงในอนาคต

8. ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ในประเด็นนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระบุว่า มีความเหมาะสม ชัดเจน มีกระบวนการที่ต่อเนื่อง สามารถนำไปสู่กระบวนการที่ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุผลสนับสนุน 6 ประการ คือ

8.1 การดำเนินการในขั้นที่ 1 หน่วยทดสอบและประเมินผลเสนอฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ผ่านคณะกรรมการ (Board) แต่งตั้งผู้ประเมินผู้ตัดสิน (Assessor) นั้นมีการกำหนดภาระหน้าที่ ชัดเจน ครอบคลุม และเหมาะสม

8.2 การดำเนินการในขั้นที่ 2 หน่วยทดสอบและประเมินผลประชุมชี้แจง การดำเนินการประเมิน และวางแผน นั้นมีการกำหนดภาระหน้าที่ อย่างเหมาะสม ระบุถึงกิจกรรมที่จะต้องดำเนินงานอย่างชัดเจน

8.3 การดำเนินการในขั้นที่ 3 ประเมิน โดยเครื่องมือและวิธีการประเมิน พบว่า มีการอธิบายรายละเอียดของเครื่องมือและวิธีการประเมินที่ชัดเจน รวมถึงเครื่องมือที่สร้างขึ้นนั้นก็มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงและก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

8.4 การดำเนินการในขั้นที่ 4 สรุปผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬา ผู้ประเมินและผู้เข้ารับการประเมิน ซึ่งมีการสะท้อน ตลอดจนให้ข้อมูลแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบ และรับรู้ขั้นตอนของการให้คะแนน ทั้งในรูปของคะแนนดิบและการปรับค่าคะแนนของการ

ประเมินที่ชัดเจน สามารถที่จะระบุถึงสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาที่ชัดเจน จึงส่งผลให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการประเมินไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

8.5 การดำเนินการในขั้นที่ 5 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะกับเกณฑ์การผ่านของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ พบว่า มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบกับมาตรฐานของการเป็นผู้ตัดสินที่มีคุณภาพ สามารถระบุถึงสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างชัดเจน

8.6 การดำเนินการในขั้นที่ 6 การรายงานผลการประเมินสมรรถนะในส่วนนี้ พบว่า มีการอธิบายได้ชัดเจน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเหมาะสมในการแบ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่มีขั้นตอน กระบวนการประเมิน การรายงานผลการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งระบุไว้ในหน้าที่อย่างชัดเจน ของในแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ

9. ตัวอย่างเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ในประเด็นนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สะท้อนถึงความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมิน ไปใช้ในสถานการณ์จริงว่ามีความเป็นไปได้สูง เนื่องจากเครื่องมือที่กำหนดนั้น เข้าใจง่าย ชัดเจน และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริงในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

10. ตัวอย่างเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนของการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในแต่ละตัวชี้วัด/ รายการประเมิน เหมาะสม มีการอธิบายเกณฑ์การให้คะแนนได้อย่างละเอียด เข้าใจง่าย ซึ่งผู้ประเมินสามารถเทียบเกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่ของผู้เข้ารับการประเมินได้ และสามารถสรุปผลประเมินได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรมกับผู้เข้ารับการประเมิน

ในขณะที่เกณฑ์การผ่านที่ใช้ในรูปแบบการประเมินนั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ข้อคิดว่ามีเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ เช่นเดียวกัน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเกณฑ์การผ่านที่ผู้วิจัยนำเสนอในทุกรายการประเมินของทุกองค์ประกอบ และทุกตัวชี้วัด

สำหรับรูปแบบในส่วนของกระบวนการบริหารจัดการเพื่อการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ตามกรอบแนวคิดของ POIC ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ให้ความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าว ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า

1. การวางแผนในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Planning) พบว่า กระบวนการวางแผนนั้น มีการกำหนดรายละเอียดที่ค่อนข้างชัดเจนทั้งในส่วนของฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ภายใต้การทำงานของคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการกำกับติดตาม และในส่วนของหน่วยงานหลักต่าง ๆ ทั้ง 5 หน่วยงาน ที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมที่เป็นพันธกิจหลักของหน่วยงานตนเอง แต่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ข้อเสนอแนะว่า หากมีการจัดเรียงกิจกรรมในลักษณะของปฏิทินการดำเนินงานที่ชัดเจนในแต่ละปีของการประเมิน จะสามารถทำให้แต่ละฝ่ายแต่ละ

หน่วยงาน ตลอดจนผู้เข้ารับการประเมินทราบช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานได้ชัดเจน และสามารถที่จะเตรียมความพร้อมของตัวเอง เตรียมงบประมาณ หรือเตรียมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงเวลาได้

2. การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการโดยรวมของรูปแบบการประเมิน (Organizing) มีความเหมาะสม โดยเฉพาะในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์ให้สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริม พัฒนากีฬาแบดมินตันสู่กีฬาที่มีมาตรฐานสากล สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และสร้างความสุขให้กับสังคมไทย เนื่องจากเป็นองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาให้เติบโตตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของสมาคมในการพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม และในส่วนของ การแบ่งหน่วยงานย่อยที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน มีความเหมาะสม แต่ต้องมีกระบวนการ การคัดเลือก การสรรหาบุคคลมาดำเนินการในแต่ละภาคส่วนอย่างดี และบทบาทของคณะกรรมการจะต้องทำตามหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด โปร่งใสตรวจสอบได้

3. การดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Implementing) พบว่า ขั้นตอนในการประเมิน มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์จริง หากแต่จะต้องกำหนดระยะเวลา (Timing) ในการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน และสอดคล้องต่อเนื่องกัน โดยเฉพาะในส่วนของตัวอย่างของเครื่องมือ และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนั้นมีความเหมาะสม มีรายละเอียดและแนวทาง ตลอดจนมีการยกตัวอย่างในการคำนวณซึ่งสามารถนำไปใช้ได้จริง และยังมีวิธีการคำนวณไม่ยุ่งยากมากนัก ซึ่งน่าจะสะดวกและเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

4. การควบคุมให้ระบบการประเมินเป็นไปตามที่กำหนด (Controlling) ในส่วนนี้ พบว่า กระบวนการควบคุมนั้น มีความเหมาะสมในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งหากมีการปรับกระบวนการวางแผนให้ชัดเจนดังข้อเสนอแนะในข้อ 1 แล้ว กระบวนการควบคุมดังกล่าวนี้ ก็ควรที่จะต้องมีการปรับให้สอดคล้องกัน เหมาะสมเป็นการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผน อย่างเป็นระบบในทุก ๆ ขั้นตอนด้วยเช่นกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ

1. เพื่อศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ไปใช้ในสถานการณ์จริง

ซึ่งกระบวนการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed method research) แบบตัวหลักและตัวรองตามลำดับ (Sequential dominant and less dominant design) โดยมีวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวหลัก (Dominant status) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวรอง (Less dominant status) ซึ่งแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย คือ ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน และระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ไปใช้ในสถานการณ์จริง

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน และผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะ พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญมี 5 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะองค์ประกอบด้านพฤติกรรม และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ โดยในแต่ละองค์ประกอบนั้นควรมีตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬา

แบบมีต้น จำนวน 18 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน ซึ่งมีเกณฑ์สมรรถนะในแต่ละตัวชี้วัด และรายการประเมิน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) จำนวน 5 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะในทุกตัวชี้วัด คือ 4.00 คะแนน
 2. องค์ประกอบด้านทักษะ (Skills) จำนวน 5 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน
 - 2.1 ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน 4 รายการประเมิน เกณฑ์สมรรถนะในทุกรายการคือ 4.00 คะแนน โดยมีเกณฑ์ในระดับตัวชี้วัด คือ 4.00 คะแนนเช่นเดียวกัน (ได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละรายการประเมินของตัวชี้วัดนี้)
 - 2.2 ทักษะในการประกาศและขานคะแนน 4 รายการประเมิน เกณฑ์สมรรถนะในทุกรายการ คือ 4.00 โดยมีเกณฑ์ในระดับตัวชี้วัด คือ 4.00 คะแนน เช่นเดียวกัน (ได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละรายการประเมินของตัวชี้วัดนี้)
 - 2.3 ทักษะบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบบมีต้นอย่างมีประสิทธิภาพ 8 รายการประเมิน เกณฑ์สมรรถนะในทุกรายการ คือ 4.00 คะแนน โดยมีเกณฑ์ในระดับตัวชี้วัด คือ 4.00 เช่นเดียวกัน (ได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละรายการประเมินของตัวชี้วัดนี้)
 - 2.4 สรุปผลการแข่งขัน ได้ถูกต้อง 2 รายการประเมิน เกณฑ์สมรรถนะในทุกรายการคือ 4.00 คะแนน โดยมีเกณฑ์ในระดับตัวชี้วัด คือ 4.00 เช่นเดียวกัน (ได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละรายการประเมินของตัวชี้วัดนี้)
 - 2.5 กำกับการส่งลูกได้ถูกต้อง 3 รายการประเมิน เกณฑ์สมรรถนะในทุกรายการ คือ 4.00 คะแนน โดยมีเกณฑ์ในระดับตัวชี้วัด คือ 4.00 คะแนน เช่นเดียวกัน (ได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละรายการประเมินของตัวชี้วัดนี้)
3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ (Characteristic) จำนวน 2 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะในทุกตัวชี้วัด คือ 4.00 คะแนน
4. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior) จำนวน 3 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะในทุกตัวชี้วัด คือ 4.00 คะแนน
5. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation) จำนวน 3 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะในทุกตัวชี้วัด คือ 4.00 คะแนน

ซึ่งเกณฑ์สมรรถนะกำหนดไว้เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด

2. ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

จากผลการสังเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ของการวิจัย ทั้งในส่วนขององค์ประกอบตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และแนวทางในการสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน รวมถึงผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนั้น ควรดำเนินการในรูปของฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ภายใต้การทำงานของคณะกรรมการ ซึ่งมีหน่วยงานย่อยในโครงสร้าง จำนวน 5 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) หน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน 2) หน่วยงานวิชาการ 3) หน่วยงานทดสอบผู้ตัดสิน 4) หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ 5) หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์ ซึ่งในแต่ละหน่วยงานย่อยนั้นจะต้องกำหนดโครงสร้าง และหน้าที่ ที่ชัดเจน ตามกระบวนการในการทำงานในกรอบของ POIC คือ การวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้าง (Organizing) การดำเนินการ (Implementing) และการควบคุม (Controlling) โดยองค์กรที่ควรมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะ คือ สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ และมีองค์กรที่ปรึกษา จำนวน 3 องค์กร คือ สหพันธ์แบดมินตันโลก สมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย และการศึกษาแห่งประเทศไทย

ในขณะที่ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันทั้ง 5 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน พบว่า ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวชี้วัด และทุกรายการประเมินโดยมีค่ามัธยฐาน (Mdn.) ที่ 4.00-5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) 0.00-1.00 ซึ่งถือว่ามีฉันทามติ

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

ผลการประเมินความเป็นไปได้จากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้กีฬาแบดมินตัน ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในทุกตัวชี้วัด และทุกรายการประเมิน โดยมีค่ามัธยฐาน (Mdn.) ที่ 4.00-5.00 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) 0.25-1.25 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเห็นสอดคล้องในทิศทางเดียวกันว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนั้นมีรายละเอียดขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และการประเมินเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญมาอภิปรายผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

จากผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนั้น มี 5 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน และมีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ที่ระดับ 4.00 คะแนนนั้น สามารถที่จะอภิปรายจำแนกตามรายองค์ประกอบได้ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ (Knowledge) จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบด้านความรู้ของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบ่งชี้สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ว่ามีความสามารถมากน้อยเพียงใด ดังที่ปรากฏว่าในองค์ประกอบนี้ กำหนดให้มีตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ถึง 5 ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่ผู้ตัดสินจะต้องมี คือ ความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา คำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากลของกีฬาแบดมินตันในเรื่องของกฎกติกา คำแนะนำกรรมการผู้ตัดสิน ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับของการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ถือเป็นประเด็นความรู้สำคัญหรือเรียกได้ว่าเป็นหัวใจของการเป็นผู้ตัดสินทุกคน เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนั้น จะต้องยึดถือกฎกติกา ระเบียบข้อบังคับ เป็นสิ่งแรกของการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้สามารถตัดสินได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม เนื่องจากกฎกติกานั้น เป็นสิ่งที่ผู้เล่นจะต้องยึดถือปฏิบัติในการเล่น เช่นเดียวกัน ในฐานะที่ผู้ตัดสินเป็นผู้พิจารณาว่าในการแข่งขันดังกล่าว ผู้เล่นฝ่ายใดเป็นฝ่ายได้เปรียบ หรือเสียเปรียบ การมีความรู้และแม่นยำในเรื่องของกฎกติกา ระเบียบการแข่งขัน จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการแข่งขัน และป้องกันข้อร้องเรียนจากผู้เล่นแต่ละฝ่าย ดังนั้น ในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน องค์ประกอบด้านความรู้ จึงนับว่าเป็นภาคทฤษฎีบังคับ ที่กำหนดให้ผู้ตัดสินทุกคน จะต้องได้รับการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การผ่านสมรรถนะในรายตัวชี้วัดต้องได้ไม่ต่ำกว่า 3.00 ส่วนขององค์ประกอบต้องไม่ต่ำกว่า 3.50 และคะแนนรวมทุกองค์ประกอบต้องไม่ต่ำกว่า 4.00 คะแนน หากผู้ตัดสินไม่ทราบหรือสอบไม่ผ่านในเรื่องของกฎ กติกาการแข่งขัน ระเบียบ ข้อบังคับ ของการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตันตามเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนด ผู้ตัดสินก็ไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของธนะรัตน์ หงส์เจริญ (2537) ที่กล่าวว่า ข้อควรปฏิบัติในการเป็นผู้ตัดสินที่ดี คือ ต้องหมั่นศึกษาความรู้เพิ่มเติมและทบทวนกฎกติกาให้ทันสมัยอยู่เสมอสม่ำเสมอและหมั่นฝึกฝน หรือหาโอกาสทำหน้าที่ผู้ตัดสินอยู่เสมอ และสอดคล้อง

กับกรมพลศึกษา (2556) กล่าวว่า ผู้ตัดสินต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ กติกา ระเบียบการ แข่งขันและต้องหมั่นทำความเข้าใจ ทบทวน เพื่อให้เข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง ไม่ผิดพลาด เพราะบทบาทหน้าที่ของผู้ตัดสินเปรียบเสมือนตุลาการด้านกีฬาที่ระบุนความถูกต้อง โดยมีกฎ กติกาและระเบียบของกีฬาเป็นกฎหมายและเป็นทีคาดหวังของนักกีฬาและบุคคลอื่น ๆ

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ (Skills) พบว่าองค์ประกอบด้านทักษะมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้ตัดสิน และเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะที่จำเป็นในการระบุนความสามารถของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ดังที่ปรากฏว่าในองค์ประกอบนี้มีตัวชี้วัดถึง 5 ตัวชี้วัด และมีการแจกแจงรายการประเมินย่อยอีกจำนวน 21 รายการ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ประกอบด้านทักษะ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถภาคปฏิบัติที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันจำเป็นต้องมี ทั้งในระยะก่อนการแข่งขัน อันประกอบด้วย การรับและการตรวจสอบความถูกต้องของใบบันทึกคะแนน การพบปะนักกีฬา การเสียดสิทธิ์ การตรวจสภาพสนามและตำแหน่งของผู้กำกับเส้น ซึ่งผู้ตัดสินต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นที่ไปตามแนวทางที่กำหนดของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสิน ในระยะของการแข่งขัน ได้แก่ การประกาศและขานคะแนน ซึ่งผู้ตัดสินจะต้องประเมินความถูกต้องของการประกาศการแข่งขัน การขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐานซึ่งจะต้องพิจารณาถึงความดังของเสียงในการประกาศและการขานคะแนน จังหวะและความชัดเจนของการประกาศและการขานคะแนน โดยในประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้ตัดสินต้องมีการเตรียมความพร้อมในการฝึกประกาศตามแบบแผนของการประกาศการแข่งขัน ทั้งการประกาศประเภททีมเดี่ยว ทีมคู่ บุคคลเดี่ยว และบุคคลคู่ ซึ่งการประกาศแต่ละประเภทนั้นมีความแตกต่างกัน ผู้ตัดสินจึงต้องให้ความสำคัญกับการประกาศและขานคะแนน และนอกจากนี้แล้ว ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน เพื่อให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในประเด็นนี้ผู้ตัดสินจะต้องสามารถสร้างการต่อเนื่องของเกม แก้ไขสถานการณ์ ควบคุมความต่อเนื่องของการแข่งขัน แก้ไขข้อโต้แย้งเมื่อมีข้อผิดพลาด ตลอดจนต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้เล่น มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ มีสมาธิในการตัดสิน สามารถทำงานประสานกันระหว่างผู้กำกับการแข่งขัน/ ผู้กำกับเส้นได้ มีการจับเวลาที่ต้องการและแม่นยำ และควบคุมการแข่งขันทั้งหมดให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการแสดงศักยภาพของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่จำเป็น เพื่อลดความขัดแย้งในการแข่งขัน และทำให้การแข่งขันบริสุทธิ์ ยุติธรรม และในระยะหลังการแข่งขันที่ผู้ตัดสินจะต้องมีความสามารถในการสรุปผลการแข่งขันได้ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นความถูกต้องในการประกาศผลการแข่งขัน ความถูกต้องในการสรุปใบบันทึกคะแนน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินต้องให้ความสำคัญไม่ต่างจากตัวชี้วัดด้านอื่น ๆ เพราะผลของการแข่งขันนั้นมีความสำคัญต่อการรายงานผลว่าผู้ใด

เป็นผู้ชนะและผู้ใดเป็นผู้แพ้ ความถูกต้องของประเด็นดังกล่าวนี้ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นไม่สามารถที่จะเกิดข้อผิดพลาดได้ และท้ายที่สุดแล้วตัวชี้วัดสมรรถนะหนึ่งที่เป็นจำเป็นจะต้องมี นอกเหนือจากการเป็นผู้ตัดสินตามระยะ/ ช่วงเวลาของการแข่งขัน ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น คือ การทำหน้าที่เป็นก้ำกักับการส่งลูกได้ถูกต้อง อันประกอบด้วย ความถูกต้องในการให้สัญญาณ ความถูกต้องในการตัดสินใจจับการส่งลูก โดยจำเป็นต้องมีบุคลิกลักษณะท่าทางในการนั่งจับการส่งลูกที่เหมาะสม เนื่องจากตัวชี้วัดสมรรถนะนี้ ซึ่งเป็นอีกบทบาทหน้าที่หนึ่งของการเป็นผู้ตัดสินที่ต้องปฏิบัติสลับกันอย่างต่อเนื่อง ดังที่ปรากฏในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์จริงของผู้ตัดสินจะมีบทบาทหน้าที่อยู่ 2 บทบาทหน้าที่ ในเวลาเดียวกันเสมอ คือ การเป็นผู้ตัดสิน (Umpire) และเป็นผู้ก้ำกักับการส่งลูก (Service judge) ซึ่งจะมีการสลับสับเปลี่ยนกันไปในทุก ๆ คู่ที่ทำการตัดสิน ดังนั้น ผู้ตัดสินจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 2 บทบาท เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 2 ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Boam and Sparrow (1992), Dubois and Rothwell (2004), Seermon (2007), Rothwell and Graber (2010), ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย และจุฑาทพหัสดิน ณ อยุธยา (2553), สุรชัย พรหมพันธ์ (2554) และชมสุภักดิ์ ครุฑทะ (2558) ที่ระบุถึงสมรรถนะที่จำเป็นของบุคคลว่า ควรที่ต้องมีทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะทักษะในเชิงเทคนิคเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังของบุคคลอื่นเป็นการแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น ๆ

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ (Characteristic) ในส่วนขององค์ประกอบด้านคุณลักษณะนั้น พบว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน เช่นกัน เนื่องจากคุณลักษณะเป็นสิ่งแรกพบที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันจะต้องแสดงออก หรือสร้างความประทับใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง การมีคุณลักษณะที่ดีจึงส่งผลต่อภาพลักษณ์ของทั้งต่อตัวเอง ต่อองค์กร และต่อภาพจำของกีฬาชนิดนั้น ๆ ดังสะท้อนจากตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัด ในองค์ประกอบนี้ที่ผู้ตัดสินจะต้องแสดงออกให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้จัดการทีม และผู้ชมได้เห็นและมีความประทับใจ ทั้งในส่วนของการแต่งกายที่ถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ภาพลักษณ์หรือคุณลักษณะดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่สร้างความน่าเชื่อถือของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน องค์การกีฬาแบดมินตัน และภาพลักษณ์ของกีฬาแบดมินตันเอง สอดคล้องกับแนวคิดของสมพร โสทธิสุพร (2536) ที่กล่าวว่า ผู้ตัดสินที่ดีจะต้องมีบุคลิกลักษณะที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้พบเห็นแล้วรู้สึกพอใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้นักกีฬา ผู้ควบคุมทีม และผู้พบเห็นรู้สึกพอใจไม่ว่า

จะเป็นการแสดงออกถึงสภาพเรียบร้อยทางกาย วาจา และจิตใจ มีลักษณะท่าทางสง่างาม ทั้งในและนอกสนาม คุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินต้องให้ความสำคัญ ผู้ตัดสินที่มีบุคลิกภาพที่ไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือนักกีฬาและผู้ควบคุมทีม และอาจจะส่งผลทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ตามมา จนทำให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปด้วยความยากลำบาก สอดคล้องกับแนวคิดของเท็อน ทองแก้ว (2550) ที่ระบุว่า สมรรถนะสำคัญประการหนึ่งที่บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ พึ่งมี คือ การมีบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) ที่ชัดเจน อันเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น การคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น รวมถึงแนวคิดของเต็อนใจ คลประสิทธิ์ (2552) ที่ระบุว่า คุณลักษณะ ถือเป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้คน “เป็น” ก่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรมที่จะเป็นสิ่งที่หลักค้ำในคนมี หรือแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ หรือส่งเสริมความสำเร็จแก่บุคคล กลุ่ม และองค์กรด้วย โดยที่คุณลักษณะนี้ มีความจำเป็นในการระบุถึงสมรรถนะของบุคคลว่ามีความสามารถมากน้อยเพียงใด สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ อย่างไร

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรม (Behavior) พฤติกรรมของบุคคลใด ๆ คือ การแสดงและกิริยาท่าทางของบุคคลนั้นที่เกิดร่วมกันกับสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นประสบอยู่ พฤติกรรมจึงจัดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้าทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอก มีสติหรือไม่มีสติระลึกร ชัดเจนหรือแอบแฝง และโดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว พฤติกรรมในความหมายทางจิตวิทยาสังคม ย่อมหมายรวมทั้งพฤติกรรมภายใน (Covert behavior) และพฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) ที่เป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ดังนั้น องค์ประกอบด้านพฤติกรรม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันจะต้องมี โดยสะท้อนจากตัวชี้วัดทั้ง 3 ตัวชี้วัด อันประกอบด้วย ทักษะคิดเชิงบวกต่อกีฬาแบดมินตัน และต่อการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการมีทัศนคติที่ดีจะเป็นจุดเริ่มต้นของการแสดงออกของ พฤติกรรมที่เหมาะสม เนื่องจากทัศนคตินั้นเป็นความรู้สึกในการประเมินว่าชอบ หรือไม่ชอบสิ่งใด สิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งทัศนคตินั้นจะเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนด หรือ ผลักค้ำในแต่ละบุคคลนั้นเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติที่แต่บุคคลนั้นมีอยู่ และโดยทั่วไปแล้วทัศนคติมีทั้งที่เป็นบวก และทัศนคติที่เป็นลบ ซึ่งจะมีผลต่อวิชาชีพ และองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะทัศนคตินั้นมีอิทธิพลต่อการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กร ถ้าผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันมีทัศนคติที่เป็นบวกในการเป็นผู้ตัดสิน ก็จะเกิดความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์สิ่งที่ดี ๆ พยายามที่จะแสดงศักยภาพภายในตัวเอง ออกมาให้มากที่สุด และไม่ทำให้ภาพพจน์ขององค์กรและวิชาชีพเสียหาย แต่ในขณะเดียวกันถ้าผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันเกิดทัศนคติไม่ดีต่อองค์กร หรือต่องานที่ทำแล้ว ก็อาจจะทำให้เกิด

ความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้ขาดความรับผิดชอบ หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือ อาจจะทำแค่เพียงให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น โดยที่ไม่มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน และไม่มี ความตั้งใจที่จะทำให้งานนั้นสัมฤทธิ์ผล ซึ่งสิ่งเหล่านี้สอดคล้องกับอีกตัวชี้วัดหนึ่ง นั่นคือ จรรยาบรรณของ การเป็นผู้ตัดสิน ซึ่งเป็นกรอบที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันยึดถือ ถ้าผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันมีทัศนคติ ที่ดีและยึดถือปฏิบัติตนตามกรอบของจรรยาบรรณ ก็จะแสดงออกมาทางพฤติกรรม หรือการกระทำ ของผู้ตัดสินคนนั้น ๆ หากผู้ตัดสินอยู่ในกรอบของการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ จะทำให้ผลของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม ตลอดจนพยายามที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาวิชาชีพของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันให้ เจริญก้าวหน้าขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของทศพล ธานี (2558) ที่พบว่า หัวใจสำคัญของการเล่น กีฬา คือ การมีผู้ตัดสินที่ได้มาตรฐาน สามารถให้ความยุติธรรมแก่นักกีฬาได้เท่าเทียมกันไม่ว่า นักกีฬาจะเป็นนักกีฬาจากสังกัดชมรม สโมสรใด ผู้ตัดสินต้องมีพื้นฐานของกฎจริยธรรมในการทำ หน้าที่ตัดสิน ผู้ตัดสินจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนทำให้การแข่งขันดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เกิดความบริสุทธิ์ ยุติธรรมแก่ผู้แข่งขันทั้งสองฝ่าย บางครั้งผู้ตัดสินอาจมีการตัดสินที่ไม่ตรงกับ ความรู้สึกของผู้แข่งขันและผู้ชม ทำให้เกิดความขัดแย้งขณะแข่งขัน จนบางครั้งนำไปสู่การ ไม่ยอมรับ คำตัดสิน สอดคล้องกับแนวคิดของ Boam and Sparrow (1992), ชมสุภัก คุรุทกะ (2558) และ สุรัชย์ พรหมพันธ์ (2554) ที่ระบุถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพตามความคาดหวังของบุคคลอื่น เป็นการแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น ๆ ว่าเป็นสมรรถนะหลักสำคัญ ประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ พึงมี

1.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านแรงจูงใจ (Motivation) จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะที่ควรจะต้องได้รับการประเมินหนึ่งในองค์ประกอบของการเป็น ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งสามารถที่จะอธิบายได้จากแนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีข้อสรุปให้เห็นว่าแรงจูงใจนั้นเป็นแรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอก ตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน มีทิศทางในการกระทำที่ชัดเจน เกิดความเข้มข้น และระยะเวลาในการกระทำหน้าที่ของตน ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจาก การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ Pinder (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจจึงเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป เป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมีความมุ่งมั่นที่จะ แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา ซึ่งประเด็นของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนั้นก็เช่นเดียวกัน

ที่พบว่าแรงจูงใจจะช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการแสดงพฤติกรรมและกระทำ พฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ และช่วยอธิบายความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้ง บุคคลถึงแสดงพฤติกรรมหรือทำกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลา พฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย รวมถึงช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์กรการบริหารจัดการให้บุคคล หรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจประเภท ต่าง ๆ มาผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับ บุคคล กลุ่ม ตามสถานการณ์และโอกาส แรงจูงใจจึงมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคล กระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ซึ่งองค์ประกอบ ด้านแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องมีความเข้าใจในตัวของผู้ตัดสินใจว่าบุคคล โดยจะส่งผลต่อการเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี มีการสร้างแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจใน การทำงานให้ประสบความสำเร็จ เมื่อผู้ตัดสินใจได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เหมาะสมก็จะเกิดความใฝ่รู้ ในการติดตามความก้าวหน้า และเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้น ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการเป็นผู้ตัดสินใจกีฬาแบดมินตันนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีติดตามสถานการณ์ ข่าวสาร และ ความเคลื่อนไหวในวงการกีฬาแบดมินตันอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง กฎ กติกาการแข่งขันให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ผู้ตัดสินใจจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้เพิ่มมากขึ้น โดยสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วเกิดจากการกระตุ้นในตนเอง เกิดจากสิ่งเร้า ที่อยู่ภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกภายนอกในที่สุด ไม่ว่าจะเป็นในด้านความมุ่งมั่นที่จะ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม ไม่เกิดปัญหาข้อโต้แย้ง เปิด โอกาสให้นักกีฬาได้แสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของฌ็อง-ฌัก อ็องตอน (2550) และราวดี ปฏิวัตินวงศ์ (2552) ที่ระบุว่าสมรรถนะ (Competency) นั้นไม่ได้ หมายถึง เฉพาะพฤติกรรมของบุคคลเท่านั้น แต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อ เจตคติ อุปนิสัยส่วนลึก และ แรงจูงใจที่บุคคลแต่ละบุคคลมีอยู่ภายในตัวเองด้วย และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของธนรัตน์ หงส์เจริญ (2537) ที่เสนอว่าการเป็นผู้ตัดสินใจกีฬาแบดมินตันนั้น ควรที่จะต้องมีความสนใจในกีฬา แบดมินตัน และมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ สนใจติดตามการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ประสบการณ์กับผู้ตัดสินใจและบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดทั้ง 3 ตัวชี้วัด ที่ระบุ ในองค์ประกอบนี้ คือ มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มุ่งมั่นในความก้าวหน้าของตน ในการเป็นผู้ตัดสินใจ และมีความใฝ่รู้ในการติดตามความก้าวหน้าในวงการกีฬาแบดมินตัน และ เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้น

2. ผลการสร้างและพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนั้น ควรดำเนินการในรูปของฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ภายใต้การทำงานของคณะกรรมการ ซึ่งมีหน่วยงานย่อยในโครงสร้าง จำนวน 5 หน่วยงาน โดยในแต่ละองค์กรย่อยนั้นจะต้องกำหนด โครงสร้าง และหน้าที่ที่ชัดเจน ตามกระบวนการในการทำงานตามกรอบ POIC คือ การวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้าง (Organizing) การดำเนินการ (Implementing) และการควบคุม (Controlling) ร่วมกับการส่งเสริมมาตรฐานผู้ตัดสินกีฬา โดยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ ควบคุม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริม พัฒนาองค์ความรู้ สร้างมาตรฐาน ส่งเสริมความก้าวหน้าของ การทำงานของผู้ตัดสิน โดยมีผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และ ด้านความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ผ่านเกณฑ์ ที่กำหนดทุกตัวชี้วัด และทุกรายการประเมิน สามารถอภิปรายตามประเด็นสำคัญ ใน 3 ประเด็น คือ

2.1 การดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ โดยมีสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นองค์กรรับผิดชอบหลัก และมีสหพันธ์แบดมินตันโลก สมาพันธ์ แบดมินตันเอเชีย และการศึกษาแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่ปรึกษา และการกำหนดองค์กรย่อยที่ รับผิดชอบเป็น 5 หน่วยงาน 1 ฝ่าย และมีหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานย่อย ซึ่งตามแนวทาง นี้ ผลการวิจัยระบุให้มีการส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ เนื่องจาก คณะกรรมการ คือ การชุมนุมเพื่อปรึกษาหารือ (Deliberative assembly) ของกลุ่มบุคคล ซึ่งโดยปกติ จะอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของการชุมนุมหรือองค์กรอื่นที่ใหญ่กว่า การดำเนินงานในรูปของ คณะกรรมการจะช่วยให้เกิดการกำกับดูแล เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิก ทุกคนในองค์กร อาจทำให้ยากเกินกว่าจะควบคุมได้ เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งผล กระทบโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร ดังนั้น คณะกรรมการที่ได้รับ การคัดเลือกเป็นตัวแทนของสมาชิกทั้งหมดในวงการศึกษาแบดมินตัน เพื่อให้อำนาจตัดสินใจในเรื่อง การปฏิบัติการที่สำคัญของการพัฒนาแควดวงผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ทั้งในส่วนของการอบรม ผู้ตัดสิน การทำหน้าที่ด้านวิชาการ การทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน การจัดทำทะเบียนและ ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการดำเนินการในเรื่องของการอุทธรณ์ร้องทุกข์ จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และจะต้องกำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ดังที่ปรากฏในโครงสร้างขององค์กร ที่ประกอบด้วย 5 หน่วยงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานราบรื่น นอกจากนี้ การมีกระบวนการ ทำงานในรูปฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตันภายใต้การทำงานของคณะกรรมการยังช่วยให้เกิดการ ประสานงานของบุคคลจากภาคส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ที่ต้องมีการปรึกษาหารือกันบ่อยๆ เพื่อ

กำหนดหน้าที่และดำเนินงานในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันในขอบข่ายงานของตน เพื่อนำเสนอหรือวิจารณ์แผนงาน/ โครงการให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร รวมไปถึงเพื่อวางแผนทางการเงิน การตลาด เป็นต้น ดังนั้น คณะกรรมการจึงเป็นศูนย์รวมของการประสานงานให้กับบุคคล และเมื่อฝ่ายเทคนิคกีฬาเบดมินตันมีขนาดใหญ่เกินไปอาจต้องแบ่งเป็นคณะกรรมการย่อย (หรือคณะอนุกรรมการ) เพื่อรับผิดชอบส่วนงานที่เป็นเฉพาะกิจมากขึ้น ดังที่ต้องมีการจำแนกเป็นหน่วยงานย่อยดังที่กล่าวไว้ในเบื้องต้น

เมื่อพิจารณาในส่วนของโครงสร้างพบว่าการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ (Board) นั้น กำหนดให้สมาคมกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีความพร้อม และมีความคุ้นเคยในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องการทดสอบ จินตเขียนและพัฒนาสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันอยู่แล้ว จึงเป็นองค์กรที่เหมาะสม และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว และการที่กำหนดให้มีตัวแทนของหน่วยงานรับผิดชอบทั้ง 5 หน่วยงานหลัก ได้แก่ หน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานวิชาการ หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกันของฝ่ายเทคนิคกีฬาเบดมินตัน ในรูปของคณะกรรมการ ด้วยเหตุผลที่ว่า 5 หน่วยงานหลัก ดังกล่าวนั้น มีการแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน ครอบคลุมการทำงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้กับการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ โดยฝ่ายเทคนิคกีฬาเบดมินตันมอบหมายให้ตัวแทนแต่ละหน่วยงานเข้ามามีบทบาทร่วมกันในการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการ (Board) จึงเป็นการสะท้อนถึง รูปแบบการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในอนาคต การจัด โครงสร้างขององค์กร คือการจัดรูปแบบการทำงานของกิจการ เป็นการกำหนดงานที่แต่ละคนต้องทำงานที่หน่วยงานแต่ละหน่วยงานรับผิดชอบ กำหนดสายการบังคับบัญชา ว่าใครจะขึ้นตรงกับหัวหน้าคนไหนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สำคัญ คือ มีการกำหนดหน้าที่งานและความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยมีการกำหนดตำแหน่งงานของแต่ละคน มีการจัดสายการบังคับบัญชาทำให้คนทำงานทราบว่าใครเป็นหัวหน้างานของตนและใครจะเป็นคนให้คุณให้โทษกับตนเองได้ ทำให้ผู้บริหารสามารถคัดเลือกคนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและยังสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของคนคนนั้นให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยที่การจัด โครงสร้างที่ดี ต้องมีการเขียนระเบียบการทำงาน วิธีการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้คนทำงานทราบถึงวิธีการและแนวทางการปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อนและไม่ก้าวถ่างงานซึ่งกันและกัน สามารถลดความขัดแย้งในองค์กรได้ และทำให้องค์กรสามารถจัดสรร

การใช้งบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดการใช้งบประมาณหรือทรัพยากรต่าง ๆ ในแต่ละฝ่ายงานได้อย่างเหมาะสม

2.2 การดำเนินการบริหารงานในรูปแบบการประเมินสมรรถนะตามกรอบของ POIC จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนการในการทำงานตามรูปแบบฯ นั้น ควรจะต้องมีองค์ประกอบในเชิงกระบวนการใน 4 ประเด็นหลัก คือ การวางแผน เนื่องจากการวางแผน เป็นงานที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานขององค์กร เป็นภารกิจที่ผู้บริหารองค์กรต้องกระทำเป็นลำดับต้น ๆ ของกระบวนการบริหาร การดำเนินการใด ๆ ถ้ามีการวางแผนที่ดี มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนก็จะสามารถทำให้เกิดการประกันได้ว่างานนั้นย่อมประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการพัฒนางาน เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์ กำหนดขั้นตอนการทำงานและระบุปัจจัยจำเป็นของการดำเนินงานให้ชัดเจน องค์กรใดที่ไม่มีแผนงานย่อมมีโอกาสที่ประสบกับความล้มเหลวได้ง่าย ดังนั้น องค์กรที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาผู้ตัดสินใจพาเบคมินตัน จึงต้องมีการวางแผนเพื่อให้กระบวนการการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่องค์กรที่รับผิดชอบก็พาเบคมินตัน จำเป็นต้องมีการพิจารณาวางแผน คือ สถานการณ์ปัจจุบันและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งหากมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ก็จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่นและประสบผลสำเร็จ ซึ่งองค์กรที่ประสบกับความล้มเหลวส่วนใหญ่ เกิดจากการที่ผู้บริหารมิได้ตระหนักถึงการวางแผนและมักจะละเลยจุดเด่น จุดด้อย และสิ่งแวดล้อมขององค์กรต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวงษบุตร (2542) ที่กล่าวว่า การวางแผนหรือการกำหนดโครงการว่า จะทำอะไรในการบริหาร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักวางแผนถ้าปราศจากแผนงานแล้ว โอกาสที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลมีน้อยเหลือเกิน การวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงเสมอว่า จะทำอะไร จะมอบให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบ จะทำที่ไหน และจะทำเมื่อไหร่ และจะอย่างไร นอกจากนี้ แผนจะสำเร็จได้ก็ต้องการขับเคลื่อนให้มีการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมโดยการกำหนดนโยบายและแผนงานนำไปสู่การปฏิบัติ โดยการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามโครงสร้างของหน่วยงาน ทั้ง 5 หน่วยงาน ซึ่งคณะกรรมการจะเป็นผู้ดำเนินการเป็นส่วนใหญ่โดยการจัดโครงสร้างบุคลากร และทำงานการประสานร่วมกันกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

นอกจากการวางแผนแล้ว การจัดการองค์กร ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากโครงสร้างองค์กร เป็นแนวทางการบริหารหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหาร และสำคัญต่อการสร้างอิทธิพลในการแสดงออกพฤติกรรมของคน และกลุ่มคนภายในองค์กร ซึ่งอิทธิพลนั้น

เกิดจากวัตถุประสงค์ในการควบคุม ที่ได้ออกแบบไว้ภายในโครงสร้างองค์กรโดยทั่วไปนั้น องค์กรจะมีการจัดกลุ่มของงานเข้าด้วยกันเป็นหน่วยงานและยุทธศาสตร์ ในการจัดกลุ่มงาน ที่ทำให้เกิดโครงสร้างและลักษณะองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงการจัดกลุ่มนั้นไว้ด้วยผังโครงสร้างองค์กร (Organization chart) และภายในโครงสร้างองค์กร ก็จะประกอบไปด้วยกิจกรรมหลากหลายที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างงาน หรือกลุ่มงาน ทำให้เกิดกระบวนการทำงาน (Process) ที่สามารถรับรู้และกำหนดได้อย่างชัดเจน ดังเช่นที่ระบุในรูปแบบของการบริหารจัดการในกระบวนการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งมีการกำหนดโครงสร้างของผู้รับผิดชอบในระดับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการตามที่สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ มีการมอบหมายให้ฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงานผ่านรูปแบบของคณะกรรมการ โดยการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในการจัดโครงสร้างองค์กร มีการดำเนินกิจกรรม การกำกับ ติดตาม ควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการออกข้อสอบ ของหน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน เป็นต้น ซึ่งแนวทางเหล่านี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) ที่กล่าวว่า การจัดองค์กร เป็นการหาว่าจะทำงานอะไรบ้าง ใครเป็นผู้รับผิดชอบ วิธีการที่จะรวมกลุ่มงาน ผู้ที่จะรายงานและรายงานถึงใคร รวมทั้งที่ไหนที่จะทำการตัดสินใจได้ สิ่งเหล่านี้เป็นการออกแบบและดำเนินการตามระบบ เพื่อจัดเตรียมโครงสร้างและความสม่ำเสมอขององค์กรในการปฏิบัติตามแผน และผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะทำอะไร แล้วจึงจัดสรรทรัพยากรและหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับแต่ละหน่วยงานงานหรือในแต่ละบุคคล หรือกลุ่มภายในหน่วยงานองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษ เพิ่มทันจิตต์ (2552) ที่กล่าวว่า การจัดองค์กร เดิมมีความหมายว่าเป็นการจัดสรรคนทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง แต่ความหมายใหม่ คือต้องสร้างองค์กรให้มีลักษณะพลวัต (Building a dynamic organization) โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบริหาร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา องค์กรที่มีลักษณะเป็นพลวัตจะให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องสามารถดึงดูดหรือล่อใจคนเข้าสู่องค์กรและรักษาคันไว้ เพื่อนำความคิดหรือทุนปัญญาไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มิติหนึ่งที่มีความสำคัญของการบริหารขององค์กรที่รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน คือการดำเนินการ เนื่องจากการวางแผน ซึ่งก่อให้เกิดกลยุทธ์แนวทางการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้นั้น จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องการนำไปสู่การปฏิบัติและนำไปใช้ในสถานการณ์จริง กล่าวคือจะต้องมีการแปลงแผนการต่าง ๆ ออกมาเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งโดยทั่วไปจะประกอบด้วยกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ เวลาดำเนินการ

ผู้ปฏิบัติ/ ผู้รับผิดชอบ งบประมาณการดำเนินงาน ตัวชี้วัด ทั้งนี้โดยมีโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และ เทคโนโลยี ฯลฯ รองรับซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จะประกอบด้วยกระบวนการปฏิบัติงานย่อย 2 ส่วน คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action plan) และการปฏิบัติการ (Take action) ซึ่งการปฏิบัติการณ์นั้นเป็นกระบวนการดำเนินการตามแผนงาน งาน/ โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ และโดยทั่วไปจะมี 2 ส่วน คือ การปฏิบัติตามแผนงาน/ งาน/ โครงการ ตามกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อดำเนินการจัดทำผลผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ และการปฏิบัติตามแผนงาน งาน/ โครงการ ที่เป็นพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge management) ในองค์กร หรือการพัฒนาองค์กรและการจัดการ (Management development) ซึ่งในประเด็นนี้จะเห็นได้ว่าการกำหนดรายละเอียดของกระบวนการดำเนินการของแต่ละกรย่อยที่มีหน้าที่ต่าง ๆ ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตันได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน จึงส่งผลให้กระบวนการดำเนินการเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการระบุไว้ในกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard and Engle (1986) และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540) ที่กล่าวว่า การดำเนินการเป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันและกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน แก้ปัญหาความขัดแย้ง ผลักดันให้สมาชิกในองค์กรนำค่านิยม ทิศทาง และผลการดำเนินงานที่คาดหวังของหน่วยงานไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2549) ที่ระบุว่า การจัดการคนให้เหมาะสมกับงาน และจัดการทักษะที่คนแต่ละคนมี รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของคนเหล่านั้น เป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการดำเนินการขององค์กร

สำหรับกระบวนการสุดท้ายที่ควรมีในรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตัน คือ การควบคุม เนื่องจากการควบคุมเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้หรือไม่ และการปฏิบัติงานนั้นมีมาตรฐานในการทำงานหรือไม่อย่างไร โดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์หลักของการควบคุมงาน คือ การช่วยสร้างมาตรฐานในการควบคุม ตรวจสอบวิธีการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถรักษาคุณภาพของผลผลิตให้ได้มาตรฐาน เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน และยังสามารถใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ การควบคุมยังมีประโยชน์ต่อองค์กร คือ เป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าขององค์กร ทำให้องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับ ในขณะที่เดียวกัน ก็มีประโยชน์ต่องาน ทำให้รู้ว่าการที่ทำงานเป็นไปตามแผนงานหรือโครงการหรือนโยบายที่กำหนดเอาไว้หรือไม่ ทำให้รู้ความก้าวหน้าของงานที่ทำ ทำให้รู้ว่าการที่ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นวิธีการที่ถูกต้องหรือไม่ และทำให้รู้ว่าการที่ทำงานที่มีอุปสรรคอะไร รวมถึงมีประโยชน์ต่อการควบคุมบุคคล เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ส่วนในด้านผู้ปฏิบัติการควบคุมทำให้ผู้ปฏิบัติ

ตระหนักถึงความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีในกระบวนการทำงานของรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ดังสะท้อนจากการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมในแต่ละส่วนของหน่วยงานย่อยขององค์กรที่รับผิดชอบทั้ง 5 หน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปณิศา มีจินดา, อรทัย เลิศวรรณวิทย์, ปริญญ์ ลักขิตานนท์, งามอาจ ปทะวานิช, และจิระวัฒน์ อนุชานนท์ (2552), ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์ (2550), เสนาะ ดิยาวี (2546) และ Certo (2000) ที่ระบุว่า การควบคุมเป็นกระบวนการ การตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างมีระบบเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน หรือเกณฑ์ เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินการไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามมาตรฐาน หรือเกณฑ์ดังกล่าวหรือไม่ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ Dessler (2004) ที่กล่าวว่า การควบคุม เป็นการกระทำเพื่อให้มั่นใจว่าแผนงานที่วางไว้แล้ว มีการดำเนินการอย่างถูกต้องใช้ได้ผลทางการปฏิบัติ และถ้าจำเป็นก็ต้องมีการปรับปรุง ทบทวนแผนงานนั้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งในกระบวนการปรับปรุง ทบทวนแผนงานและกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้เพื่อปรับเปลี่ยนแก้ไขให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักขององค์กรที่ตั้งไว้

2.3 ผลการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จากรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ที่ระบุรายละเอียดว่า การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
3. องค์กรประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ มีจำนวน 18 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน คือ องค์กรประกอบด้านความรู้ (Knowledge) จำนวน 5 ตัวชี้วัด องค์กรประกอบด้านทักษะ (Skills) จำนวน 5 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน องค์กรประกอบด้านคุณลักษณะ (Characteristic) จำนวน 2 ตัวชี้วัด องค์กรประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior) จำนวน 3 ตัวชี้วัด และองค์กรประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation) จำนวน 3 ตัวชี้วัด
4. รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ได้แก่ รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ประกอบด้วย หน่วยงานย่อยในโครงสร้างการทำงาน จำนวน 5 หน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่ทำงานประสานงานกับทุกหน่วยงาน คือ หน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานวิชาการ หน่วยงานทดสอบผู้ตัดสิน หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์ โดยมีองค์กรที่ปรึกษา 3 องค์กร คือ สหพันธ์แบดมินตันโลก สมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย และการกีฬาแห่งประเทศไทย ในการให้นโยบาย คำปรึกษา และสนับสนุนในด้านของงบประมาณให้กับสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยกำหนดให้มีการกำหนดผู้ประเมิน คือ ผู้ประเมินผู้ตัดสิน (Assessor) ผู้รับการประเมิน คือ ผู้ตัดสิน

กีฬาแบดมินตัน และหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบของฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ภายใต้การทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งดำเนินงานตามภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ที่ต้องการยกระดับบุคลากรกีฬาผู้ระดับอาชีพการพัฒนาบุคลากรกีฬาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานในระดับสากล ซึ่งเป็นรูปแบบของกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีมาตรฐาน 5. ตัวอย่างเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน 6. ตัวอย่างเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนของการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในแต่ละตัวชี้วัด/ รายการประเมิน ดังที่ได้กล่าวแล้วในเบื้องต้นนั้น ผลการวิจัยในส่วนของ การสร้างและพัฒนา รูปแบบ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันทั้ง 3 ด้าน โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 18 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการประเมินที่สร้างขึ้น ซึ่งรวมรายละเอียดขององค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะนั้นมีคุณภาพในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 ในทุกประเด็น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นเช่นนั้น เนื่องจากกระบวนการในการสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้วิจัย เกิดจากกระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง และประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการเป็นหรือพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่มีประสบการณ์การทำงานมายาวนาน อย่างน้อย 10 ปีขึ้นไป จึงสามารถสะท้อนมุมมองในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน และใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ประกอบกับในกระบวนการประเมินคุณภาพของรูปแบบนั้น ผู้วิจัยดำเนินการประเมินโดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย โดยมีการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญอย่างละเอียดถี่ถ้วน จึงส่งผลให้ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพในด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง 3 ด้าน และเมื่อพิจารณาประกอบกับรายละเอียด ในแต่ละประเด็นที่ปรากฏในรูปแบบการประเมินฯ พบว่า ข้อมูลต่าง ๆ ล้วนส่งเสริมให้รูปแบบการประเมินฯ มีความครบถ้วน สมบูรณ์ทั้งในเชิงโครงสร้างและกระบวนการ ดังที่ได้อภิปรายแล้วในเบื้องต้นตามข้อที่ 1 ข้อ 2.1 และข้อ 2.2 ตามลำดับ จึงส่งผลให้เกิดความสอดคล้องของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินรูปแบบ จนเกิดเป็นฉันทามติในที่สุด

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน สามารถที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ โดยผ่านเกณฑ์การประเมินในเชิงปริมาณและข้อคิดเห็นในเชิงคุณภาพนั้น สามารถอภิปรายได้ว่าจากการนำรูปแบบการประเมินผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 18 คน จาก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถด้านกีฬาแบดมินตัน จำนวน 6 คน กลุ่มผู้ได้รับผลจากการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จำนวน 6 คน และกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จำนวน 6 คน พบว่า รูปแบบในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นสอดคล้องในทิศทางเดียวกันว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน มีรายละเอียดขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยนี้มาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความน่าเชื่อถือ จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สอดคล้องตรงกันว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนี้ สามารถนำไปใช้ได้จริง เพราะรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันสามารถนำผลการสรุปการประเมินได้อย่างละเอียด และสามารถนำไปใช้ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันได้ เนื่องจากจัดทำเป็นคู่มือที่มีรายละเอียด มีการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน มีการสรุปผล องค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ รูปแบบการประเมิน โครงสร้างการบริหารจัดการรูปแบบการประเมิน โครงสร้างการบริหารจัดการในรูปแบบของหน่วยงาน คณะกรรมการกำหนดผู้ประเมิน ผู้เข้ารับการประเมิน หน่วยงานที่รับผิดชอบ ขั้นตอนการดำเนินการประเมิน ตัวอย่างเครื่องมือในการประเมิน ตัวอย่างเกณฑ์ในการให้คะแนนของการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน สอดคล้องกับการกีฬาแห่งประเทศไทย (2551) ได้จัดทำคู่มือสมรรถนะหลักของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ที่พนักงานทุกคนในการกีฬาแห่งประเทศไทย ต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติร่วมกัน แตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนที่มาขอรับบริการ แต่ในส่วนของกลุ่มการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนี้จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างกับการกีฬาแห่งประเทศไทย และองค์กรอื่น ๆ ดังนั้น รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จึงมีการสรุปการประเมินเป็นรายองค์ประกอบ รายตัวชี้วัด ว่าผ่านเกณฑ์หรือไม่ผ่านเกณฑ์ ทำให้ผู้ประเมินจึงทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง แต่ละด้านของตนได้อย่างชัดเจน รวมถึงมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขของผู้ประเมินไว้ด้วย ซึ่งสามารถ

นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน หรือการนำผลการประเมินมากำหนดแผนในการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันเป็นรายบุคคลให้ตรงกับการแก้ไขจุดอ่อนของผู้ตัดสินและสามารถพัฒนาต่อยอดจุดแข็งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2543) และ วิจารณ์ รพีพิศาล (2554) และยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรของสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (2560) ที่กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น หน่วยงานทรัพยากรบุคคลจะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน มีประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่สร้างขึ้นนั้น ประกอบด้วย ทั้งในส่วนของ โครงสร้าง กระบวนการ และเครื่องมือในการประเมินตัวชี้วัด ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นที่จะต้องทำความเข้าใจ เพื่อให้เกิดการใช้รูปแบบที่ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ ดังนั้น ผู้ที่จะนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ ควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบฯ และวิธีการจากคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้เข้ารับการประเมิน โดยละเอียดในทุกประเด็นของเนื้อหา ก่อนการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

2. ในส่วนของผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ในกระบวนการประเมินยังคงใช้วิธีการประเมินแบบที่ต้องใช้เอกสารในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากต้องการให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากขึ้น ควรนำคู่มือการประเมินสมรรถนะไปสร้างเป็นรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเก็บข้อมูล สรุปผลการประเมินอย่างเป็นระบบ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของ โครงสร้างของคณะกรรมการ และ/หรือ องค์กรประกอบของคณะกรรมการ ตลอดจนหน่วยงานย่อยที่รับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนของทรัพยากร

บุคคล งบประมาณ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ดังนั้น หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง คือ สมาคมกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ การกีฬาแห่งประเทศไทย กรมพลศึกษา จึงควรระดมทรัพยากร และสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อริเริ่ม และดึงพลังจากฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาขับเคลื่อนให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา วิชาชีพผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ตลอดจนพัฒนากีฬาเบดมินตันให้ได้รับความนิยมนมากขึ้น

4. จากผลการวิจัยที่ระบุว่าตัวชี้วัดที่มีความสำคัญมากใน 2 ลำดับแรก คือ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ซึ่งมีรายการประเมินค่อนข้างมาก จึงควรที่จะต้องมีการสร้างแบบวัดที่ชัดเจน โดยเฉพาะแบบวัดด้านความรู้ ซึ่งจะต้องมีทั้งในส่วนของความรู้พื้นฐาน และความรู้เฉพาะด้าน เพื่อให้สามารถสร้างแบบวัดได้อย่างครอบคลุม โดยอาจจัดตั้งในรูปของคณะกรรมการสร้างแบบวัดความรู้ ที่อยู่ภายในหน่วยงานย่อยที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง คือ หน่วยงานทดสอบและประเมินผู้ตัดสิน

5. ควรนำองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผู้ตัดสินกีฬามาประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางการประเมิน โดยควรให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลางเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน 2 ส่วน คือ ส่วนของสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะหลักควรมอบให้ การกีฬาแห่งประเทศไทยหรือกรมพลศึกษา เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ และในส่วนของสมรรถนะหน้าที่ควรมอบให้สมาคมกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในเชิงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน (Training curriculum development) เพื่อพัฒนาผู้ตัดสินให้มีความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยอาจจะดำเนินการในรูปแบบของหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเป็นเฉพาะเรื่อง หรือเป็นหลักสูตรต่อเนื่องที่มีแนวทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน

2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่เหมาะสมในอนาคต

3. ควรดำเนินการวิจัยในลักษณะของการประเมินรูปแบบประเมินที่ดำเนินการในลักษณะของการประเมินอภิมาณ (Meta evaluation research) เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการประเมินที่กำหนดในรูปแบบ ตลอดจนกระบวนการประเมินที่กำหนด ว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่ควรเป็นหรือไม่ อย่างไร ตลอดจนสามารถสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้ตัดสินหรือไม่ เนื่องจากใน

กระบวนการประเมินนั้น ผลการประเมินที่ถูกต้อง ชัดเจนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

4. ควรจัดให้การวิจัยในเชิงนโยบาย (Policy research) เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรง รวมถึงภาคีเครือข่ายอื่น ๆ โดยอาจดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงวิเคราะห์เครือข่าย (Network analysis) ร่วมด้วย ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนากีฬาแบดมินตันได้อย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมพลศึกษา. (2552). *หลักสูตรอบรมผู้ฝึกสอน*. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.
- กรมพลศึกษา. (2553). *คู่มือผู้ตัดสินกีฬามวยไทยสมัครเล่น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.
- กรมพลศึกษา. (2556). *โครงการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพผู้ฝึกสอนกีฬาเบดมินตันและผู้ตัดสินกีฬา*. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.
- กรมพลศึกษา. (2560). *เอกสารการประชุมเสวนา: ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสิน*. กลุ่มส่งเสริมมาตรฐานบุคลากรการกีฬา. สถาบันพัฒนาบุคลากรกรมพลศึกษาและการกีฬา.
- กรมวิชาการ. (2554). *การประกันคุณภาพของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรรวิ บุญชัย. (2546). *เทคนิคการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในระดับช่วงชั้นที่ 1-4 (ประถมศึกษาปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 6)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2555). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสค.
- กฤษ เพิ่มทันจิตต์. (2552). *เอกสารคำบรรยายวิชา การจัดการเชิงกลยุทธ์*. เข้าถึงได้จาก http://nidamppm14.files.wordpress.com/2009/08/lecture-dr-krit_1.doc
- กฤษดา ตามประดิษฐ์. (2559). *สมรรถนะมาตรฐานสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการการกีฬา*. คุุณินิพนธ์ปรัชญาคุษณินิพนธ์, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนชนก ภัทรวนิชานันท์, วรทิพย์ มีมาก และประพีร์ อภิชาติสกล. (2554, พฤษภาคม-สิงหาคม). *การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ประเมินข้าราชการครูการศึกษา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 5(2), 91-96.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2551). *คู่มือสมรรถนะหลักของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: นอลลิจ เพาเวอร์.

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม: 1 เอกสารคำสอน ประกอบการสอนวิชา ปว. 671 การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เครื่องเอนต์ไทย (เอสซีจี). (2551). *คู่มือพัฒนาการเรียนการสอน โครงการต้นแบบการผลิตช่าง ทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานบุคคลกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (มหาชน).
- เจริญ กระบวนรัตน์. (2531). ความสำเร็จและจุดสุดยอดที่วงการกีฬาไทยยังไปไม่ถึง. *วารสารกีฬา*, 22, 2-3.
- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2548). *การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). Competency คืออะไรกันแน่. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6(20), 1-3.
- จิรุตน์ ศรีรัตนบัลล์. (2543). *ประสิทธิภาพในระบบสุขภาพ*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- เจียมศักดิ์ พานิชชัยกุล. (2530). *แบบคมีนต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษา.
- เฉลี่ย พิมพ์พันธุ์. (2539). *เทคนิคการตัดสินใจและการจัดการแข่งขันบาสเกตบอล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชนินทร์ ชุนหพันธ์รักษ์. (2550). *แนวความคิดการจัดการสมัยใหม่ในการจัดการองค์การและ ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชมสุภักดิ์ ครุฑกະ. (2558). *การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงระบบ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ซัชชัย พันธุ์เกตุ. (2544). *ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรในอุตสาหกรรมผลิตอาหารสัตว์ในพื้นที่ จังหวัดสงขลา*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ซัชวาลย์ รัตนพร. (2556). *โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะการเป็นวิทยากรนันทนาการของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาติ ไตรจันทร์. (2551). *รายงานการวิจัยเรื่องการทำหนดและประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ ที่เหมาะสมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ อินโย. (2555). *การประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชคชัย สิริพนมณี. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยใช้พีดีบีแอลพีและการสัมภาษณ์กลุ่มเจาะจง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม*. กรุงเทพฯ: เอ.อาร์.บีซีเอสเพรส.
- จิตพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2548). *การพัฒนาระบบสมรรถนะของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคณะสำหรับนักศึกษาก่อบรมมืออาชีพ โปรแกรม 1 การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: นึกแบงก์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มาู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มาู้จัก Competency กันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). *เทคนิคการจัดทำและนำ Job competency ไปใช้งาน*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐวุฒิ สิทธิชัย. (2559). *การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตัน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คนัย เทียนพุด. (2546). *Core human competencies: ความสามารถ ปัจจัยชี้ชนะของ ธุรกิจและคน*. กรุงเทพฯ: นาโก้ดา.
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). *ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์. (2555). *การศึกษารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 11, 94-102.
- ดิก โกรเต้ (Dick Grote). (2556). *วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน How to be good at performance*. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.

- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency based human resource management. *วารสารบริหารคน*, 21(2), 26-41.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2545). *การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ทศวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญพฤกษี. (2536). *วิชาชีพนิยมของระบบราชการในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว: วิวัฒนาการและผลกระทบต่อสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพฤกษานนท์. (2547). *หลักการจัดการและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.
- เดือนใจ คลประสิทธิ์. (2552). *การพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงศักดิ์ เจริญพงศ์. (2538). *คู่มือการตัดสินใจและเจ้าหน้าที่เทคนิควอลเลย์บอล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ทรงศักดิ์ เจริญพงศ์. (2556). *แนวทางพัฒนาผู้ตัดสินวอลเลย์บอลไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thai-ref.org/tva/downloads>
- ทศพล ธานี. (2558). *การพัฒนาองค์ประกอบ และเกณฑ์มาตรฐานของผู้ตัดสินวอลเลย์บอลในร่ม*. ปรินญาณินพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒนา.
- ธนรัตน์ หงส์เจริญ. (2537). *เทคนิคการตัดสินใจแบบมีนัย. นนทบุรี: เอกสิทธิ์ดีไซน์*.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2551). *Competency ภาคปฏิบัติ..เขาทำกันอย่างไร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). *แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 1(2), 9-18.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุสย์. (2527). *หลักการการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร ทัศนัยนา. (2548). *คัมภีร์ผู้ฝึกสอนแบบมีนัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไท การพิมพ์.
- นิตา ชูโต. (2538). *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: พี เอ็น.

- นิศดารก์ เวชยานนท์. (2550). *Competency-based approach*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- นุชนารถ วดีศิริศักดิ์. (2551). *การประเมินสมรรถนะของบัณฑิตคณะวิศวกรรมและ
อุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บดินทร์ วิجارณ์. (2547). *การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยวิสาส์น.
- บุญศรี พรหมมาพันธ์. (2551). *ประมวลสาระวิชาสัมมนา การประเมินการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญศรี พรหมมาพันธ์. (2552). *การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญสืบ เทียมหยิน. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2*. ปรินูญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุศยมาศ มารยาตร์. (2542). *การประเมินจิตความสามารถในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ กรณีศึกษาการปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย*. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, โครงการบัณฑิตศึกษา
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ประกิต หงษ์แสนชาธรรม. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬาจังหวัด.
คูชฎินิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา,
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประมา ศาสตระรุจิ. (2550). *การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.*
คูชฎินิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาคุษฎี, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประหยัด ศรีทะล็บ. (2544). *การสร้างแบบประเมินผู้ตัดสินกีฬาเซปักตะกร้อ.*
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาและเจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- สุสดี รัมมาคม. (2548). *การประเมินการปฏิบัติงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- ฝ่ายวิชาการกองกีฬา กรมพลศึกษา. (2534). *แนวทางการพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2546). *การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสำหรับการศึกษาเฉพาะทางของกองทัพเรือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริลิต. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรศิริ กองนวล. (2557). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการวิจัยของครูผู้สอน*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ฮาซันพรีนติ้ง.
- พิชิต ฤทธิจรรยา. (2557). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เข้าส์ออฟเคอร์มีส์.
- พิสนุ ฟองศรี. (2550). *เทคนิควิธีประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พรีนซ์.
- พิสนุ ฟองศรี. (2553). *เทคนิควิธีประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- พิสมัย พ่วงคำ. (2551). *สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพศาล หวังพานิช. (2543). *การวัดและประเมินผลระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2548). *สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มนตรี พิมพ์แพง. (2548). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้ตัดสินฟุตบอลตามทัศนะของผู้ควบคุมทีม นักกีฬา ผู้สื่อข่าวกีฬา และผู้ชมในการแข่งขันฟุตบอล ไทยลีก ครั้งที่ 8*. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มลิวัลย์ ผิวคราม. (2554). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชา
พลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร.
วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 3(1), 17-29.
- มหานครอาเซียน. (2557). การจัดอันดับการศึกษาไทยปี 2556. เข้าถึงได้จาก
<http://www.uasean.com/kerobow01/666>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2554). แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อ
พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. เข้าถึงได้จาก <http://competency.rmutp.ac.th/>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2558-
2561: วาระแห่งการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก้าวเป็น “มหาวิทยาลัย
เพื่อนวัตกรรมและสังคม” มุ่งสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำ 1 ใน 5 ของอาเซียน. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2537). สารัตถะวิทยวิธีทางวิทยาศาสตร์. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาลี ภูมิภาค. (2554). รูปแบบสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาของ
ประเทศไทย. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เมธี ครองแก้ว. (2540). รายงานการศึกษาเพื่อจัดทำเครื่องชี้วัดสำหรับประเมินผลการพัฒนาของ
กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- รวีวรรณ เผ่ากัณหา. (2548). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชา
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์บัณฑิต, สาขาวิชา
การ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัฐวัลย์ เสงคราวิทย์. (2559). รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์บัณฑิต,
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกาล ละเต็บชัน. (2555). สมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ภายใต้ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ. วารสารนักบริหาร, 32(1),
110-121.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2548). ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน. นครสวรรค์: สวรรค์วิถีการพิมพ์.

- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ะ บัวสนธ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ อักษร A-L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ราวดี ปฏิวัติวงศ์. (2552). การจัดทำสมรรถนะ. ใน *เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำสมรรถนะของศูนย์วิทย์พัฒนา มสช. 2-3 กรกฎาคม 2552* (หน้า 1-28). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งศิริรินทร์ จันทร์หอม. (2545). การสร้างเกณฑ์การประเมินผลงานทางคหกรรมศาสตร์ด้วยรูบริก (Rubric assessment). *วารสารศึกษาศาสตร์*, 1(5), 24.
- วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. คุชฎินิพนธ์ปรัชญาคุชฎินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2550). *การใช้ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จการดำเนินงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ia.psd.ku.ac.th/doc/kpi.doc>
- วิชาญ มะวิญชร. (2557). *การสร้างมาตรฐานรายวิชาหลักและวิธีสอนฟุตบอล*. คุชฎินิพนธ์ศิลปศาสตรคุชฎินิพนธ์, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิภารัตน์ ดีอ่อง. (2553). ความสามารถเชิงสมรรถนะด้านการบริหารงานวิจัยภาครัฐ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 50(3), 171-200.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วีรวิช มาฆะศิริานนท์ และ วุฒิพงษ์ ยศธาสูโรดม. (2547). *การประเมินโดยอิงกับความสามารถ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศราวุธ ยังเจริญยืนยง. (2559). *การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรปฏิบัติการด้านอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. คุชฎินิพนธ์ปรัชญาคุชฎินิพนธ์, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา, วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2541). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). *วิธีการสอนวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริเดช สุชีวะ. (2546). *หลักการประเมินการเรียนรู้: การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ พิริชนาลัย และจุกา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2553). *Competency สมรรถนะ เข้าใจ ใช้เป็น เห็นผล*. กรุงเทพฯ: ชิกเนเจอร์ โชลูชั่นส์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปณิศา มีจินดา, อรทัย เลิศารวรรณวิทย์, ปริญ ลักษิตานนท์, อองอาจ ปทะวานิช, และจิระวัฒน์ อนุชชานนท์. (2552). *การบริหารตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2547). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒนา.
- ศุกกิจ วงศ์วิวัฒน์นุกิจ. (2550). *พจนานุกรมศัพท์การวิจัยและสถิติ (Dictionary of research and statistics)*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2554). *ข้อมูลและความสำคัญของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)*. เข้าถึงได้จาก www.tpqi.go.th
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2556). *ภาพอนาคตระบบสุขภาพ*. นนทบุรี: สหพัฒนไฟศาล.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2546). *เทคนิคการประเมินผล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. นนทบุรี: จตุพรดีไซน์.
- สมพร โสคติสุขพร. (2536). *เทคนิคการตัดสินและเจ้าหน้าที่กีฬาวอลเลย์บอล*. กรุงเทพฯ: หน่วยงานนิเทศก์ กรมพลศึกษา.

- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). *คู่มือกฎระเบียบสมาคม 2557*. กรุงเทพฯ: สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์. (2560). *ยุทธศาสตร์ B³*. เข้าถึงได้จาก <http://www.badmintonthai.or.th/about/vision>
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2543). *สาขารณบริหารศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาโรจน์ สิงห์ชม. (2557). *กลยุทธ์การบริหารงานกีฬาตามแนวคิดการพัฒนาและการบริหารและการจัดการภาครัฐ*. คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. (2545). *คิดใหม่ ทำใหม่ จะปฏิรูประบบราชการไทย ได้จริงหรือ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548 ก). *สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548 ข). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556*. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์นพรีน.

- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2556). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ:
สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2552). *การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2552*.
กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.
- สีมา สีมานันท์. (2548). ว่าด้วยเรื่อง “สมรรถนะ” ในมุมมองของเลขาธิการ ก.พ.". *วารสาร
ข้าราชการ*, 50(1), 1-4.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *Competency เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้*. กรุงเทพฯ:
ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นติ้ง.
- สุจิตรา ธานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2539). ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับตรวจสอบผลการ
ปฏิบัติงาน โครงการและแผนงาน. *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*, 19(6), 3-11.
- สุรัชย์ พรหมพันธ์. (2554). *ห้าแหล่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา Competency*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุริย์ แก้วเศษ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงวิชาพลศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). *การประเมินโครงการ แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับ
ปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: ชรรรมาเพรส.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
ชรรรมา เพรส.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ:
ต้นอ้อแกรมมี.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2551). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผสมผสาน
วิธีการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2553). *การวัดประเมินในชั้นเรียน: วิวัฒนาการและแนวคิดใหม่เพื่อพัฒนา
การเรียนรู้*. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา*, 2(3) 1-12.
- อนันต์ นามทองตัน. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อนุวัติ คุณแก้ว. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการเป็นสมาชิกของประชาคมอาเซียน*. เพชรบูรณ์: สาขาวิชาทดสอบและวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- อรพินทร์ ชูชม. (2542). *การวิเคราะห์เครื่องมือวัดตัวแปรตามแนว CTT (Classical Test Theory)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2542). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2545). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 5 แก้ไขเพิ่มเติม)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ*. คุยฉินพันธ์ พุทธศาสตร์คุยฉินพันธ์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์*. ปรินญญานิพนธ์การศึกษาคุยฉินพันธ์, สาขาวิชาการวิจัยและ พัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานนท์ สักดิ์วีระชัย. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2549). *การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 Workplace learning and performance (WLP)*. เข้าถึงได้จาก http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=528&page=1
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. *วารสารบริหารคน*, 21, 11-18.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). *รายงานวิจัย เรื่อง คัชนี เกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในและภายนอกสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย*. ม.ป.ท.
- Alkin, M. C. (1969). Evaluation theory development. *Evaluation Comment*, 2, 2-7.
- Alkin, M. C., & Christie, C. A. (2004). An evaluation theory tree. In M. C. Alkin (Ed.), *Evaluation roots: Tracing theorists' views and influences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Anderson, J. E. (1975). *Public policy making*. New York: Praeger.

- Badminton World Federation. (2014). *Badminton World Federation Regulations 2014-2015*. n.p.
- Barcelona, B., & Ross, C. M. (2004). An analysis of the perceived competencies of recreational sport administrators. *Journal of Park and Recreation Administration*, 2(4), 25-42.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1991). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Blancero, D., Boroski, L., & Dyer, L. (1996, July). Key competencies for a transformed human resource organization: Results of a field study. *Human Resource Management*, 35, 383-403.
- Boam, R., & Sparrow, P. R. (1992). *Designing and achieving competency: A competency based approach to developing people and organizations*. London: McGraw-Hill.
- Bridges, J., & Roquemore, L. (2001). *Management for athletic/ sport administration* (3rd ed.). Georgia: ESM Books.
- Bryk, A. S. (1983). *Stakeholder-based evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Carrell, M. R., Kuzmits, F. E., & Elbert, N. F. (1992). *Personnel human resource management*. (4th ed.). New York: MacMillan.
- Carroll, S. J., & Gillen, D. J. (1987). Are the classical management functions useful in describing managerial work. *Academy of Management Review*, 10, 38-51.
- Certo, S. C. (2000). *Modern management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. (1963). Evaluation for course improvement. In R. W. Health (Ed.), *New curricula* (pp. 672-683). New York: Harper and Row.
- Dalkey, N. (1969). An experimental study of group opinion: The Delphi method. *Futures*, 1(5), 408-426.
- Dalkey, N. C., & Helmer, O. (1963). An experimental application of the Delphi method to the use of experts. *Management Science*, 9(3), 458-467.
- Dessler, G. (2004). *Management, principles and practices for tomorrow's leaders*. New Jersey: Pearson Education.
- Dessler, G. (1997). *Personnel/ human resource management* (7th ed.) London: Prentice-Hall International.

- Dessler, G. (1998). *Management*. NJ: Prentice-Hall.
- Dubois, D. D., Rothwell, J. W. (2004). *Competency-based human resource management*. California: Davies-Black.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization* (2nd ed.). Ohio: South Western.
- Farzalipour, S., Balci, V., Ghorbanzadeh, B., Moharamzadeh, M., Ameri, M. H. S., & Kashef, M. M. (2012). Determining the competencies of sport event's managers. *Archives of Applied Science Research*, 4(1), 584-594.
- Fetterman, D. M. (1998). *Empowerment evaluation and the internet: A synergistic relationship, current issues in education*. New York: Guilford.
- Fletcher, S. (1997). *Competence-based assessment techniques* (2nd ed.). Great Britain: Biddles, Guildford and King is Lynn.
- Case, R., & Branch, J. D. (2003). A study to examine the job competencies of sport facility managers. *International Sports Journal*, 7(2), 25-38.
- Gracht, H. (2012). Consensus measurement in Delphi studies review and implications for future quality assurance. *Technological Forecasting & Social Change*, 79(1), 1,525-1,536.
- Griffin, R. W. (1999). *Management* (6th ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1981). *Effective evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Newbury Park: Sage.
- Gulick, L., & Urwick, L. (editors). (1937). *Paper on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Hearn, G., Smith, B., Southey, G., & Close, A. (1994). *Generic professional competencies: A review and analysis of the literature and implications for higher education*. n.p.
- Hicks, A. M. G. (1981). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Horch, H. D., & Schutte, N. (2003). Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations. *Managing Leisure*, 8, 70-84.
- House, E. R. (1978). *The logic of evaluative argument: CSE mono graph lines in evaluation 7*. Los Angeles, CA: UCLA Center for the Study of Evaluation.
- House, E. R. (1980). *Evaluation with validity*. Beverly Hill, CA: Sage.

- Hsu, C. C., & Sandford, B. A. (2007). The Delphi technique: Making sense of consensus. *Practical Assessment Research & Evaluation, 12*(10), 1-8.
- Isaacs, N. D., & Motta, D. (1981). *Sports illustrated basketball*. New York: Harper Collins.
- Jain, A. K., Murty, M. N., & Flynn, P. J. (1999). Data clustering: A review. *ACM Computing Surveys, 31*(3), 264-323.
- Jensen, C. (1996). *Delphi in depth: Power techniques from the experts Berkeley*. Singapore: McGraw-Hill.
- Johnson, P. L. (1993). *ISO 9000 meeting the new international standard*. Singapore: McGraw-Hill.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of education system*. London: Kogan Page.
- Kelly-Thomas, K. T. (1998). *Clinical and staff development* (2nd ed.). Philadelphia, PA: Lippincott-Raven.
- Koontz, H. & O'Donnell, R. C. (1968). *Principles of Management*. New York: McGraw- Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Essentials of management* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Koontz, H. D., & O' Donnell, C. (1968). *Principles of management*. New York: McGraw-Hill.
- Mamaqi, X., Miguel, J., & Olave, P. (2010). The e-Delphi method to test the importance competence and skills: Case of the lifelong learning Spanish trainers. *World Academy of Science, Engineering and Technology, 4*(6), 1-9.
- Mark, M. M., & Shotland, R. L. (1985). Stakeholder-based evaluation and value judgment. *Evaluation Review, 9*(5), 605-626.
- McClelland, D. C. (1970). *The achievement motivation theory*. New York: Harper Row.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than intelligence: American psychologist*. Retrieved from <http://www.lichaoxing.com/wp-content/ap7301001.pdf>
- McClelland, D. C. (n.d.). *Guru of management*. Retrieved from http://file.siam2web.com/cmma/david_mcclelland.pdf
- McMullan, M. (2003). Portfolios and assessment of competency: A review of the literature. *Journal of Nursing Administration, 41*(3), 283-294.
- Mirabile, R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training & Development, 51*(8), 73-77.

- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Provus, M. N. (1971). *Discrepancy evaluation for educational program improvement and assessment*. Berkely, CA: McCutchan.
- Richards, D., & Engle, S. (1986). After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions. In J. D. Adams (Ed.), *Transforming leadership* (pp. 199-215). Alexandria, VA: Miles River.
- Robbin, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbin, S. P., & Coulter, M. (2005). *Management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Rothwell, W. J., & Graber, J. M. (2010). *Competency-based training basics*. Danvers: Versa.
- Sanders, W. L., & Horn, S. P. (1994). The Tennessee value-added assessment system (TVAAS): Mixed model methodology in educational assessment. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 8(3), 299-311.
- Scarpello, V. G., Ledvinka, J., & Bergman, T. J. (1995). *Human resource management: Environment and function*. Ohio: International Thomson.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational behavior* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Schumacker, R., & Lomax, E. R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schwirian, P. M. (1998). *Professionalization of nursing: Current issues and trends* (3rd ed.). Philadelphia: Lippincott.
- Scriven, M. (1967). *The methodology of evaluation (AERA. Monograph Series in Curriculum Evaluation, No 1)*. Chicago: Rand McNally.
- Scriven, M. (1973). Goal-free evaluation. In E. R. House (Ed.), *Shoal evaluation: The politics and process*. CA: Berkeley.
- Scriven, M. (2003). Evaluation theory and metatheory. In T. Kellaghan and D. L. Stufflebeam (Eds.), *International handbook of educational evaluation* (pp. 15-30). Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic.
- Selvi, K. (2010). Teachers' s competencies. *Culture International Journal of Philosophy of Culture Axiology*, 7(1), 167-175.

- Shadish, W. R. (1998). Evaluation theory is who we are. *American Journal of Evaluation*, 19(1), 1-19.
- Shermon, G. (2007). *Competency based HRM: A strategic resource for competency mapping, assessment and development center* (3rd ed.). New York: Teta McGraw-Hill.
- Silcock, T. H. (1972). Economic effects of Thai policy at the end of world war II. In T. H. Silcock (Ed.), *The economic development of Thai agriculture* (pp. 207-222). Canberra: Australian National University.
- Simon, H. A. (1977). *Administrative behavior* (2nd ed.). New York: The Free.
- Spencer, M., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for superiors performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stake, R. E. (1967). *The countenance of educational evaluation*. Illinois: Center for Instructional Research and Curriculum Evaluation, University of Illinois.
- Stake, R. E. (1974). *Nine approaches to educational evaluation*. Urbana, IL: University of Illinois, Center for Instructional Research and Curriculum Evaluation.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, E. R. (1989). *Management* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Stufflebeam, D. L. (2001). *Evaluation models: New direction for evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Taylor, F. W. (1911). *The principle of scientific management*. New York: The Norton Library.
- Terry, G. R. (1968). *Principles of management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- The Joint Committee on standards for Educational Evaluation. (2009). *The personnel evaluation standards: How to assess systems for evaluating educators* (2nd ed.). Iowa City, IA: Joint Committee on Standards for Educational Evaluation.
- Trumble, B. (2000). *Reader's digest great dictionary of the English language*. London: Reader's Digest.
- Tyler, R. W. (1950). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Tyler, R. W. (1970). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Tyler, R. W. (1986). Program evaluation. *International Journal of Education, Research*, 10, 53-67.

- Welty, G. (1972). *Problems of selecting experts for Delphi exercises*. New York: Wiley.
- Wood, R., & Payne, T. (1998). Competency based recruitment and selection. *Chichester, Journal*, 15(1), 21-124.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ชื่อคุณูปนิพนธ์

ชื่อเรื่องคุณูปนิพนธ์ (ภาษาไทย) รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ชื่อเรื่องคุณูปนิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) The...Competencies...Evaluation...Model...of...Badminton
Umpire.

๒. ชื่อนิสิต นายปิยะพงศ์ กู้พงศ์พันธุ์

หลักสูตร ปรัชญาคุณูปบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

ภาคปกติ

ภาคพิเศษ

รหัสประจำตัว ๕๔๘๑๐๐๖๕ กลุ่มวิชา การบริหารและการจัดการการออกกำลังกายและการกีฬา

๓. หน่วยงานที่สังกัด : คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

๔. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้พิจารณารายละเอียด
วิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย
- ๒) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย
โครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับ
ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- ๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็นสิ่ง
ที่มีชีวิต หรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มีมติเห็นชอบ ดังนี้

รับรองโครงการวิจัย

ไม่รับรอง

๕. วันที่ให้การรับรอง :๑๕.....เดือน ...ตุลาคม... พ.ศ. ...๒๕๖๐....

ลงนาม.....

(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 สำหรับการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview)
เพื่อสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะ จำนวน 9 คน

1. นายสุรศักดิ์ ส่วงรกุลพันธ์
ผู้ชำนาญการสหพันธ์เบดมินตันโลก
อดีตคณะกรรมการของสหพันธ์เบดมินตันโลก (BWF)
อดีตเลขาธิการสมาคมสหพันธ์เบดมินตันเอเชีย
อดีตเลขาธิการสมาคมเบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ดร.รัฐวัลย์ เสงคราวิทย์ การกีฬาแห่งประเทศไทย
นักวิทยาศาสตร์การกีฬา 6 การกีฬาแห่งประเทศไทย
ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
3. นางบงกชรัตน์ โมลี
ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ กรมพลศึกษา
4. นายรังสรรค์ นิมิตสุวรรณค์
อดีตผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ
5. นายชนะรัตน์ หงส์เจริญ
อดีตนักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยศิลปากร
อดีตประธานฝ่ายเทคนิคการแข่งขันสมาคมกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทย
ในพระบรมราชูปถัมภ์
อดีตผู้ตัดสินสหพันธ์เบดมินตันโลก
6. นายวิฑูฒิ ช่วยณรงค์
ผู้ชำนาญการสมาคมกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
อดีตรองเลขาธิการสมาคมกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
อดีตประธานฝ่ายเทคนิคการแข่งขันสมาคมกีฬาเบดมินตันแห่งประเทศไทย
ในพระบรมราชูปถัมภ์
อดีตผู้ตัดสินสหพันธ์เบดมินตันโลก
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิลมณี ศรีบุญ
ที่ปรึกษาประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนากีฬา คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

8. นางณัททัย ศรีประจุม

ผู้ประเมินผู้ตัดสินสหพันธ์แบดมินตันโลก

ผู้ประเมินผู้ชี้ขาดสมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย

ผู้ชี้ขาดสหพันธ์แบดมินตันโลก

9. นางสาวจิตริรัตน์ ฐานุอักษรพัฒน์

ผู้ตัดสินสหพันธ์แบดมินตันโลก

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2 สำหรับตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะของ
ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จำนวน 18 คน (โดยมาจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 จำนวน 9 คน) สำหรับ
การตรวจสอบรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและตรวจสอบคู่มือ
การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

1. พลอากาศโท รongศาสตราจารย์ นิกร ชำนาญกุล

เลขาธิการสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

2. นายพัชระ ตั้งพานิช

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษาการกีฬา กรมพลศึกษา

3. ดร.ชำนาญ บัวทวน

ที่ปรึกษาชมรมกีฬาแบดมินตัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อดีตนักวิชาการศึกษาชำนาญการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อดีตคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยใน

พระบรมราชูปถัมภ์

4. นายสมยศ อัสว โปสพ

นักวิชาการชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อดีตคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยใน

พระบรมราชูปถัมภ์

ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

อดีตผู้ตัดสินสมาพันธ์แบดมินตันแห่งเอเชีย

5. นายพิพัฒน์ จันทร์ไพจิตร

ผู้ชี้ขาดสมาพันธ์แบดมินตันแห่งเอเชีย

ผู้ชี้ขาดพาราแบดมินตันสหพันธ์แบดมินตันโลก

อดีตผู้ตัดสินสมาพันธ์แบดมินตันแห่งเอเชีย

6. ดร.ประวิทย์ ทองไชย

อาจารย์คณะวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

7. ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร

อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

8. พ.อ.อ. ธนาพล น้อยมาก

ผู้สื่อข่าวสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

9. นายอริชัย นิลสกุล

อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนวและพลศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ตัดสินสมาพันธ์แบดมินตันแห่งเอเชีย

10. นายสุรศักดิ์ ส่งวรกุลพันธ์

ผู้สื่อข่าวสหพันธ์แบดมินตันโลก

อดีตคณะกรรมการของสหพันธ์แบดมินตันโลก (BWF)

อดีตเลขาธิการสมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย

อดีตเลขาธิการสมาคมแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

11. ดร.รัฐวัลย์ เสงคราวิทย์ การกีฬาแห่งประเทศไทย

นักวิทยาศาสตร์การกีฬา 6 การกีฬาแห่งประเทศไทย

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

12. นางบงกชรัตน์ โมลี

ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ กรมพลศึกษา

13. นายรังสรรค์ นิมิตสวรรค์

อดีตผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานแห่งชาติ

14. นายชนะรัตน์ หงส์เจริญ

อดีตนักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยศิลปากร

อดีตประธานฝ่ายเทคนิคการแข่งขันสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย

ในพระบรมราชูปถัมภ์

อดีตผู้ตัดสินสหพันธ์แบดมินตันโลก

15. นายวิวุฒิ ช่วยณรงค์

ผู้สื่อข่าวสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

อดีตรองเลขาธิการสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

อดีตประธานฝ่ายเทคนิคการแข่งขันสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย
ในพระบรมราชูปถัมภ์

อดีตผู้ตัดสินสหพันธ์แบดมินตันโลก

16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิลมณี ศรีบุญ

ที่ปรึกษาประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการพัฒนากีฬา คณะสหเวชศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

17. นางฉันทย์ ศรีประชุม

ผู้ประเมินผู้ตัดสินสหพันธ์แบดมินตันโลก

ผู้ประเมินผู้ชี้ขาดสมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย

ผู้ชี้ขาดสหพันธ์แบดมินตันโลก

18. นางสาวจิตร์รัตน์ ฐานุอักษรพัฒน์

ผู้ตัดสินสหพันธ์แบดมินตันโลก

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3 ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ใช้สำหรับการพัฒนา

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน
กีฬาแบดมินตันจำแนกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 6 คน รวมจำนวน 18 คน

กลุ่มที่ 1 กลุ่มนักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถด้านกีฬาแบดมินตัน จำนวน 6 คน
มีคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงไกร รอดปัญญา

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี
ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. นางสาวพรเพ็ญ ลาโพธิ์

อาจารย์ภาควิชาพลศึกษาและกีฬา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย
ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. นายนพพร สุวรรณโชติ

อาจารย์ประจำสำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุกฤษี ศิริวงศ์พากร

อาจารย์คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

5. นายพิพัฒน์ ตันวิบูลย์วงศ์

อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันระดับ 1 สมาคมแบดมินตันแห่งประเทศไทย

ในพระบรมราชูปถัมภ์

6. นายสุภกิจ วิริยะกิจ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันระดับ 1 สมาคมแบดมินตันแห่งประเทศไทย

ในพระบรมราชูปถัมภ์

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ได้รับผลจากการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จำนวน 6 คน มีคุณสมบัติดังนี้

1. นายพนา เตียเจริญ

อาจารย์โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดใหม่ท่าพานิชย์) จังหวัดปราจีนบุรี

ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

2. นายมานิต ชาวเมืองโขลง

ผู้ตัดสินสมาพันธ์แบดมินตันแห่งเอเชีย

ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. นายไกรสิงห์ ทองทับ

ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันสหพันธ์แบดมินตันโลก

4. นายจิราดร อินอ้วน

อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาพัฒนาสุขภาพ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันระดับ 1 สมาคมแบดมินตันแห่งประเทศไทย

ในพระบรมราชูปถัมภ์

5. นายบัณฑิต ปันบำรุงกิจ

อาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันระดับ 1 สมาคมแบดมินตันแห่งประเทศไทย

ในพระบรมราชูปถัมภ์

6. นายครุณี มาสมพงษ์

ผู้ตัดสินสมาพันธ์แบดมินตันแห่งเอเชีย

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสิน

กีฬาแบดมินตัน จำนวน 6 คน โดยมีคุณสมบัติในแต่ละบุคคลดังนี้

1. เรืออากาศตรีบุญศักดิ์ พลสนะ

สโมสรพลสนะแบดมินตัน

2. นายเจน ปิยะทัต

ประธานที่ปรึกษาชมรมกีฬาแบดมินตันแกรนด์มูลค่า

3. นาวาอากาศตรีหญิง สราลีย์ หุ่นทองคำ

ผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย

4. ร.ต.อ สุภชัย พิณธวัชเน

อดีตผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย

5. นางสาวสุจิตรา เอกมงคลไพศาล

อดีตนักกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย

6. นายไตรรงค์ ลิมสกุล

อดีตนักกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย

ผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ ด้วยการ

วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence)

1. นายอัฐกร แม่นสมุทร

อดีตผู้อำนวยการกององค์กรและกองทุนกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย

2. นางอุษา สงนุ้ย

ครูชำนาญการพิเศษ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี

อดีตผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันสหพันธ์แบดมินตันโลก

ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. นายอิทธิโรจน์ ไรจน์ฐิติชนากร

ผู้ชี้ขาดสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

อดีตผู้ตัดสินสหพันธ์แบดมินตันโลก

4. อาจารย์อติราช เกิดทอง

อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

5. นายสุเมธ สังข์ศิริ

อดีตอุปนายกสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๖๒๑๕/ว ๐๕๓๓๔

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นายปิยะพงศ์ กุฬพงศ์พันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน" ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร ทศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย และขอ อนุญาตบันทึกเสียง ในครั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานคณบดี

โทร: ๐-๓๘๓๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕ ผู้วิจัย ๐๘๖-๙๑๓๖๔๗๔



ที่ ศธ ๖๒๓๕/๑๐๐๒

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.สกลบุรี ๒๐๑๓๓

๔ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินสมรรถภาพ เรื่อง "การประเมินสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน"
จำนวน ๓ ชุด

ตามที่ นายปิยะพงศ์ กุฬพงศ์พันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้รับอนุมัติให้ทำชุมชนนิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการ
ประเมินสมรรถภาพผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน" ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร. นภพร ทัศนัยนา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย
เพื่อชุมชนนิพนธ์ รายละเอียดตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ และ
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสถียร ปุระณะวิทย์)

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต

ผู้อำนวยการแทนคณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษาและการวิจัย

โทร: ๐-๓๘๓๑-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕

กรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕ ผู้วิจัย: ๐๘๖-๙๑๓๖๔๗๔

ภาคผนวก ง
ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

วันที่คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วย ความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่เป็นการสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(.....)

ข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มที่ 1 สัมภาษณ์ เพื่อสร้างและพัฒนา

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

เรียน ผู้เข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้

ท่านเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้วิจัยขออนุญาตให้ข้อมูลเบื้องต้นว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันเป็นสิ่งสำคัญที่คาดหวังได้ถึงความสำเร็จของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันที่จะสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรมและแรงจูงใจ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหลักประกันให้ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันได้มีมาตรฐานในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการทำวิจัยเพื่อการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรมและแรงจูงใจ ในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนดและมีรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินที่มีมาตรฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของท่าน เพื่อการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยการแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ทราบก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วม และข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกนำไปใช้เพื่อรายงานผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่แยกวิเคราะห์เป็นรายบุคคลและจะถูกเก็บเป็นความลับที่ผู้วิจัยจะรักษาไว้เพื่อการวิจัยนี้เท่านั้น

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ท่านประมาณ 20 นาที ถึง 1 ชั่วโมง และขออนุญาตบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือว่าท่านเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันให้สามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการกีฬาของประเทศให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัย เบอร์
ติดต่อ 08-691-16474 ที่อยู่: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนนลงหาดบางแสน
ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131 ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้
ความร่วมมือ เพื่อการวิจัยครั้งนี้

นายปิยะพงศ์ กู้พงศ์พันธ์
ผู้วิจัย

ข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มที่ 2 เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

เรียน ผู้เข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้

ท่านเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้วิจัยขออนุญาตให้ข้อมูลเบื้องต้นว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันเป็นสิ่งสำคัญที่คาดหวังได้ถึงความสำเร็จของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่จะสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรมและแรงจูงใจ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหลักประกันให้ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันได้มีมาตรฐานในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการทำวิจัยเพื่อการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรมและแรงจูงใจ ในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนดและมีรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินที่มีมาตรฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลที่ได้จากการผู้เชี่ยวชาญในดำเนินการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน และคู่มือการใช้รูปแบบเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิคเคลฟายประยุกต์ 8 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน โดยกำหนดประเด็นการประเมินใน 3 ประเด็นคุณภาพหลัก คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการประเมิน และคู่มือการใช้รูปแบบ โดยการแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ทราบก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วม และข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกนำไปใช้เพื่อรายงานผลการวิจัยในภาพรวม โดยไม่แยกวิเคราะห์เป็นรายบุคคลและจะถูกเก็บเป็นความลับที่ผู้วิจัยจะรักษาไว้เพื่อการวิจัยนี้เท่านั้น

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ท่านประมาณ 20 นาที ถึง 1 ชั่วโมง และขออนุญาตบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือว่าท่านเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันให้สามารถ

ประยุกต์ใช้กับการทำงานและเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการกีฬาของประเทศให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัย เบอร์ติดต่อ 08-691-16474 ที่อยู่: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131 ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือ เพื่อการวิจัยครั้งนี้

นายปิยะพงศ์ กู้พงศ์พันธ์
ผู้วิจัย

ข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัย

กลุ่มที่ 3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

เรียน ผู้เข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้

ท่านเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาจากคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้วิจัยขออนุญาตให้ข้อมูลเบื้องต้นว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันเป็นสิ่งสำคัญที่คาดหวังได้ถึงความสำเร็จของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันที่จะสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรมและแรงจูงใจ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหลักประกันให้ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันได้มีมาตรฐานในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการทำวิจัยเพื่อการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริงที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ พฤติกรรม และแรงจูงใจ ในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนดและมีรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินที่มีมาตรฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สะท้อนถึงตัวชี้วัดสมรรถนะ และเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในรูปแบบ เข้าสู่กระบวนการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาคุณภาพ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้รูปแบบการประเมินมีความเหมาะสม สามารถที่จะนำไปใช้ได้จริงต่อไป โดยการแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ทราบก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วม และข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกนำไปใช้เพื่อรายงานผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่แยกวิเคราะห์เป็นรายบุคคลและจะถูกเก็บเป็นความลับที่ผู้วิจัยจะรักษาไว้เพื่อการวิจัยนี้เท่านั้น

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญประมาณ 3 ชั่วโมง และขออนุญาตบันทึกเสียงในขณะสัมภาษณ์ คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่ง และถือว่าท่านเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลองค์ความรู้ที่ใช้ใน

การพัฒนาขีดความสามารถของผู้ตัดสินใจภาคเอกชนให้สามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานและ
เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการกีฬาของประเทศไทยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัย เบอร์
ติดต่อ 08-691-16474 ที่อยู่: คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนนลงหาดบางแสน
ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20131 ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้
ความร่วมมือ เพื่อการวิจัยครั้งนี้

นายปิยะพงศ์ กู้พงษ์พันธ์
ผู้วิจัย

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์

ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา กลุ่มบริหารและการจัดการการออกกำลังกายและการกีฬา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยใน 2 ระดับ คือ

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาและสังเคราะห์ ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
2. เพื่อสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์เสนอผลในภาพรวม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจบุกเบิก (Exploratory survey research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Document synthesis)

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อค้นหา ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Expert interview)

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันจากสารสนเทศที่รวบรวมได้ในขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 นำมาถอดความ แล้ววิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงสังเคราะห์ (Synthesis research) ร่วมกับการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation research) โดยประยุกต์ใช้เทคนิคแบบเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ จำแนกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 4 ร่างรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและคู่มือการใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique)

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง

ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้สะท้อนข้อมูล (Stakeholder based evaluation) เก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จำแนกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน จากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ขั้นตอนที่ 7 สรุปและจัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์และตีพิมพ์เผยแพร่

วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

เพื่อการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน เกณฑ์สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน และรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

แบบสัมมนาฉบับนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสัมมนา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยะพงศ์ กู้วงศ์พันธ์)

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา

มหาวิทยาลัยบูรพา

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมตามศักยภาพของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามสมรรถนะหน้าที่ของตน (Functional competencies) ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

สมรรถนะหน้าที่ (Functional competencies) หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันพึงมีหรือแต่ละตำแหน่งต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคคลในวิชาชีพผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สมรรถนะด้านพฤติกรรม สมรรถนะด้านแรงจูงใจ ของผู้ตัดสิน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รูปแบบการประเมิน (Evaluation model) หมายถึง กรอบหรือแบบแผนในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมินหรือกระบวนการของการประเมินซึ่งแต่ละรูปแบบจะบอกให้ทราบถึง องค์ประกอบสาระสำคัญเพื่อนำไปใช้สำหรับการประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย องค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน กระบวนการขั้นตอน เครื่องมือ เกณฑ์สมรรถนะ ผลการประเมินและการใช้ผลการประเมิน วิธีการประเมิน และคู่มือในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ผู้เชี่ยวชาญ (Expert interview) หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะรูปแบบการประเมินสมรรถนะและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทและส่วนเกี่ยวข้อง ในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน (Badminton umpire) หมายถึง ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันประเทศไทยที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ตัดสินไว้กับองค์กรที่ให้การรับรอง เช่น การกีฬาแห่งประเทศไทย กรมพลศึกษา และสมาคมแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะวิชาชีพที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันต้องรู้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จ

ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันต้องสามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอน

คุณลักษณะ (Characteristic) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของผู้ตัดสินใจพาเบดมินตันที่มีการตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้อย่างสม่ำเสมอ

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กิริยาอาการของผู้ตัดสินใจพาเบดมินตันที่แสดงออกในทุกรูปแบบที่เห็นได้จากภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งภายในและภายนอก

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ของผู้ตัดสินใจพาเบดมินตันที่เป็นแรงขับจากภายในตนเองและแรงขับจากภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ตัวชี้วัด (Indicator) หมายถึง ตัวชี้วัดสมรรถนะหน่วยวัดความสำเร็จของการทำหน้าที่ผู้ตัดสินใจพาเบดมินตันที่ถูกที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดความเปลี่ยนแปลง หรือใช้บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐาน สามารถใช้วัดความสำเร็จของผู้ตัดสินใจพาเบดมินตัน

เกณฑ์สมรรถนะ (Evaluation criteria) หมายถึง ค่าระดับที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จหรือค่าที่ใช้ในการเทียบเคียงบ่งชี้ถึงความสามารถของผู้ตัดสินใจพาเบดมินตันที่กำหนดไว้ว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยผู้เชี่ยวชาญ

**คำถามในการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง
เกี่ยวกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน**

วันที่สัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.....
 เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์.....น.
 สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

รหัสผู้ให้สัมภาษณ์.....
 วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
 สาขาวิชา.....
 ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน.....
 สถานที่ทำงานหรือที่อยู่.....
 ตำแหน่ง.....
 โทรศัพท์.....E-mail.....

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันโดยมีคำถาม
ดังนี้**

ประเด็นที่ 1 ตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

คำถามข้อที่ 1.1 สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ควรประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง
 องค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ ด้านพฤติกรรม และด้านแรงจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน
 เพียงพอหรือไม่ ในการบ่งชี้สมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน หากไม่เพียงพอ ควรมี
 องค์ประกอบใดเพิ่มเติม เพราะเหตุใด

.....

คำถามข้อที่ 1.2 ตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในแต่ละองค์ประกอบควรประกอบด้วยอะไรบ้าง

องค์ประกอบด้านความรู้

- ตัวชี้วัด
1. มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา คำแนะนำผู้ตัดสินของกีฬาแบดมินตัน
 2. มีความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบ ข้อบังคับ ของการจัดการแข่งขัน
 3. มีความรู้ด้าน โครงสร้างองค์กรกีฬาแบดมินตัน
 4. มีความรู้ด้านการบาดเจ็บของนักกีฬาแบดมินตัน
-
-
-

องค์ประกอบด้านทักษะ

- ตัวชี้วัด
1. มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน
 2. มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน
 3. มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่หลังการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน
-
-
-

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

- ตัวชี้วัด
1. บุคลิกภาพของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
 2. ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
-
-
-

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

- ตัวชี้วัด
1. ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบ ข้อบังคับของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
 2. มีจรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
-
-
-

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

- ตัวชี้วัด 1. มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
2. มีมุ่งมั่นในความก้าวหน้าของตนในการเป็นผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านอื่น ๆ

ตัวชี้วัด

.....

.....

.....

คำถามข้อที่ 1.3 หากกำหนดระดับคุณภาพของตัวชี้วัดแต่ละตัว ที่ 5 คะแนน เกณฑ์การผ่านของตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ในแต่ละตัวชี้วัดของแต่ละด้าน ควรมีค่าเท่าใด เพราะเหตุผลใดจึงให้ค่าคะแนนเช่นนั้น

องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ตัวชี้วัด

เกณฑ์การผ่าน

.....

.....

.....

คำถามข้อที่ 1.4 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดสมรรถนะในแต่ละองค์ประกอบ ควรมี

ค่าน้ำหนักเป็นร้อยละเท่าใดเมื่อพิจารณาแยกตามรายองค์ประกอบ

1. ด้านความรู้

.....

2. ด้านทักษะ

.....

3. ด้านคุณลักษณะ

.....

4. ด้านพฤติกรรม

.....

5. ด้านแรงจูงใจ

คำถามข้อที่ 1.5 เครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้ในการประเมินระดับสมรรถนะของผู้ตัดสินค้าเบดมินตัน เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร (คำถามขยาย: มีตัวชี้วัดใดบ้างที่สามารถใช้เครื่องมือ หรือวิธีการประเมินร่วมกัน และขั้นตอนการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดควรมีลักษณะหรือกระบวนการอย่างไร จึงจะเหมาะสม)

1. ด้านความรู้

2. ด้านทักษะ

3. ด้านคุณลักษณะ

4. ด้านพฤติกรรม

5. ด้านแรงจูงใจ

อื่น ๆ

คำถามข้อที่ 1.6 เมื่อพิจารณาในภาพรวมของสมรรถนะผู้ตัดสินค้าเบดมินตัน องค์กรประกอบแต่ละองค์กรประกอบ ควรมีเกณฑ์การผ่านอยู่ที่ร้อยละเท่าใด และเมื่อเทียบแต่ละองค์กรประกอบ องค์กรประกอบแต่ละองค์กรประกอบควรมีน้ำหนักขององค์กรประกอบเป็นเท่าไรเมื่อคิดจากคะแนนเต็มของน้ำหนักที่ (100 คะแนน)

1. ด้านความรู้

.....

2. ด้านทักษะ

.....

3. ด้านคุณลักษณะ

.....

4. ด้านพฤติกรรม

.....

5. ด้านแรงจูงใจ

.....

ประเด็นที่ 2 คุณสมบัติของผู้ประเมินและผู้รับการประเมินสมรรถนะ

คำถามข้อที่ 2.1 ผู้ประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันควรจะเป็นใคร (คำถามขยาย: เพราะเหตุใด และควรที่จะสังกัดอยู่ในหน่วยงานใด จึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด)

ผู้ประเมิน	หน่วยงาน
<input type="checkbox"/> ผู้บริหารองค์กร	<input type="checkbox"/> การกีฬาแห่งประเทศไทย
<input type="checkbox"/> ผู้ชี้ขาด	<input type="checkbox"/> กรมพลศึกษา
<input type="checkbox"/> ผู้ประเมิน (Assessor)	<input type="checkbox"/> สมาคมกีฬาแบดมินตันฯ
<input type="checkbox"/> ผู้ตัดสิน	<input type="checkbox"/> สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....

คำถามข้อที่ 2.2 ผู้ประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันควรมีคุณสมบัติอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามข้อที่ 2.3

2.3.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดทำกรประเมินสมรรถนะควรเป็นองค์กรใด

2.3.2 กระบวนการในการประเมินสมรรถนะควรเป็นอย่างไร

(คำถามขยาย: หน่วยงานที่รับผิดชอบควรที่จะต้องมีกำหนดโครงสร้างขององค์กรเพื่อรองรับกระบวนการประเมินสมรรถนะเป็นการเฉพาะหรือไม่ อย่างไร)

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามข้อที่ 2.4 ผู้รับการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตันควรมีคุณสมบัติ ในเบื้องต้นอย่างไร (คำถามขยาย: คุณสมบัติดังกล่าว ควรมีการจัดแบ่งระดับของการขอเข้ารับการประเมินสมรรถนะ หรือไม่ อย่างไร)

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 3 กระบวนการในการดำเนินการและควบคุมการดำเนินงาน

คำถามข้อที่ 3.1 กระบวนการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบบมินตันตามแนวทางข้างต้นควรดำเนินการอย่างไร (คำถามขยาย: การวางแผนกำหนดเงื่อนไข ช่วงเวลาในการดำเนินการควรจะเป็นเช่นไร จึงจะเหมาะสม)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามข้อที่ 3.2 การควบคุมกำกับให้ขึ้นไปตามกระบวนการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬา
 แบดมินตัน ควรดำเนินการอย่างไร (คำถามขยาย: รูปแบบของการควบคุมกำกับควรเป็นเช่นไร ต้อง
 มีกิจกรรมแยกจากกระบวนการประเมินตามปกติหรือไม่ อย่างไร และการจัดทำแผนในการควบคุม
 กำกับ ควรเป็นเช่นไร)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 4 การจัดทำข้อมูลผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

คำถามข้อที่ 4.1 การจัดทำข้อมูลการขึ้นทะเบียนผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันควรมีการบริหารจัดการ
 อย่างไร (คำถามขยาย: ผู้รับผิดชอบคือใคร ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนควรเป็นเช่นใด กระบวนการ
 ตรวจสอบข้อมูลการขึ้นทะเบียน ควรดำเนินการอย่างไร)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 5 กระบวนการในการบริหารจัดการองค์กรผู้ตัดสินใจภาคเอกชน

คำถามข้อที่ 5.1 องค์กรที่รับผิดชอบควรจะเป็นองค์กรใด (คำถามขยาย: เพราะเหตุใด และควรจะเป็นองค์กรภาคี/ หรือมีส่วนร่วมกับองค์กรใดบ้าง หรือไม่ อย่างไร)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามข้อที่ 5.2 โครงสร้างขององค์กร การกำหนดตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนกระบวนการในการจัดการควรเป็นอย่างไรจึงจะเหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำถามข้อที่ 5.3 การวางแผนในการจัดทำข้างต้นควรดำเนินการอย่างไร

(คำถามขยาย: แพลนด้านบุคลากร แพลนด้านงบประมาณ แพลนด้านวัสดุอุปกรณ์ แผนการจัดประเมินสมรรถนะควรมีการกำหนดอย่างไร)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ประเด็นที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการกำหนดรูปแบบการประเมินรรถนะผู้ตัดสินกีฬา
แบบมินตัน**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในครั้งนี้

การหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์

ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัด (Indicator)	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
1.1 มีความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา คำแนะนำ กรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากลของ กีฬาแบดมินตัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
1.2 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ของการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
1.3 มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรกีฬา แบดมินตันทั้งในและต่างประเทศ						4.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-3.75 = 1.25						4.00	5.00-4.00 = 1.00
1.4 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวินิจฉัย การบาดเจ็บของนักกีฬา						4.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00
1.5 มีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและ การใช้เครื่องมือการสื่อสาร						4.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00

ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัด (Indicator)	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.1 ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน																					
2.1.1 การรับและการตรวจสอบความถูกต้องของใบบันทึกคะแนน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.1.2 การพบปะนักกีฬา ก่อนเริ่มการแข่งขัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.1.3 การเสียดสี						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.1.4 การตรวจสอบสภาพสนามและตำแหน่งของผู้กำกับเส้น						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.75 = 0.25
2.2 ทักษะในการประกาศและขานคะแนน																					
2.2.1 ความถูกต้องของการประกาศการแข่งขัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.2.2 การขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00

ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัด (Indicator)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.2.3 ความดังของเสียงในการประกาศและ การขานคะแนน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.2.4 จังหวะและความชัดเจนของ การประกาศและการขานคะแนน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.75 = 0.25
2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน																					
2.3.1 การควบคุมความต่อเนื่องของเกม การแข่งขันและการแก้ไขสถานการณ์						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.3.2 การแก้ไขข้อโต้แย้งเมื่อมีข้อสงสัย						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.3.3 มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เล่น						5.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00
2.3.4 มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ						4.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00

ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัด (Indicator)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.3.5 มีสมาธิในการตัดสิน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.3.6 การทำงานประสานกันระหว่างผู้กำกับ การส่งลูก/ ผู้กำกับเส้น						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.3.7 การจับเวลา						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
2.3.8 การควบคุมการแข่งขันทั้งหมด						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.4 การสรุปผลการแข่งขัน																					
2.4.1 การประกาศผลการแข่งขัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.4.2 การสรุปไปบันทึกคะแนน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00

ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัด (Indicator)	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.5 ผู้กำกับการส่งลูก																					
2.5.1 ความถูกต้องในการให้สัญญาณ						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.5.2 ความถูกต้องในการตัดสินใจ จับการส่งลูก “เสียบ”						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
2.5.3 บุคลิกลักษณะ (ท่าทาง) ในการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้กำกับการส่งลูกในการจับ การส่งลูก “เสียบ”						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00

ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ พฤติกรรม และแรงจูงใจ

ตัวชี้วัด (Indicator)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
3.1 การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขันกีฬาเบดมินตัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						4.00	5.00-5.00 = 0.00
3.2 ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
4.1 ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
4.2 จรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสิน						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-5.00 = 0.00
4.3 ทักษะคติเชิงบวกต่อกีฬาเบดมินตัน						4.50	5.00-4.00 = 1.00						4.50	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00

ตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ พฤติกรรม และแรงจูงใจ

ตัวชี้วัด (Indicator)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5.1 ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						4.50	5.00-4.00 = 1.00
5.2 ความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าของการเป็นผู้ตัดสิน						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00
5.3 ความไม่เผลอในการติดตามข่าวสาร ในวงการกีฬาแบดมินตัน และเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น						5.00	5.00-4.00 = 1.00						4.50	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา คำนวณนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากลของกีฬาเบดมินตัน

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 81-100 คะแนน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
4 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 71-80 คะแนน																					
3 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 61-70 คะแนน																					
2 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 51-60 คะแนน																					
1 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 0-50 คะแนน																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ของการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	
5 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 81-100 คะแนน						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
4 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 71-80 คะแนน																						
3 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 61-70 คะแนน																						
2 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 51-60 คะแนน																						
1 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 0-50 คะแนน																						

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรกีฬาแบดมินตันทั้งในและต่างประเทศ

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์									
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
5 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 81-100 คะแนน						4.50	5.00-4.00 = 1.00							4.00	5.00-4.00 = 1.00							4.00	5.00-4.00 = 1.00
4 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 71-80 คะแนน																							
3 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 61-70 คะแนน																							
2 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 51-60 คะแนน																							
1 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 0-50 คะแนน																							

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวินิจฉัยการบาดเจ็บของนักกีฬา

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์									
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
5 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 81-100 คะแนน						4.50	5.00-4.00 = 1.00							4.50	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00
4 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 71-80 คะแนน																							
3 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 61-70 คะแนน																							
2 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 51-60 คะแนน																							
1 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 0-50 คะแนน																							

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านความรู้

ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์									
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
5 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 81-100 คะแนน						4.50	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00
4 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 71-80 คะแนน																							
3 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 61-70 คะแนน																							
2 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 51-60 คะแนน																							
1 คะแนน เมื่อสอบได้คะแนน 0-50 คะแนน																							

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน (4 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.1.1 การรับและการตรวจสอบความถูกต้องของใบบันทึกคะแนน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อรับใบบันทึกคะแนนก่อนการประกาศชื่อลงสนาม																					
4 คะแนน เมื่อรับใบบันทึกคะแนนทันทีเมื่อประกาศชื่อลงสนาม																					
3 คะแนน เมื่อรับใบบันทึกคะแนนหลังจากประกาศชื่อลงสนาม 1 นาที																					
2 คะแนน เมื่อรับใบบันทึกคะแนนหลังจากประกาศชื่อลงสนาม 2 นาที																					
1 คะแนน เมื่อไม่มารับใบบันทึกคะแนนหลังจากประกาศชื่อลงสนามเกินกว่า 2 นาที																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน (4 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.1.2 การพบปะนักกีฬาก่อนเริ่มการแข่งขัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อปฏิบัติสัมพันธ์กับนักกีฬาด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง ตรวจสอบรายชื่อนักกีฬาและความถูกต้องของเครื่องแต่งกาย																					
4 คะแนน เมื่อปฏิบัติสัมพันธ์กับนักกีฬาด้วยความเป็นมิตร ตรวจสอบรายชื่อนักกีฬาและความถูกต้องของเครื่องแต่งกาย																					
3 คะแนน เมื่อปฏิบัติสัมพันธ์กับนักกีฬา ตรวจสอบรายชื่อนักกีฬาและความถูกต้องของเครื่องแต่งกาย																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์												
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.				
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1				
2 คะแนน เมื่อไม่ปฏิบัติตามพันธกิจกับนักกีฬา ไม่ตรวจสอบรายชื่อนักกีฬาและความถูกต้อง ของเครื่องแต่งกาย																									
1 คะแนน เมื่อไม่ปฏิบัติตามพันธกิจกับนักกีฬา ไม่ตรวจสอบรายชื่อนักกีฬาและความถูกต้อง ของเครื่องแต่งกาย ปล่อยให้ให้นักกีฬาทำผิดลง แข่งขัน																									

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน (4 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.1.3 การเสี่ยงสิทธิ์						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อยืนในท่ามาตรฐานและยืนตรง จุดที่กำหนด ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬาระหว่างการ เสี่ยงสิทธิ์ ผู้ชนะและผู้แพ้ในการเสี่ยงสิทธิ์ได้ ใช้สิทธิ์ของตนอย่างถูกต้อง																					
4 คะแนน เมื่อยืนในท่ามาตรฐานและยืนตรง จุดที่กำหนด ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง ไม่มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬาระหว่าง การเสี่ยงสิทธิ์																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
3 คะแนน เมื่อยื่นในท่ามาตรฐานและยื่นตรง จุดที่กำหนด ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง ไม่มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬา ระหว่างการเสี่ยงสิทธิ์																					
2 คะแนน เมื่อไม่ยื่นในท่ามาตรฐาน ยื่นตรง จุดที่กำหนด ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง ไม่มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬา ระหว่างการเสี่ยงสิทธิ์																					
1 คะแนน เมื่อไม่ยื่นในท่ามาตรฐาน ยื่นไม่ตรงจุดที่กำหนด ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง ไม่มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬา ระหว่างการเสี่ยงสิทธิ์																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน (4 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.1.4 การตรวจสภาพสนามและตำแหน่งของผู้กำกับเส้น						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.50 = 0.50
5 คะแนน เมื่อตรวจความสมบูรณ์ของตาข่าย ตรวจความเรียบร้อยในสนาม ตรวจที่วางกระเป๋า ตรวจตำแหน่งของผู้กำกับเส้นว่าตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย																					
4 คะแนน เมื่อตรวจความสมบูรณ์ของตาข่าย ตรวจความเรียบร้อยในสนาม ตรวจที่วางกระเป๋า ไม่ตรวจตำแหน่งของผู้กำกับเส้นว่าตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
3 คะแนน เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของตาข่าย ตรวจสอบความเรียบร้อยในสนาม ตรวจสอบสภาพสนามแต่ไม่ครบถ้วน ตรวจสอบตำแหน่งของกรรมการกำกับเส้นแต่นั่งไม่ถูกต้องตามตำแหน่ง																							
2 คะแนน เมื่อไม่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของตาข่าย ไม่ตรวจสอบความเรียบร้อยในสนาม ไม่ตรวจสอบตำแหน่งของกรรมการกำกับเส้นว่าตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย																							
1 คะแนน เมื่อไม่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของตาข่าย ไม่ตรวจสอบความเรียบร้อยในสนาม ไม่ตรวจสอบตำแหน่งของผู้กำกับเส้นว่าตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย																							

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ
 ตัวชี้วัดที่ 2.2 ทักษะในการประกาศและขานคะแนน (4 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.2.1 ความถูกต้องของการประกาศ การแข่งขัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อการประกาศถูกต้องตาม คำแนะนำกรรมการ เทคนิคตาม มาตรฐานสากล เสียงดัง ชัดเจน เป็นจังหวะ																					
4 คะแนน เมื่อการประกาศถูกต้องตาม คำแนะนำกรรมการ เทคนิคตาม มาตรฐานสากล เสียงดัง ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					
3 คะแนน เมื่อการประกาศถูกต้องตาม คำแนะนำกรรมการ เทคนิคตาม มาตรฐานสากล เสียงดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2 คะแนน เมื่อการประกาศถูกต้องตาม คำแนะนำกรรมการ เทคนิคตาม มาตรฐานสากล เสียงไม่ดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					
1 คะแนน เมื่อการประกาศไม่ถูกต้องตาม คำแนะนำกรรมการ เทคนิคตาม มาตรฐานสากล เสียงไม่ดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ
 ตัวชี้วัดที่ 2.2 ทักษะในการประกาศและขานคะแนน (4 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.2.2 การขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน ถูกต้อง เสียงดัง ชัดเจน เป็นจังหวะ																					
4 คะแนน เมื่อขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน ถูกต้อง เสียงดัง ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					
3 คะแนน เมื่อขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน ถูกต้อง เสียงดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					
2 คะแนน เมื่อขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน เสียงดังไม่ดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					
1 คะแนน เมื่อไม่ขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน เสียงไม่ดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ
 ตัวชี้วัดที่ 2.2 ทักษะในการประกาศและขานคะแนน (4 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.2.3 ความดังของเสียงในการประกาศและการขานคะแนน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อสามารถได้ยินการขานคะแนนในสนามชัดเจน ตลอดการแข่งขัน																					
4 คะแนน เมื่อได้ยินการขานคะแนนในสนามชัดเจนเกือบทุกครั้ง																					
3 คะแนน เมื่อสามารถได้ยินการขานคะแนนในสนาม แต่ไม่ค่อยชัดเจน																					
2 คะแนน เมื่อไม่สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนามได้อย่างชัดเจน																					
1 คะแนน เมื่อไม่สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนาม																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ
 ตัวชี้วัดที่ 2.2 ทักษะในการประกาศและขานคะแนน (4 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.2.4 จังหวะและความชัดเจนของการประกาศและการขานคะแนน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อขานเป็นจังหวะ มีช่วงเว้นวรรคไม่ซ้ำหรือเร็วเกินไป ชัดเจนและเสียงดัง																					
4 คะแนน เมื่อขานเป็นจังหวะ มีช่วงเว้นวรรคไม่ซ้ำหรือเร็วเกินไป ชัดเจน เสียงไม่ดัง																					
3 คะแนน เมื่อขานเป็นจังหวะ ไม่มีช่วงเว้นวรรค นักกีฬา ผู้ชม สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนาม แต่ไม่ค่อยชัดเจน																					
2 คะแนน เมื่อขานซ้ำหรือเร็วเกินไป ไม่มีจังหวะ นักกีฬาสามารถได้ยินการขานคะแนน แต่ไม่ค่อยชัดเจน																					
1 คะแนน เมื่อขานซ้ำหรือเร็วเกินไป ไม่มีจังหวะ เสียงเบา นักกีฬา ผู้ชมไม่สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนาม																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1			5	4	3	2	1		
2.3.1 การต่อเนื่องของเกม การแก้ไขสถานการณ์ การควบคุมความต่อเนื่องของการแข่งขัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อเกมการเล่นสั้นไหล และมีการเล่นต่อเนื่องตลอดทั้งการแข่งขัน																					
4 คะแนน เมื่อเกมการเล่นสั้นไหล เกมการเล่นต่อเนื่อง แต่มีผิดพลาดเล็กน้อยที่สามารถแก้ไขได้ทันที																					
3 คะแนน เมื่อเกมการเล่นสั้นไหล แต่มีการชะงักจากความผิดพลาดบ้าง แต่สามารถแก้ไขได้																					
2 คะแนน เมื่อเกมมีการเล่นหยุดชะงัก และเกิดความล่าช้าเป็นบางครั้ง																					
1 คะแนน เมื่อเกมการเล่นหยุดชะงัก และเกิดความล่าช้าในเกมบ่อยครั้ง																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.3.2 การแก้ไขข้อโต้แย้งเมื่อมีข้อสงสัย						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อมีข้อสงสัย สามารถชี้แจงได้โดยเร็ว ทันทีทันใด แม่นยำ ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎ กติกา																					
4 คะแนน เมื่อมีข้อสงสัยสามารถชี้แจงได้ แม่นยำ ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎ กติกา																					
3 คะแนน เมื่อข้อสงสัย สามารถชี้แจงได้ ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎ กติกา แต่การตัดสินใจล่าช้า																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2 คะแนน เมื่อมีข้อสงสัย สามารถชี้แจงได้ แต่การตัดสินใจล่าช้า ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎกติกา																					
1 คะแนน เมื่อมีข้อสงสัย ไม่สามารถชี้แจงได้ การตัดสินใจล่าช้า ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎกติกา																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.3.3 มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เล่น						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
5 คะแนน เมื่อแสดงกิริยาท่าทางการเตือนด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย้มกับนักกีฬา และใช้ภาษาภายในการสื่อสารที่ดี																					
4 คะแนน เมื่อแสดงกิริยาท่าทางการเตือนด้วยความเป็นมิตร กับนักกีฬา และใช้ภาษาภายในการสื่อสารที่ดี																					
3 คะแนน เมื่อแสดงกิริยาท่าทางการเตือนกับนักกีฬา เข้มงวดเกินไป และใช้ภาษาภายในการสื่อสารที่ดี																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์										
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
2 คะแนน เมื่อไม่แสดงกิริยาท่าทางการเดือน ด้วยความเป็นมิตร เข้มงวดเกินไป และมีการ ใช้ภาษาที่ไม่ดี																							
1 คะแนน เมื่อไม่แสดงกิริยาท่าทางการเดือน ด้วยความเป็นมิตร หน้าบึ้งตึง และเข้มงวด เกินไป มีการใช้ภาษาที่ไม่ดี																							

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.3.4 มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
5 คะแนน เมื่อน้ำเสียงมั่นคง อธิบายได้อย่างถูกต้องชัดเจนตามกฎ กติกา ประสานสายตากับนักกีฬา ตัดสินใจถูกต้องและทันทีทันใด																					
4 คะแนน เมื่อน้ำเสียงมั่นคง อธิบายได้อย่างถูกต้องชัดเจนตามกฎ กติกา ประสานสายตากับนักกีฬา ตัดสินใจถูกต้อง																					
3 คะแนน เมื่ออธิบายได้อย่างถูกต้องชัดเจนตามกฎ กติกา ไม่ประสานสายตากับนักกีฬา ตัดสินใจถูกต้อง																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2 คะแนน เมื่ออธิบายได้อย่างถูกต้องชัดเจน ตามกฎ กติกา ไม่ประสานสายตากับนักกีฬา ตัดสินใจช้าและลังเล																					
1 คะแนน เมื่อไม่สามารถอธิบายให้นักกีฬา เข้าใจได้ ตัดสินใจผิดพลาด																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.3.5 มีสมาธิในการตัดสิน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อมีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขัน ในสนามร้อยละ 80-100																					
4 คะแนน เมื่อมีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขัน ในสนามร้อยละ 70-79																					
3 คะแนน เมื่อมีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขัน ในสนามร้อยละ 60-69																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2 คะแนน เมื่อมีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขัน ในสนามร้อยละ 50-59																					
1 คะแนน เมื่อมีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขัน ในสนาม ต่ำกว่าร้อยละ 50																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.3.6 การทำงานประสานกันระหว่างผู้กำกับ การส่งลูก/ ผู้กำกับเส้น						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อมีการใช้สายตาประสานกับ ผู้กำกับ การส่งลูกและผู้กำกับเส้น เพื่อ รับทราบการแสดงสัญญาณ และแสดงการ รับรู้ในการตัดสินทุกครั้ง																					
4 คะแนน เมื่อมีการใช้สายตาประสานกับ ผู้กำกับการส่งลูกและผู้กำกับเส้น เพื่อ รับทราบการแสดงสัญญาณ และแสดงการ รับรู้ในการตัดสินร้อยละ 80																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
3 คะแนน เมื่อใช้สายตาประสานกับผู้กำกับ การส่งลูกและผู้กำกับเส้น เพื่อรับทราบ การแสดงสัญลักษณ์ และแสดงการรับรู้ในการ ตัดสินร้อยละ 50																					
2 คะแนน เมื่อใช้สายตาประสานกับผู้กำกับ การส่งลูกและผู้กำกับเส้น เพื่อรับทราบการ แสดงสัญลักษณ์ และแสดงการรับรู้ในการ ตัดสินร้อยละ 20																					
1 คะแนน เมื่อไม่มีการใช้สายตาประสานกับ ผู้กำกับการส่งลูกและผู้กำกับเส้นทุกครั้งเมื่อ มีการแสดงสัญลักษณ์																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.3.7 การจับเวลา						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
5 คะแนน เมื่อมีการจับเวลาได้ถูกต้องและแม่นยำ เมื่อมีการพัก การพักชั่วคราว และการพักเมื่อมีการบาดเจ็บ โดยกดจับเวลาทันที																					
4 คะแนน เมื่อมีการจับเวลา เมื่อมีการพัก การพักชั่วคราว และการพักเมื่อมีการบาดเจ็บ โดยกดจับเวลาช้า 5 วินาที																					
3 คะแนน เมื่อมีการจับเวลา เมื่อมีการพัก การพักชั่วคราว และการพักเมื่อมีการบาดเจ็บ โดยกดจับเวลาช้า 10 วินาที																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์									
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	
2 คะแนน เมื่อมีการจับเวลา เมื่อมีการพัก การพักชั่วคราว และการพักเมื่อมีการบาดเจ็บ โดยกดจับเวลาช้า 15 วินาที																						
1 คะแนน เมื่อมีการจับเวลา เมื่อมีการพัก การพักชั่วคราว และการพักเมื่อมีการบาดเจ็บ โดยกดจับเวลาช้าเกิน 30 วินาที																						

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.3.8 การควบคุมการแข่งขันทั้งหมด						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไปตามกฎ กติกา ตลอดการแข่งขัน																					
4 คะแนน เมื่อควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไปตาม กฎ กติกา ได้เกือบตลอดการแข่งขัน																					
3 คะแนน เมื่อควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไปตามกฎ กติกา ได้บางครั้ง																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2 คะแนน เมื่อไม่สามารถควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไปตามกฎ กติกา ได้ตลอดการแข่งขัน																					
1 คะแนน เมื่อไม่สามารถควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไปตามกฎ กติกา ได้ตลอดการแข่งขัน และมีการประท้วงจากนักกีฬาและผู้ฝึกสอน																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.4 การสรุปผลการแข่งขัน (2 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.4.1 การประกาศผลการแข่งขัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อประกาศชื่อผู้ชนะ และ ประกาศผลการแข่งขันถูกต้อง เสียงดัง ชัดเจน เป็นจังหวะ																					
4 คะแนน เมื่อประกาศชื่อผู้ชนะ และ ประกาศผลการแข่งขันถูกต้อง เสียงดัง ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					
3 คะแนน เมื่อประกาศชื่อผู้ชนะ และ ประกาศผลการแข่งขันถูกต้อง เสียงดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2 คะแนน เมื่อประกาศชื่อผู้ชนะ และ ประกาศผลการแข่งขัน ผิดพลาด แต่ได้แก้ไข ให้ถูกต้อง																					
1 คะแนน เมื่อประกาศชื่อผู้ชนะ และ ประกาศผลการแข่งขัน ผิดพลาด และไม่มี การแก้ไขให้ถูกต้อง																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.4 การสรุปผลการแข่งขัน (2 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.4.2 การสรุปใบบันทึกคะแนน						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อบันทึกใบคะแนน รายงาน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สรุปผลการแข่งขัน ใบบันทึกคะแนนถูกต้องครบถ้วน ลงชื่อผู้ตัดสิน และนำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม																					
4 คะแนน เมื่อบันทึกใบคะแนน รายงาน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สรุปผลการแข่งขัน ใบบันทึกคะแนนถูกต้องครบถ้วน มีแก้ไขเล็กน้อย ลงชื่อผู้ตัดสิน และนำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
3 คะแนน เมื่อบันทึกใบคะแนน รายงาน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สรุปผลการแข่งขัน ใบบันทึกคะแนนถูกต้อง มีแก้ไข ใบบันทึกคะแนนไม่สะอาด ลงชื่อผู้ตัดสิน และนำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม																					
2 คะแนน เมื่อบันทึกใบคะแนน ไม่รายงาน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สรุปผลการแข่งขัน ใบบันทึกไม่ถูกต้อง มีแก้ไข ใบบันทึกคะแนนไม่สะอาด ลงชื่อผู้ตัดสิน และนำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม																					
1 คะแนน เมื่อบันทึกใบคะแนน ไม่รายงาน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่สรุปผลการแข่งขัน ใบบันทึกคะแนนไม่สะอาด และลงชื่อผู้ตัดสิน นำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.5 ผู้กำกับการเล่นลูก (3 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.5.1 ความถูกต้องในการให้สัญญาณ						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อให้สัญญาณการเล่นลูกเสีย ที่ถูกต้องตามลักษณะความผิดในการเล่นลูก พร้อมกับขานว่า “เสีย” เสียงดัง ถูกต้อง ชัดเจน พร้อมกับสบสายตากับผู้ตัดสิน																					
4 คะแนน เมื่อให้สัญญาณการเล่นลูกเสีย ที่ถูกต้องตามลักษณะความผิดในการเล่นลูก พร้อมกับขานว่า “เสีย” เสียงดัง ถูกต้อง ชัดเจน แต่ไม่สบสายตากับผู้ตัดสิน																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์									
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	
3 คะแนน เมื่อให้สัญลักษณ์การส่งลูกเสีย ที่ถูกต้องตามลักษณะความผิดในการส่งลูก พร้อมกับขานว่า “เสีย” เสียงเบา และไม่สบสายตากับผู้ตัดสิน																						
2 คะแนน เมื่อให้สัญลักษณ์การส่งลูกเสีย ที่ผิดตามลักษณะความผิด (ในกรณีที่มีผู้เล่นทำผิดกติกาการส่งลูกเสีย)																						
1 คะแนน เมื่อนิ่งเฉยและไม่จับการส่งลูกเสีย (ในกรณีที่มีผู้เล่นทำผิดกติกาการส่งลูกเสีย)																						

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.5 ผู้กำกับการส่งลูก (3 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.5.2 ความถูกต้องในการตัดสินใจ จับการส่งลูก						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อสามารถจับการส่งลูกที่นักกีฬา ส่งลูกเสียได้ทุกครั้ง																					
4 คะแนน เมื่อสามารถจับการส่งลูกที่นักกีฬา ส่งลูกเสียได้ร้อยละ 80																					
3 คะแนน เมื่อสามารถจับการส่งลูกที่นักกีฬา ส่งลูกเสียได้ร้อยละ 50																					
2 คะแนน เมื่อสามารถจับการส่งลูกที่นักกีฬา ส่งลูกเสียได้ร้อยละ 20																					
1 คะแนน เมื่อไม่สามารถจับการส่งลูกที่ นักกีฬาส่งลูกเสียได้เลย																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านทักษะ

ตัวชี้วัดที่ 2.5 ผู้กำกับการเล่นลูก (3 รายการประเมิน)

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2.5.3 บุคลิกลักษณะ (ท่านั่ง) ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กำกับการเล่นลูกในการจับการเล่นลูก “เสียบ”						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
5 คะแนน เมื่อนั่งหลังตรง เท้าทั้งสองวางราบกับพื้น วางมือทั้งสองข้างบนหน้าขา ระวังในการเล่นในการจับลูกส่งตลอดเวลา สบสายตากับผู้ตัดสินเมื่อมีการส่งลูกเสียบ																					
4 คะแนน เมื่อนั่งหลังตรง เท้าทั้งสองวางราบกับพื้น วางมือทั้งสองข้างบนหน้าขา ระวังในการเล่นในการจับลูกส่งตลอดเวลา สบสายตากับผู้ตัดสินเมื่อมีการส่งลูกเสียบ บางครั้ง																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
3 คะแนน เมื่อนั่งหลังงอเล็กน้อย ทำทั้งสอง วางราบกับพื้น วางมือทั้งสองข้างบนหน้าขา ระมัดระวังในการจับลูกส่งตลอดเวลา ไม่สบ สายตากับผู้ตัดสินเมื่อมีการส่งลูกเสีย																					
2 คะแนน เมื่อนั่งหลังงอเล็กน้อย ทำทั้งสอง วางราบกับพื้น บางครั้งนั่งเหม่อ และไม่สบ สายตากับผู้ตัดสิน (ในกรณีที่มีผู้เล่นทำผิด กติกาส่งลูกเสีย)																					
1 คะแนน เมื่อนั่งหลังงอ ขาไขว้ข้างบางครั้ง นั่งแบบตามสบายเหม่อลอย และไม่สบ สายตากับผู้ตัดสิน (ในกรณีที่มีผู้เล่นทำผิด กติกาส่งลูกเสีย)																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

ตัวชี้วัดที่ 3.1 การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขันกีฬาเบดมินตัน

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5 คะแนน เมื่อในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่สวมเครื่องแบบที่ถูกต้องและเรียบร้อยตามระเบียบของการแข่งขัน หลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายสุภาพเรียบร้อย						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
4 คะแนน เมื่อในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่สวมเครื่องแบบที่ถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขัน หลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเกือบทุกครั้ง																					
3 คะแนน เมื่อแต่งกายถูกต้องตามระเบียบการแข่งขัน แต่ไม่ค่อยเรียบร้อย หลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายไม่ค่อยสุภาพเรียบร้อย																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2 คะแนน เมื่อแต่งกายถูกต้องตามระเบียบการแข่งขัน แต่ไม่ค่อยเรียบร้อย หลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อย																					
1 คะแนน เมื่อแต่งกายไม่ถูกต้องตามระเบียบการแข่งขัน หลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อย																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

ตัวชี้วัดที่ 3.2 ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5 คะแนน เมื่อมารอเข้าร่วมประชุมผู้ตัดสินก่อนเวลาที่นัดหมายทุกครั้ง						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
4 คะแนน เมื่อเข้าร่วมประชุมผู้ตัดสินตรงตามเวลาที่นัดหมายทุกครั้ง																					
3 คะแนน เมื่อเข้าร่วมประชุมผู้ตัดสินหลังเวลาที่กำหนด																					
2 คะแนน เมื่อมาไม่ทันเข้าร่วมประชุมผู้ตัดสิน ตามเวลาที่กำหนด																					
1 คะแนน เมื่อไม่มาเข้าร่วมการประชุมผู้ตัดสิน																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

ตัวชี้วัดที่ 4.1 ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับ

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5 คะแนน เมื่อปฏิบัติตามระเบียบฯ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ฯ การปฏิบัติตนในการแต่งตั้ง การปฏิบัติตนขณะปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
4 คะแนน เมื่อปฏิบัติตามระเบียบฯ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ฯ การปฏิบัติตนในการแต่งตั้ง การปฏิบัติตนขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานบางครั้ง																					
3 คะแนน เมื่อปฏิบัติตามระเบียบฯ ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ฯ การปฏิบัติตนในการแต่งตั้ง ปฏิบัติตนขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานไม่เหมาะสม บ่อยครั้ง																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2 คะแนน เมื่อปฏิบัติตามระเบียบฯ ว่าด้วย การปฏิบัติหน้าที่ฯ การปฏิบัติตนในการ แต่งตั้ง ปฏิบัติตนขณะปฏิบัติหน้าที่ ไม่ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน																					
1 คะแนน เมื่อไม่ปฏิบัติตามระเบียบฯ ว่าด้วย การปฏิบัติหน้าที่ฯ																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

ตัวชี้วัดที่ 4.2 จรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสิน

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5 คะแนน เมื่อผู้ตัดสินประพฤติตนภายใต้จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อนักกีฬา และผู้เกี่ยวข้อง จรรยาบรรณต่อเพื่อรวมอาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
4 คะแนน เมื่อผู้ตัดสินประพฤติตนภายใต้จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อนักกีฬาและผู้เกี่ยวข้อง จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมอาชีพ																					
3 คะแนน เมื่อผู้ตัดสินประพฤติตนภายใต้จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อนักกีฬาและผู้เกี่ยวข้อง																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์										
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
2 คะแนน เมื่อผู้ตัดสินประพุดติตนภายใต้ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ																							
1 คะแนน เมื่อผู้ตัดสินประพุดติตนภายใต้ จรรยาบรรณต่อตนเอง																							

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านพฤติกรรม

ตัวชี้วัดที่ 4.3 ทักษะการชิงบวท่อกีฬาแบดมินตัน

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5 คะแนน เมื่อเข้าร่วมการสัมมนาประจำปี และให้ความร่วมมือในการตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับ ผู้ร่วมงานร้อยละ 80-100						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-5.00 = 0.00
4 คะแนน เมื่อเข้าร่วมการสัมมนาประจำปี ให้ความร่วมมือในการตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับ ผู้ร่วมงานร้อยละ 70-79																					
3 คะแนน เมื่อเข้าร่วมการสัมมนาประจำปี ให้ความร่วมมือในการตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับ ผู้ร่วมงานร้อยละ 60-69																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
2 คะแนน เมื่อเข้าร่วมการสัมมนาประจำปี ให้ความร่วมมือในการตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับ ผู้ร่วมงานร้อยละ 50-59																					
1 คะแนน เมื่อเข้าร่วมการสัมมนาประจำปี ให้ความร่วมมือในการตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับ ผู้ร่วมงานต่ำกว่าร้อยละ 50																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินใจพาเบตมินตัน: องค์กรประกอบด้านแรงจูงใจ

ตัวชี้วัดที่ 5.1 ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5 คะแนน เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 80-100						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00
4 คะแนน เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 70-79																					
3 คะแนน เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 60-69																					
2 คะแนน เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 50-59																					
1 คะแนน เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่าร้อยละ 50																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน: องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ตัวชี้วัดที่ 5.2 ความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าของตนในการเป็นผู้ตัดสิน

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5 คะแนน เมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ และมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับร้อยละ 80-100						5.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
4 คะแนน เมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ และมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับตอบรับ ไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 70-79																					
3 คะแนน เมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบและมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับตอบรับ ไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 60-69																					
2 คะแนน เมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบและมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับตอบรับ ไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 50-59																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
1 คะแนน เมื่อมีการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบและมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับตอบรับ ไปปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่าร้อยละ 50																					

เกณฑ์วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน: องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ตัวชี้วัดที่ 5.3 ความถี่ในการติดตามข่าวสาร ในวงการกีฬาแบดมินตัน และเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์							
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5 คะแนน เมื่อเข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้นร้อยละ 80-100						5.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00						4.00	5.00-4.00 = 1.00
4 คะแนน เมื่อเข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้นร้อยละ 70-79																					
3 คะแนน เมื่อเข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้นร้อยละ 60-69																					
2 คะแนน เมื่อเข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้นร้อยละ 50-59																					

เกณฑ์การให้คะแนน	ความถูกต้อง						ความเหมาะสม						ความเป็นประโยชน์									
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	
1 คะแนน เมื่อเข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬา แบดมินตันที่จัดขึ้น ต่ำกว่าร้อยละ 50																						

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ด้านการวางแผน (Planning)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์										
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
1. แผนงานจัดทำเอกสารและคู่มือการอบรมผู้ประเมินผู้ตัดสินและอบรมผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันตามมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตัดสินกีฬา						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00
2. แผนดำเนินงานการจัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00
3. กำหนดแผนประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแผนการดำเนินการในการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00
4. กำหนดแผนประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรูปแบบขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน						5.00	5.00-5.00 = 0.00							5.00	5.00-4.75 = 0.25							5.00	5.00-4.75 = 0.25
5. การกำหนดแผนการขึ้นทะเบียน (ปฏิทินการสอบขึ้นทะเบียน)						5.00	5.00-4.75 = 0.25							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00

ด้านการวางแผน (Planning)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์										
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
6. กำหนดแผนประชุมเพื่อกำหนดรูปแบบ คณะกรรมการ รูปแบบขั้นตอนในการ ดำเนินการ การอุทธรณ์ร้องทุกข์						5.00	5.00-5.00 = 0.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

การจัดองค์กร (Organizing)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
1. กำหนดหน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานสอบผู้อบรม บุคคลที่ประเมิน หน่วยงาน บุคคลที่ประเมินทักษะการปฏิบัติ หน้าที่ หน่วยงานที่ทดสอบภาคทฤษฎี						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
2. กำหนดหน่วยวิชาการ มีหน้าที่จัดทำคลัง ความรู้ วิชาการ เอกสารในการเผยแพร่ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตัน						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
3. กำหนดหน่วยวิชาการ มีหน้าที่จัดทำคลัง ความรู้ ทางด้านวิชาการ เอกสารในการ เผยแพร่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินกีฬา แบดมินตัน						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00

การจัดองค์กร (Organizing)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์										
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
4. กำหนดหน่วยทดสอบ เพื่อกำหนดรูปแบบขั้นตอนการทดสอบการดำเนินการทดสอบและแจ้งผลต่อผู้รับผิดชอบ						5.00	5.00-4.75 = 0.25							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00
5. กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบการจัดทำเว็บไซต์แสดงข้อมูล และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00
6. กำหนดหน่วยรับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์และแก้ปัญหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ตัดสิน						5.00	5.00-4.00 = 1.00							4.00	5.00-4.00 = 1.00							4.00	5.00-4.00 = 1.00

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

การดำเนินงาน (Implement)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
1. การดำเนินหน่วยงานอบรมผู้ตัดสินจัดอบรม สัมมนา ผู้อบรม บุคคลที่ประเมิน บุคคลที่ประเมินและทดสอบภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ นำหลักสูตรและเอกสารจากหน่วยวิชาการมาดำเนินการจัดอบรม เผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00
2. การดำเนินงานหน่วยวิชาการออกแบบการทดสอบภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ กำหนดกฎเกณฑ์จัดทำคลังข้อสอบ จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการประกอบอาชีพผู้ตัดสิน หลักสูตรอบรมผู้ประเมิน						5.00	5.00-4.75 = 0.25							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00
3. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานประชาสัมพันธ์ ในการเผยแพร่งานวิชาการ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00

การดำเนินงาน (Implement)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
4. การจัดทำข้อสอบ แยกเป็นการสอบพื้นฐาน โดยการสอบสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะหลัก						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
5. กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำหน้าที่สอบผู้ตัดสินทุกชนิดกีฬา ผู้ตัดสินที่สอบผ่านสมรรถนะทั้ง 2 ด้าน จึงมีสิทธิสอบสมรรถนะตามหน้าที่เฉพาะชนิดกีฬาของตน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
6. การดำเนินการขึ้นทะเบียนผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสิน และผู้ขึ้นทะเบียนได้รับสิทธิการแต่งตั้งไปปฏิบัติหน้าที่ในรายการต่าง ๆ						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00

การดำเนินงาน (Implement)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม							ความเป็นประโยชน์						
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
7. ผู้ประเมินต้องผ่านการอบรมและสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน และเมื่อได้รับอนุญาตเป็นผู้ประเมินแล้วให้สมัครเข้าเป็นผู้ประเมิน สังกัดหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับการรับรอง						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00
8. หน่วยรับเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ ดำเนินการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์การกระทำผิดระเบียบ ข้อบังคับและจรรยาบรรณการเป็นผู้ตัดสินกีฬา						5.00	5.00-5.00 = 0.00						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-4.75 = 0.25

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

การควบคุม (Control)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์										
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.		
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1		
1. ติดตามประเมินผลการดำเนินการอบรมความเหมาะสมของกลุ่มที่ใช้ในการอบรมเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมและทันสมัย						5.00	5.00-5.00 = 0.00							5.00	5.00-5.00 = 0.00							5.00	5.00-5.00 = 0.00
2. ติดตามประเมินผลการดำเนินการวิจัยศึกษาความเหมาะสมของกลุ่มการประเมินเพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมและทันสมัย						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.75 = 0.25							5.00	5.00-4.00 = 1.00
3. ติดตามประเมินผล วิชาการ บทความงานวิจัยและการดำเนินการเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.75 = 0.25							5.00	5.00-4.75 = 0.25
4. ติดตามการทดสอบของผู้ตัดสิน เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมและทันสมัย						5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00							5.00	5.00-4.00 = 1.00

การควบคุม (Control)	ความถูกต้อง							ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์								
	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.	ความคิดเห็น					Mdn.	I.R.
	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1	5	4	3	2	1		Q3-Q1
5. ติดตามประเมินผลกระบวนการขั้นตอนการทดสอบทุกขั้นตอนเพื่อนำกลับมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-4.00 = 1.00
6. การทวนสอบผู้ตัดสินที่ขึ้นทะเบียนไปแล้วให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของวงการศึกษาแบบคณิศรในปัจจุบัน						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.75 = 0.25						5.00	5.00-4.75 = 0.25
7. หน่วยติดตามประเมินผลการดำเนินการวิจัยศึกษาความเหมาะสมของข้อสอบรูปแบบวิธีการสอบ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและทันสมัย						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00						5.00	5.00-4.00 = 1.00

ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

(Index of item objective congruence)

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. ด้านความรู้ (Knowledge)							
ข้อที่ 1.1							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 1.2							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 1.3							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 1.4							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 1.5							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านทักษะ (Skills)							
ข้อที่ 2.1							
รายการประเมิน 2.1.1							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.1.2							
- ตัวชี้วัด	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
2. ด้านทักษะ (Skills)							
รายการประเมิน 2.1.3							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.1.4							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2.2							
รายการประเมิน 2.2.1							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.2.2							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.2.3							
- ตัวชี้วัด	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
- เกณฑ์	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.2.4							
- ตัวชี้วัด	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
- เกณฑ์	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 2.3							
รายการประเมิน 2.3.1							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
2. ด้านทักษะ (Skills)							
รายการประเมิน 2.3.2							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.3.3							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.3.4							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.3.5							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.3.6							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.3.7							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.3.8							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2.4							
รายการประเมิน 2.4.1							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
2. ด้านทักษะ (Skills)							
รายการประเมิน 2.4.2							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2.5							
รายการประเมิน 2.5.1							
- ตัวชี้วัด	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.5.2							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รายการประเมิน 2.5.3							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านคุณลักษณะ (Characteristic)							
ข้อที่ 3.1							
- ตัวชี้วัด	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3.2							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. พฤติกรรม (Behavior)							
ข้อที่ 4.1							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
4. พฤติกรรม (Behavior)							
ข้อที่ 4.2							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 4.3							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. แรงจูงใจ (Motivation)							
ข้อที่ 5.1							
- ตัวชี้วัด	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
- เกณฑ์	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 5.2							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 5.3							
- ตัวชี้วัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
- เกณฑ์	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการวางแผน (Planning)							
ประเด็นที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
การจัดโครงสร้างองค์กร (Organizing)							
ประเด็นที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การดำเนินงาน (Implement)							
ประเด็นที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การควบคุม (Control)							
ประเด็นที่ 1	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ประเด็นที่ 2	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ประเด็นที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ประเด็นที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะ
ของผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง



**แบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของ
ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง**

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ซึ่งการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน เครื่องมือที่ใช้ในระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation research) ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันไปใช้ในสถานการณ์จริง จากความคิดเห็นของท่านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ในการใช้ในสถานการณ์จริงของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นการเพิ่มเติมเพื่อยืนยันในคำตอบของการประเมินความเป็นไปได้ในการใช้ในสถานการณ์จริงของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดแสดงความคิดเห็นและตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน และผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามดังกล่าวกลับคืนไปดำเนินการต่อ ภายใน 1 สัปดาห์

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ปิยะพงศ์ กู้พงศ์พันธ์ (ผู้วิจัย)

นิติตปริญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องข้อมูลที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 31 ปี 31-40 ปี
 41-49 ปี 50-59 ปี
 60 ปีขึ้นไป

3. คุณสมบัตินี้ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- คณาจารย์หรือนักวิชาการด้านการสอนกีฬาแบดมินตัน ในระดับอุดมศึกษา
 ผู้ซ้ขาดกีฬาแบดมินตันในประเทศและระดับนานาชาติ
 ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในประเทศและระดับนานาชาติ
 นักกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย
 ผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย
 ประธานชมรม/ สโมสร กีฬาแบดมินตัน
 อื่น ๆ (ระบุ).....

หมายเหตุ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

4. ประสบการณ์การทำงาน

- 1-3 ปี
 4-6 ปี
 7-9 ปี
 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้ในการใช้ในสถานการณ์จริงของรูปแบบการประเมิน

สมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

คำชี้แจง: กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการนำไปใช้ได้จริง ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สามารถนำไปใช้ได้จริง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สามารถนำไปใช้ได้จริง มาก

ระดับ 3 หมายถึง สามารถนำไปใช้ได้จริง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สามารถนำไปใช้ได้จริง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สามารถนำไปใช้ได้จริง น้อยที่สุด

ประเด็นการพิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง	ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน						
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน						
3. องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ						
3.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้						
3.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ						
3.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ						
3.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรม						
3.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านแรงจูงใจ						
4. รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน						
4.1 โครงสร้างการบริหารจัดการรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ตามหลักการบริหารจัดการ POIC						

ประเด็นการพิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง	ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
4.1.1 โครงสร้างการบริหารจัดการ โดยรวม - สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ บริหารงาน โดยคณะกรรมการ (Board) และฝ่ายเลขานุการ						
4.1.2 คณะกรรมการ (Board) บริหารจัดการ บริหารงาน โดย 5 หน่วยงานหลัก						
- หน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน						
- หน่วยงานวิชาการ						
- หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์						
- หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน						
- หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์						
4.2 กระบวนการในการประเมิน						
4.2.1 การกำหนดผู้ประเมิน						
4.2.2 การกำหนดผู้เข้ารับการประเมิน						
4.2.3 การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ						
5. ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน						
5.1 ขั้นที่ 1 หน่วยงานทดสอบและประเมินผลเสนอ คณะกรรมการ (Board) แต่งตั้งผู้ประเมินผู้ตัดสิน (Assessor)						
5.2 ขั้นที่ 2 หน่วยงานทดสอบและประเมินผลประชุม ชี้แจงการดำเนินการประเมิน และวางแผน						
5.3 ขั้นที่ 3 ประเมินโดยเครื่องมือและวิธีการ ประเมิน						
5.4 ขั้นที่ 4 สรุปผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน กีฬาแบดมินตัน						
5.5 ขั้นที่ 5 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะ กับเกณฑ์การผ่านของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ						
5.6 ขั้นที่ 6 การรายงานผลการประเมินสมรรถนะ						

ประเด็นการพิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบ ในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง	ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
6. ตัวอย่าง เครื่องมือในการประเมินสมรรถนะ ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน						
7. ตัวอย่าง เกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนของ การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันใน แต่ละตัวชี้วัด/ รายการประเมิน						

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นการเพิ่มเติมเพื่อยืนยันในคำตอบของการประเมินความเป็นไปได้ในการใช้
ในสถานการณ์จริงของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบการประเมิน

.....

.....

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

.....

.....

3. องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ

3.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้

.....

.....

3.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ

.....

.....

3.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ

.....

.....

3.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรม

.....

.....

3.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านแรงจูงใจ

4. รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

4.1 โครงสร้างการบริหารจัดการรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ตามหลักการบริหารจัดการ POIC

4.1.1 โครงสร้างการบริหารจัดการโดยรวม สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ บริหารงาน โดยคณะกรรมการ (Board)

4.1.2 คณะกรรมการ (Board) บริหารจัดการ บริหารงานโดย 5 หน่วยงานหลัก

- หน่วยงานวิชาการ

- หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์

- หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน

- หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์

4.2 กระบวนการในการประเมิน

4.2.1 การกำหนดผู้ประเมิน

4.2.2 การกำหนดผู้เข้ารับการประเมิน

4.2.3 การกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ

5. ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

5.1 ขั้นที่ 1 หน่วยทดสอบและประเมินผลเสนอคณะกรรมการ (Board) แต่งตั้งผู้ประเมินผู้ตัดสิน (Assessor)

5.2 ขั้นที่ 2 หน่วยทดสอบและประเมินผลประชุมชี้แจงการดำเนินการประเมิน และวางแผน

5.3 ขั้นที่ 3 ประเมิน โดยเครื่องมือและวิธีการประเมิน

5.4 ขั้นที่ 4 สรุปผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

5.5 **ขั้นที่ 5** เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะกับเกณฑ์การผ่านของตัวชี้วัดและ
เกณฑ์สมรรถนะ

.....
.....

5.6 **ขั้นที่ 6** การรายงานผลการประเมินสมรรถนะ

.....
.....

6. ตัวอย่าง เครื่องมือในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

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

7. ตัวอย่าง เกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนของการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
ในแต่ละตัวชี้วัด/ รายการประเมิน

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

ภาคผนวก ข

คู่มือการใช้รูปแบบประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน



คู่มือการใช้รูปแบบประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน



จัดทำโดย
นายปิยะพงศ์ กู้วงศ์พันธ์

ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา
ดร.วีระพงษ์ บางท่าไม้
ดร.อนันต์ มลารัตน์

คำนำ

คู่มือในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันและใช้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย หลักการและเหตุผล การวางแผน การจัดการองค์กร ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน เครื่องมือและวิธีการ หน่วยงานที่รับผิดชอบ กระบวนการดำเนินงาน องค์กรประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย องค์กรประกอบสมรรถนะ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ ด้านพฤติกรรม และด้านแรงจูงใจ

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ฉบับนี้จะทำให้ผู้ทำหน้าที่ประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ได้เกิดความเข้าใจในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน และสามารถดำเนินการประเมินได้อย่างถูกต้องมีมาตรฐาน และเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

ปิยะพงษ์ กุ้พงษ์พันธ์
ผู้วิจัย

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

หลักการและเหตุผล

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันนี้ สร้างและพัฒนาขึ้นโดยใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของ David C McClelland เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย การประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะทั้ง 5 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) องค์ประกอบด้านทักษะ (Skills) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ (Characteristic) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior) และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation) ของการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่คาดหวังว่าผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ โดยมีโครงสร้างการบริหารจัดการรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน โดยใช้หลักการบริหาร POIC มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดการ (Organizing) การนำไปใช้ (Implementing) และการควบคุม (Controlling)

การจัดทำคู่มือในครั้งนี้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นำมาสร้างกระบวนการ ในการพัฒนา คู่มือ และวิธีการที่ใช้การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินที่ถูกต้อง และเหมาะสม ก่อให้เกิดการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินที่เป็นระบบ สามารถวัดและประเมินผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้เครื่องมือการประเมินสมรรถนะที่มีมาตรฐาน ความเที่ยงตรง และน่าเชื่อถือ ซึ่งการจัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบประเมินตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะ เพื่อใช้ประกอบการประเมิน และหวังว่าจะได้นำมาใช้ ให้เป็นประโยชน์ในการวางแผน และกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

1. เพื่อใช้ในการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
2. เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การพัฒนา

องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ

องค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะของผู้ตัดสิน กีฬาแบดมินตัน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะ เพื่อให้ได้กรอบเบื้องต้นในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันซึ่งได้ 5 องค์ประกอบ 18 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด

1. ความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา คำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากลของกีฬาแบดมินตัน

2. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ของการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน
3. ความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้างองค์กรกีฬาแบดมินตัน ทั้งในและต่างประเทศ
4. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวินิจฉัยการบาดเจ็บของนักกีฬา
5. ความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน

1. ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน
 - 1.1 รายการประเมินการรับและการตรวจสอบความถูกต้องของใบบันทึกคะแนน
 - 1.2 รายการประเมินการพบปะนักกีฬาก่อนเริ่มการแข่งขัน
 - 1.3 รายการประเมินการเสด็จสิทธิ์
 - 1.4 รายการประเมินการตรวจสอบสภาพสนามและตำแหน่งของผู้กำกับเส้น
2. ทักษะในการประกาศและขานคะแนน
 - 2.1 รายการประเมินความถูกต้องของการประกาศการแข่งขัน
 - 2.2 รายการประเมินการขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน
 - 2.3 รายการประเมินความดังของเสียงในการประกาศและการขานคะแนน
 - 2.4 รายการประเมินจังหวะและความชัดเจนของการประกาศและการขานคะแนน
3. การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน
 - 3.1 รายการประเมินการต่อเนืองของเกม การแก้ไขสถานการณ์ การควบคุมความต่อเนื่องของการแข่งขัน
 - 3.2 รายการประเมินการแก้ไขข้อโต้แย้งเมื่อมีข้อสงสัย
 - 3.3 รายการประเมินการมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เล่น
 - 3.4 รายการประเมินความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ
 - 3.5 รายการประเมินสมาธิในการตัดสิน

3.6 รายการประเมินการทำงานประสานกันระหว่างผู้กำกับการส่งลูก/ผู้กำกับเส้น

3.7 รายการประเมินการจับเวลา

3.8 รายการประเมินการควบคุมการแข่งขันทั้งหมด

4. การสรุปผลการแข่งขัน

4.1 รายการประเมินการประกาศผลการแข่งขัน

4.2 รายการประเมินการสรุปใบบันทึกคะแนน

5. ผู้กำกับการส่งลูก

5.1 ความถูกต้องในการให้สัญญาณ

5.2 ความถูกต้องในการตัดสินใจจับการส่งลูก “เสีย”

5.3 บุคลิกลักษณะ (ท่านั่ง) ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กำกับการส่งลูกในการจับ

การส่งลูก “เสีย”

องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด

1. การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน

2. ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด

1. ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ

2. จรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสิน

3. ทักษะคติเชิงบวกต่อกีฬาแบดมินตัน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด

1. ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

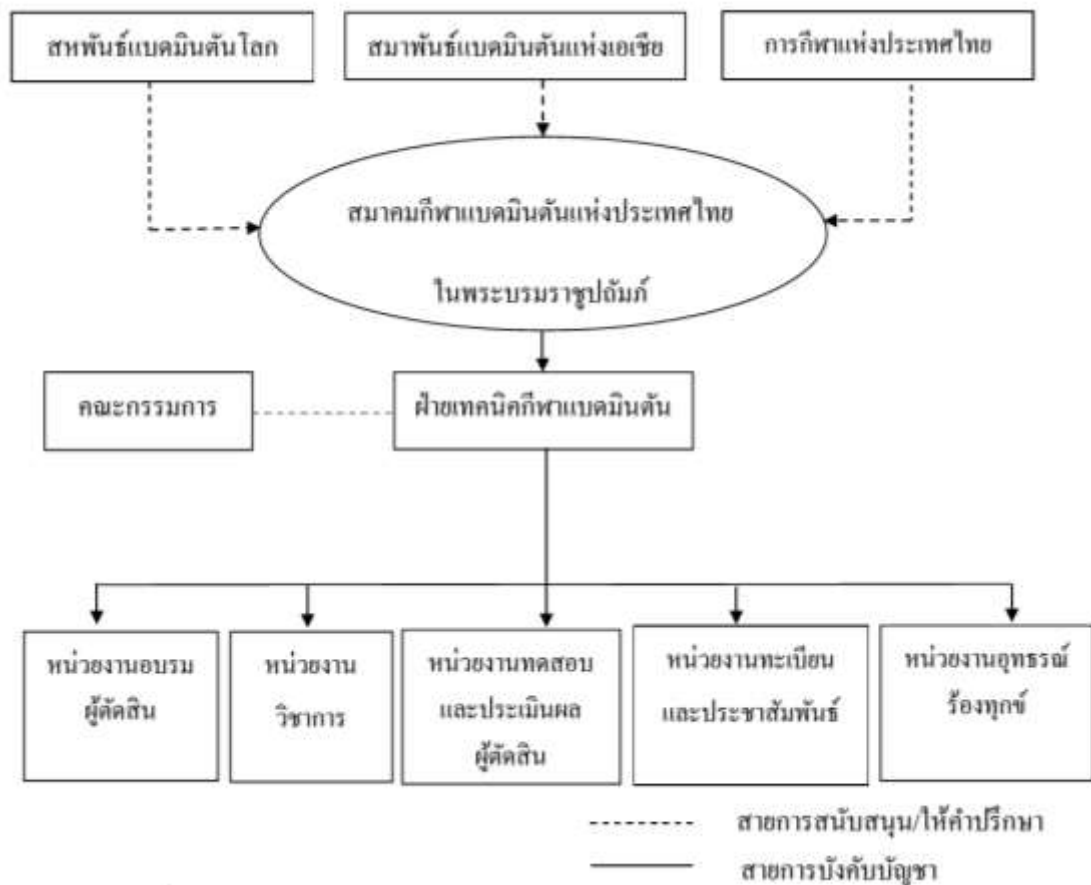
2. ความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าของการเป็นผู้ตัดสิน

3. ความใฝ่รู้ในการติดตามข่าวสาร ในวงการกีฬาแบดมินตัน และเข้าร่วมกิจกรรม

ที่จัดขึ้น

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

1. โครงสร้างการบริหารจัดการรูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันตามหลักการบริหารจัดการ POIC



รูปแบบโครงสร้างของการประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

รูปแบบการจัดการโครงสร้างองค์กรในครั้งนี้เป็นการบริหารงาน โดยสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ และมีการแต่งตั้งองค์ที่ปรึกษา ซึ่งส่วนหนึ่งของที่ปรึกษามาจาก ตัวแทนสหพันธ์แบดมินตันโลก ตัวแทนสมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย และตัวแทนการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยการบริหารงานของฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ในรูปแบบการทำงานโดยคณะกรรมการ (Board) ประกอบด้วย 5 หน่วยงานหลัก คือ หน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานวิชาการ หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ และหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์ โดยแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารจัดการ ดังนี้

รูปแบบการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

องค์กรที่ปรึกษา		
สหพันธ์แบดมินตันโลก	สมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย	การกีฬาแห่งประเทศไทย
สหพันธ์แบดมินตันโลก เป็นองค์กรหลักของกีฬาแบดมินตันที่มีบทบาทในการควบคุมการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตันของสมาชิกทั่วโลก อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนา กีฬาแบดมินตันในระดับสากล	สมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย อยู่ภายใต้การทำงานของสหพันธ์แบดมินตันโลก เป็นองค์กรย่อย เพื่อสนับสนุนการทำงานของสหพันธ์แบดมินตันโลก ซึ่งดูแลประเทศสมาชิกในโซนทวีปเอเชีย	สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยฯ อยู่ในความควบคุมของการกีฬาแห่งประเทศไทย ตามมาตรา 53 มาตรา 54 และมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติ การกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558

สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน โดยรูปแบบการดำเนินงานของฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน ในรูปแบบของคณะกรรมการ (Board) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทางกีฬาแบดมินตันสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาอาชีพ

ฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน

ฝ่ายเทคนิคกีฬาแบดมินตัน บริหารงานภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการ (Board) ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่โดยคณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ มีหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานเชิงระบบของทุกหน่วยงาน
2. จัดตั้งหน่วยงานและผู้รับผิดชอบการดำเนินงานใน 5 หน่วยงานหลัก คือ หน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานวิชาการ หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ และหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์
3. แต่งตั้งคณะกรรมการของหน่วยงานขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้
4. ติดตาม กำกับ ดูแล การดำเนินงานของทุกหน่วยงาน

หน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน

1. โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน
 - หัวหน้างานหน่วยอบรมผู้ตัดสิน
 - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีหน้าที่ประสานงานทั่วไปกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. กระบวนการบริหารจัดการหน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจ ในการวางแผนการอบรมผู้ตัดสิน - แผนการจัดทำหลักสูตรการอบรมผู้ตัดสินร่วมกับหน่วยวิชาการ - แผนการดำเนินการตั้งแต่วิทยากรทำหน้าที่ฝึกอบรมผู้ตัดสิน - แผนการจัดทำเอกสารและคู่มือประกอบการฝึกอบรมผู้ตัดสิน - แผนการกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรม - แผนการกำหนดสถานที่ ที่ใช้ในการอบรมผู้ตัดสิน <p>หมายเหตุ โดยทำงานร่วมกับหน่วยงานวิชาการและหน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน</p>
การจัดการองค์กร (Organizing)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดหน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน หน่วยงานสอบผู้อบรม บุคคลที่ประเมินหน่วยงาน บุคคลที่ประเมินทักษะการปฏิบัติหน้าที่ หน่วยงานที่ทดสอบภาคทฤษฎี - โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน ประกอบด้วย - หัวหน้างานหน่วยอบรมผู้ตัดสิน <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีหน้าที่ประสานงานทั่วไปกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
การดำเนินการ (Implementing)	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินงานโดยการประสานการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอบรมผู้ตัดสิน ได้แก่ หน่วยวิชาการ หน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน - การดำเนินการจัดอบรมผู้ตัดสินให้เป็นไปตามแผน: <ul style="list-style-type: none"> - จัดเตรียมเอกสารและคู่มือประกอบการฝึกอบรมของผู้ตัดสิน - แต่งตั้งวิทยากรทำหน้าที่ในการอบรมผู้ตัดสิน - จัดเตรียมเอกสาร คู่มือประกอบสำหรับผู้เข้ารับการอบรม - รับสมัครผู้เข้ารับการอบรมผู้ตัดสิน - ประสานงานและจัดเตรียมสถานที่ต่าง ๆ ที่ใช้ในการอบรมผู้ตัดสิน
การควบคุม (Controlling)	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามประเมินผลการอบรมผู้ตัดสินให้เป็นไปตามแผน - ประเมินผลเอกสาร คู่มือที่ใช้ในการอบรม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัย

หน่วยงานวิชาการ

1. โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานวิชาการ
 - หัวหน้างานหน่วยงานวิชาการ
 - เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ประสานงานทั่วไปกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. กระบวนการบริหารจัดการหน่วยงานวิชาการ

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานวิชาการ	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนการจัดทำคลังความรู้ วิชาการ เอกสารในการเผยแพร่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจภาคพื้นดิน - การวางแผนการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานการอบรมผู้ประเมิน - การวางแผนการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานการอบรมผู้ตัดสิน - การวางแผนการจัดทำสารสนเทศ และคู่มือประกอบการอบรมผู้ตัดสิน - การวางแผนการจัดทำองค์ความรู้ (Knowledge management) ให้เป็นระบบและมีแบบแผนที่ชัดเจน <p>หมายเหตุ โดยทำงานร่วมกับหน่วยงานอบรมผู้ตัดสิน</p>
การจัดการ องค์กร (Organizing)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้มีการจัดตั้งหน่วยวิชาการ มีหน้าที่จัดทำคลังความรู้ วิชาการ เอกสารในการเผยแพร่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจภาคพื้นดิน - โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานวิชาการ ประกอบด้วย - หัวหน้างานหน่วยงานวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ประสานงานทั่วไปกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
การดำเนินการ (Implementing)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคลังความรู้วิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจภาคพื้นดิน - จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการอบรมผู้ประเมิน - จัดทำหลักสูตรมาตรฐานการอบรมผู้ตัดสิน - จัดทำสารสนเทศ และคู่มือประกอบการอบรมผู้ตัดสิน - ส่งเสริมการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้ตัดสินใจภาคพื้นดิน - จัดทำวารสาร งานวิจัยเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร สารความรู้ และการเคลื่อนไหวด้านการตัดสินใจภาคพื้นดิน - จัดรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ มาจัดระบบ และพัฒนาใหม่ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยจัดช่องทางเข้าถึงความรู้ให้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงเพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปพัฒนา การในปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
การควบคุม (Controlling)	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามประเมินผลการจัดทำหลักสูตรอบรมผู้ประเมิน หลักสูตรอบรมผู้ตัดสิน - ตรวจสอบสารสนเทศ และคู่มือที่ใช้ในการอบรมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้อง เหมาะสมและทันสมัย

หน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน

1. โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน

- คณะกรรมการในการออกข้อสอบ
- หัวหน้างานหน่วยทดสอบผู้ตัดสิน ทำหน้าที่เลขานุการกรรมการออกข้อสอบ
- เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีหน้าที่ประสานงานทั่วไปกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้อมูล

2. กระบวนการบริหารจัดการหน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้ผู้เข้ารับการทดสอบผู้ตัดสินแบบคมีนตันต้องผ่านการทดสอบในด้านสมรรถนะทั่วไป และสมรรถนะหน้าที่ - กำหนดแผนประชุมร่วมกับหน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน และหน่วยวิชาการเพื่อกำหนดแผนการดำเนินการในการทดสอบทดสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ - กำหนดการวางแผนประชุมร่วมกับหน่วยงานฝึกอบรมผู้ตัดสิน และหน่วยวิชาการเพื่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ใช้ในการทดสอบ - กำหนดการวางแผนการดำเนินการจัดทำข้อสอบโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ (คณะกรรมการร่วมเฉพาะกิจ) - การวางแผนการจัดเตรียมการทดสอบสำหรับผู้เข้ารับการทดสอบ
การจัดการองค์กร (Organizing)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้มีหน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน มีหน้าที่กำหนดรูปแบบขั้นตอนการทดสอบ การดำเนินการทดสอบและแจ้งผลต่อผู้รับผิดชอบ - โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน ประกอบด้วย - คณะกรรมการในการออกข้อสอบ <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้างานหน่วยทดสอบผู้ตัดสิน ทำหน้าที่เลขานุการกรรมการออกข้อสอบ - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีหน้าที่ประสานงานทั่วไปกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล
การดำเนินการ (Implementing)	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการออกข้อสอบ/ ทดสอบ/ ตรวจสอบข้อสอบ/ ประเมินผลการทดสอบ - จัดทำรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบให้หน่วยงานทะเบียนและการประชาสัมพันธ์ - ประสานงานและจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ ในการทดสอบ - ผู้ตัดสินที่สอบผ่านสมรรถนะทั่วไป จึงมีสิทธิในการสอบ สมรรถนะตามหน้าที่เฉพาะชนิดกีฬาของตนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
การควบคุม (Controlling)	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามและประเมินผลกระบวนการทดสอบของผู้ตัดสิน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและทันสมัย - ติดตามประเมินผลกระบวนการขั้นตอนการทดสอบทุกขั้นตอนเพื่อนำกลับมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม

หน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์

1. โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์
 - หัวหน้างานหน่วยทะเบียนและประชาสัมพันธ์
 - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีหน้าที่กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำเว็บไซต์แสดงข้อมูลและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
2. กระบวนการบริหารจัดการหน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดแผนประจําร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบขั้นตอนในการขึ้นทะเบียนผู้ประเมินและผู้รับการประเมินผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน - การกำหนดแผนงานการขึ้นทะเบียน (ปฏิทินการสอบขึ้นทะเบียน) - การกำหนดแผนงานในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่าง ๆ
การจัดการองค์กร (Organizing)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้มีหน่วยงานหน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดทำเว็บไซต์แสดงข้อมูล และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน - โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานทะเบียนและประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย - หัวหน้างานหน่วยทะเบียนและประชาสัมพันธ์ <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีหน้าที่กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำเว็บไซต์แสดงข้อมูลและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ เกี่ยวกับวงการผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
การดำเนินการ (Implementing)	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินสอบขึ้นทะเบียนและดำเนินการประกาศตามที่คณะกรรมการกำหนด - จัดทำข้อมูลรายชื่อผู้ขึ้นทะเบียนเป็นการเป็นผู้ประเมิน/ ผู้รับการประเมิน/ ผู้ตัดสินที่ถูกกลงโทษ/ ผู้ตัดสินในระดับต่าง ๆ - การดำเนินการขึ้นทะเบียนผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตัดสิน และผู้ขึ้นทะเบียนได้รับสิทธิการแต่งตั้งไปปฏิบัติหน้าที่ในรายการต่าง ๆ - ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินต้องผ่าน การอบรมและสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประเมิน และเมื่อได้รับอนุญาตเป็นผู้ประเมินแล้วให้สมัครเข้าเป็นผู้ประเมินสังกัดหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับการรับรอง - นำเสนอข้อมูลข่าวสารของแต่ละหน่วยงาน ในช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์วารสาร เป็นต้น
การควบคุม (Controlling)	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุง (Update) ข้อมูลข่าวสาร งานวิชาการที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ อยู่เสมอ - ปรับปรุง (Update) ข้อมูลรายชื่อผู้ประเมิน รายชื่อผู้ตัดสิน ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

หน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์

1. โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์
 - คณะอนุกรรมการ พิจารณาข้อร้องเรียนการอุทธรณ์ร้องทุกข์กล่าวโทษ
 - หัวหน้างานหน่วยอุทธรณ์ร้องทุกข์ มีหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะอนุกรรมการ
 - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. กระบวนการบริหารจัดการหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์

สรุปบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์	
การวางแผน (Planning)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้ผู้ตัดสินใจไม่ละเมิดจรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสินใจฯ ตามหน้าที่ตั้งที่ระบุในพระราชบัญญัติส่งเสริมมาตรฐานผู้ฝึกสอนและผู้ตัดสินใจอาชีพ พ.ศ. 2561 ว่าด้วยเรื่อง จรรยาบรรณแห่งการเป็นผู้ตัดสินใจฯ - กำหนดแผนประชุมเพื่อกำหนดรูปแบบคณะกรรมการ ในการพิจารณาข้อร้องเรียนการอุทธรณ์ร้องทุกข์กล่าวโทษ - การวางแผนการดำเนินงาน เช่น กำหนดช่องทางในการรับเรื่องร้องทุกข์
การจัดการ องค์กร (Organizing)	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างการจัดการองค์กร (Organizing) ของหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์ ประกอบด้วย - คณะอนุกรรมการ พิจารณาข้อร้องเรียนการอุทธรณ์ร้องทุกข์กล่าวโทษ <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้างานหน่วยอุทธรณ์ร้องทุกข์ มีหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะอนุกรรมการ - เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
การดำเนินการ (Implementing)	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดกระบวนการอุทธรณ์ร้องทุกข์ - คณะอนุกรรมการจรรยาบรรณดำเนินการพิจารณาข้อร้องเรียนและตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด และนำเสนอเข้าสู่คณะกรรมการ (Board) เพื่อพิจารณาในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนแปลงผลของการตัดสินใจ - ดำเนินการจัดทำระบบ ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน เช่น ระบบออนไลน์
การควบคุม (Controlling)	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตาม ตรวจสอบ เรื่องราวข้อร้องทุกข์ที่ได้รับการแก้ไขปัญหา ด้วยความยุติธรรมในทุกเรื่องที่มีการร้องเรียน ภายใต้หลักแห่งจรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสินใจฯ

2. ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

การกำหนดผู้ประเมินในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันในแต่ละองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะนั้น พิจารณาตามฉันทามติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้ประเมิน คือ ผู้ประเมินผู้ตัดสิน (Assessor)

คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ประเมิน:

- อายุไม่ต่ำกว่า 35 ปีบริบูรณ์
- มีสัญชาติไทย
- มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ไม่เป็นผู้มีกายพิการ วิกจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบอันเป็นเหตุให้เป็นผู้ไร้สมรรถภาพในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสิน

- ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ไร้ความสามารถ ไม่เคยต้องโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกต้องโทษจำคุกโดยศาลพิจารณาถึงที่สุด

คุณสมบัติเฉพาะของผู้ประเมิน:

- มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันอย่างน้อย 10 ปี หรือ

- มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การเป็นผู้ชี้ขาดกีฬาแบดมินตันอย่างน้อย 5 ปี และ

- เป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน ระดับ 1 หรือ ระดับนานาชาติขึ้นไป และ

- มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพผู้ตัดสิน และ

- มีทักษะในการสื่อสารให้คำแนะนำ เชิงปรับปรุงและพัฒนา และ

- มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สามารถประเมินผู้ตัดสินได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และ

ปราศจากอคติ

ผู้รับการประเมิน คือ ผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

คุณสมบัติผู้รับการประเมิน:

- มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือ

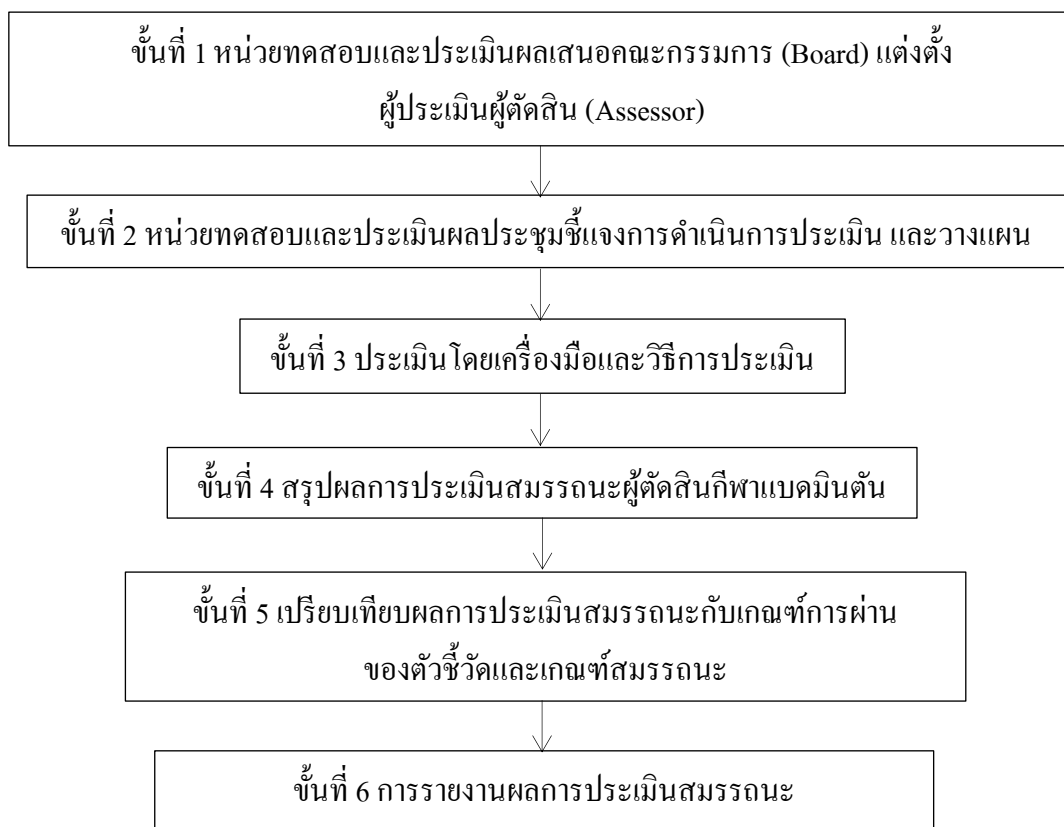
- เป็นผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตร สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย

ในพระบรมราชูปถัมภ์ หรือจากสถาบันที่สมาคมกีฬาแบดมินตันฯ ให้การรับรอง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

ขั้นตอนในการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

การดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน มีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 หน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสินเสนอคณะกรรมการ (Board) แต่งตั้งผู้ประเมินผู้ตัดสิน (Assessor)

หน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสินดำเนินการคัดเลือกผู้ประเมินผู้ตัดสิน (Assessor) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้ประเมินตามที่กำหนดและเสนอรายชื่อผู้ประเมินผู้ตัดสิน (Assessor) ที่ผ่านการคัดเลือกนำเสนอต่อคณะกรรมการ (Board) เพื่อให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาและแต่งตั้งต่อไป

ขั้นที่ 2 หน่วยทดสอบและประเมินผลประชุมชี้แจงการดำเนินการประเมิน และวางแผนการประเมิน

1. หน่วยทดสอบและประเมินผลจัดประชุมชี้แจงการดำเนินการประเมินสมรรถนะ

ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันและวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการ (Board) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำการศึกษาคู่มือการดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน ในรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการการดำเนินการประเมิน สรุปผลการประเมิน และจัดทำรายงานการประเมินดังนี้

1.1 หน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน ประเมินผลการทดสอบ

1.2 หน่วยทดสอบและประเมินผลผู้ตัดสิน แจ้งผลการประเมินการทดสอบและเสนอต่อคณะกรรมการ (Board)

1.3 คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินและส่งผลการประเมินเพื่อให้หน่วยทะเบียนและประชาสัมพันธ์ประกาศผลการประเมินต่อผู้เข้ารับการประเมิน

1.4 กรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินเกิดข้อสงสัยไม่ได้รับความเป็นธรรมของผลการประเมินสามารถร้องเรียนกับหน่วยงานอุทธรณ์ร้องทุกข์

1.5 หน่วยอุทธรณ์ร้องทุกข์รับเรื่องและพิจารณานำเสนอต่อฝ่ายเลขานุการเพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป (กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงผลการประเมิน)

ขั้นที่ 3 ประเมิน โดยเครื่องมือและวิธีการประเมิน

การดำเนินการประเมินให้ดำเนินการตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกับผู้ประเมิน (Assessor) ใช้เครื่องมือและวิธีการประเมิน ดังนี้

1. เครื่องมือการประเมิน คือ แบบประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

แบบประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันมี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะ 4) ด้านพฤติกรรม และ 5) ด้านแรงจูงใจ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) รวมทั้งหมด 18 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก)

2. เกณฑ์ในการให้คะแนนตัวชี้วัด/ เกณฑ์สมรรถนะในแบบประเมิน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5 คะแนน หมายถึง ผู้รับการประเมินมีคุณลักษณะ/ มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ผู้รับการประเมินมีคุณลักษณะ/ มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้รับการประเมินมีคุณลักษณะ/ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ผู้รับการประเมินมีคุณลักษณะ/ มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ผู้รับการประเมินมีคุณลักษณะ/ มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. การรวมคะแนนขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

ให้ผู้ประเมิน (Assessor) รวมคะแนนที่ได้จากการประเมิน ในแต่ละรายการประเมิน/ตัวชี้วัด เป็นคะแนนรวมของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีคะแนนเต็มดังนี้

3.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ 25 คะแนน องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ 25 คะแนน องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ 10 คะแนน องค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรม 15 คะแนน และองค์ประกอบที่ 5 ด้านแรงจูงใจ 10 คะแนน ซึ่งรวมทุกองค์ประกอบได้ 90 คะแนน จากนั้นนำคะแนนรวมที่ได้ (X) ในแต่ละองค์ประกอบมาปรับเป็นคะแนนเต็ม 100 คะแนน (Y) ดังสมการ

$$Y = X \div 0.9$$

เมื่อ

X = คะแนนที่ได้ของผู้เข้ารับการประเมิน (คะแนนดิบ)

Y = คะแนนเต็มขององค์ประกอบรายด้าน (คะแนนรวมเต็ม 100 คะแนน)

ซึ่งในกรณีนี้ผู้ประเมินสามารถปรับเป็นคะแนนเต็มได้ทั้งรายองค์ประกอบและในภาพรวมของสมรรถนะทั้ง 5 องค์ประกอบ

ตัวอย่างการคำนวณ

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ มี 5 ตัวชี้วัด ๆ ละ 5 คะแนน รวมคะแนน 25 คะแนน (คะแนนดิบ) ผู้เข้ารับการประเมินประเมินได้คะแนน ตัวชี้วัดที่ 1.1 ได้ 4 คะแนน ตัวชี้วัดที่ 1.2 ได้ 5 คะแนน ตัวชี้วัดที่ 1.3 ได้ 3 คะแนน ตัวชี้วัดที่ 1.4 ได้ 4 คะแนน ตัวชี้วัดที่ 1.5 ได้ 4 คะแนน รวม 20 คะแนน (คะแนนดิบ) สามารถนำมาคำนวณคะแนนที่ได้ ดังนี้

จากสมการ

$$Y = X \div 0.9$$

แทนค่า

$$Y = 20 \div 0.9 = 22.22 \text{ คะแนน}$$

ขั้นที่ 4 สรุปผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน

คณะกรรมการผู้ประเมิน นำแบบประเมินที่เก็บรวบรวมได้จากการเก็บข้อมูลของผู้เข้ารับการประเมิน (ผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน) นำมาทำการสรุปผลการประเมินโดยการดำเนินการรวบรวมคะแนนตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะในแต่ละด้านซึ่งผ่านการปรับค่าคะแนนแล้ว ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ 5 ตัวชี้วัด รวม 25 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 27.80 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ 5 ตัวชี้วัด 21 รายการประเมิน รวม 25 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 27.80 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ 2 ตัวชี้วัด รวม 10 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 11.00 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

องค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรม 3 ตัวชี้วัด รวม 15 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 16.70 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

องค์ประกอบที่ 5 ด้านแรงจูงใจ 3 ตัวชี้วัด รวม 15 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 16.70 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

ทศนิยมตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ปัดขึ้นเป็น 1 ทศนิยม ต่ำกว่า 0.5 ลงมาปัดลงมาเป็น 0 นำคะแนนที่ได้ บันทึกในใบบันทึกคะแนนการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตัน รวมคะแนนองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาเบดมินตันรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็น 100 คะแนน

ขั้นที่ 5 เปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะกับเกณฑ์การผ่านของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะกับเกณฑ์การผ่านขั้นต่ำ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ 5 ตัวชี้วัด ต้องได้คะแนนรวมอย่างน้อย 20 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 22.22 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ 5 ตัวชี้วัด ต้องได้คะแนนรวมอย่างน้อย 20 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 22.22 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะ 2 ตัวชี้วัด ต้องได้คะแนนรวมอย่างน้อย 8 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 8.90 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

องค์ประกอบที่ 4 ด้านพฤติกรรม 3 ตัวชี้วัด ต้องได้คะแนนรวมอย่างน้อย 12 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 13.33 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

องค์ประกอบที่ 5 ด้านแรงจูงใจ 3 ตัวชี้วัด ต้องได้คะแนนรวมอย่างน้อย 12 คะแนน (คะแนนดิบ) หรือ 13.33 คะแนน (คะแนนปรับแล้ว)

โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันกำหนดไว้ ดังนี้

1. ตัวชี้วัดรายชื่อในแต่ละองค์ประกอบต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 3.00 คะแนน ขึ้นไป
2. คะแนนรวมขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 3.50 คะแนนขึ้นไป

3. คะแนนรวมทั้งหมดทุกองค์ประกอบต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 4.00 คะแนนขึ้นไป
คิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป ของคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบ หมายถึง ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

คิดเป็นร้อยละ 80 ลงมา ของคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบ หมายถึง มีสมรรถนะ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

ขั้นที่ 6 การรายงานผลการประเมินสมรรถนะ

การรายงานผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันให้นำผลการประเมิน (ภาคผนวก ก) โดยให้หน่วยทดสอบหน่วยทดสอบรายงานผลการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตันให้คณะกรรมการ (Board) พิจารณานุมัติ และให้ฝ่ายเลขานุการส่งเรื่องให้หน่วยทะเบียนและประชาสัมพันธ์ ประกาศขึ้นทะเบียนผู้ตัดสินต่อไป



ตัวอย่าง เครื่องมือในการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ที่ได้ปฏิบัติจริงตามความคิดเห็นของท่าน

องค์ประกอบด้านความรู้	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา กำหนดนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากลของกีฬาแบดมินตัน					
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ของการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน					
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้างองค์กรกีฬาแบดมินตัน ทั้งในและต่างประเทศ					
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวินิจฉัยการบาดเจ็บของนักกีฬา					
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร					
รวมคะแนนดิบ (X)	คะแนน				
รวมคะแนนปรับ (Y)	คะแนน				
องค์ประกอบด้านทักษะ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 2.1 มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน					
ตัวชี้วัดที่ 2.2 มีทักษะในการประกาศและขานคะแนน					
ตัวชี้วัดที่ 2.3 มีการบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน					
ตัวชี้วัดที่ 2.4 การสรุปผลการแข่งขันถูกต้อง					
ตัวชี้วัดที่ 2.5 ผู้กำกับการส่งลูกปฏิบัติหน้าที่ถูกต้อง					
รวมคะแนนดิบ (X)	คะแนน				
รวมคะแนนปรับ (Y)	คะแนน				

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 3.1 การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน					
ตัวชี้วัดที่ 3.2 ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน					
รวมคะแนนดิบ (X)	คะแนน				
รวมคะแนนปรับ (Y)	คะแนน				
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 4.1 ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับ					
ตัวชี้วัดที่ 4.2 มีจรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสิน					
ตัวชี้วัดที่ 4.3 มีทัศนคติเชิงบวกต่อกีฬาแบดมินตัน					
รวมคะแนนดิบ (X)	คะแนน				
รวมคะแนนปรับ (Y)	คะแนน				
องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ตัวชี้วัดที่ 5.1 มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					
ตัวชี้วัดที่ 5.2 มีความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าของตนในการเป็นผู้ตัดสิน					
ตัวชี้วัดที่ 5.3 มีความใฝ่รู้ในการติดตามข่าวสาร ในวงการกีฬาแบดมินตัน และเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น					
รวมคะแนนดิบ (X)	คะแนน				
รวมคะแนนปรับ (Y)	คะแนน				

ตารางสรุปคะแนนรวม

	องค์ประกอบ ด้านความรู้	องค์ประกอบ ด้านทักษะ	องค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะ	องค์ประกอบ ด้านพฤติกรรม	องค์ประกอบ ด้านแรงจูงใจ	รวม
คะแนนดิบ (X)						
คะแนนปรับ (Y)						



ตัวอย่าง เกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนของการประเมินสมรรถนะผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
ในแต่ละตัวชี้วัด/ รายการประเมิน

องค์ประกอบด้านความรู้
ตัวชี้วัดที่ 1.1 มีความรู้เกี่ยวกับกฎกติกา คำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากลของกีฬาแบดมินตัน
5 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 81-100 คะแนน
4 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 71-80 คะแนน
3 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 61-70 คะแนน
2 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 51-60 คะแนน
1 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 0-50 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 1.2 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ของการจัดการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน
5 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 81-100 คะแนน
4 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 71-80 คะแนน
3 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 61-70 คะแนน
2 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 51- 60 คะแนน
1 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 0-50 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับ โครงสร้างองค์กรกีฬาแบดมินตัน ทั้งในและต่างประเทศ
5 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 81-100 คะแนน
4 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 71-80 คะแนน
3 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 61-70 คะแนน
2 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 51-60 คะแนน
1 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 0-50 คะแนน

องค์ประกอบด้านความรู้ (ต่อ)
ตัวชี้วัดที่ 1.4 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวินิจฉัยการบาดเจ็บของนักกีฬา
5 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 81-100 คะแนน
4 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 71-80 คะแนน
3 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 61-70 คะแนน
2 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 51-60 คะแนน
1 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 0-50 คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 1.5 มีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร
5 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 81-100 คะแนน
4 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 71-80 คะแนน
3 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 61-70 คะแนน
2 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 51-60 คะแนน
1 คะแนนเมื่อ สอบได้คะแนน 0-50 คะแนน

องค์ประกอบด้านทักษะ
ตัวชี้วัดที่ 2.1 ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการแข่งขัน (4 รายการประเมิน)
2.1.1 รายการประเมินการรับและการตรวจสอบความถูกต้องของไบบันทึக்கะแนน
5 คะแนนเมื่อ รับไบบันทึக்கะแนนก่อนการประกาศชื่อลงสนาม
4 คะแนนเมื่อ รับไบบันทึக்கะแนนทันทีเมื่อประกาศชื่อลงสนาม
3 คะแนนเมื่อ รับไบบันทึக்கะแนนหลังจากประกาศชื่อลงสนาม 1 นาที
2 คะแนนเมื่อ รับไบบันทึக்கะแนนหลังจากประกาศชื่อลงสนาม 2 นาที
1 คะแนนเมื่อ ไม่มารับไบบันทึக்கะแนนหลังจากประกาศชื่อลงสนามเกินกว่า 2 นาที
2.1.2 รายการประเมินการพบปะนักกีฬาก่อนเริ่มการเสด็จสิทธิ์
5 คะแนนเมื่อ ปฏิสัมพันธ์กับนักกีฬาด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเองตรวจสอบรายชื่อนักกีฬาและความถูกต้องของเครื่องแต่งกาย
4 คะแนนเมื่อ ปฏิสัมพันธ์กับนักกีฬาด้วยความเป็นมิตร ตรวจสอบรายชื่อนักกีฬาและความถูกต้องของเครื่องแต่งกาย
3 คะแนนเมื่อ ปฏิสัมพันธ์กับนักกีฬา ตรวจสอบรายชื่อนักกีฬาและความถูกต้องของเครื่องแต่งกาย

องค์ประกอบด้านทักษะ (ต่อ)
2 คะแนนเมื่อ ปฏิสัมพันธ์กับนักกีฬา ไม่ตรวจสอบรายชื่อ นักกีฬาและความถูกต้องของเครื่องแต่งกาย
1 คะแนนเมื่อ ไม่ปฏิสัมพันธ์กับนักกีฬา ไม่ตรวจสอบรายชื่อ นักกีฬาและความถูกต้องของเครื่องแต่งกายและปล่อยให้ นักกีฬาทำผิดลงแข่งขัน
2.1.3 รายการประเมินการเสี่ยงสิทธิ์
5 คะแนนเมื่อ ยืนในท่ามาตรฐานและยืนตรงจุดที่กำหนด ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬาระหว่างการเสี่ยงสิทธิ์ ผู้ชนะและผู้แพ้ในการเสี่ยงสิทธิ์ ได้ใช้สิทธิ์ของตนอย่างถูกต้อง
4 คะแนนเมื่อ ยืนในท่ามาตรฐานและยืนตรงจุดที่กำหนด ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง ไม่มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬาระหว่างการเสี่ยงสิทธิ์
3 คะแนนเมื่อ ยืนในท่ามาตรฐานและยืนตรงจุดที่กำหนด ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬาระหว่างการเสี่ยงสิทธิ์
2 คะแนนเมื่อ ยืนในท่ามาตรฐาน ไม่ยืนตรงจุดที่กำหนด ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง ไม่มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬาระหว่างการเสี่ยงสิทธิ์
1 คะแนนเมื่อ ไม่ยืนในท่ามาตรฐาน ยืนไม่ตรงจุดที่กำหนด ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสี่ยง ไม่มีการชี้แจงอธิบายกับนักกีฬาระหว่างการเสี่ยงสิทธิ์
2.1.4 รายการประเมินการตรวจสอบสภาพสนามและตำแหน่งของผู้กำกับเส้น
5 คะแนนเมื่อ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเสา ตาข่าย ตรวจสอบความเรียบร้อยสนาม ที่วางกระเป๋าดำแหน่งของผู้กำกับเส้นว่าตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
4 คะแนนเมื่อ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเสา ตาข่าย ตรวจสอบความเรียบร้อยสนาม ที่วางกระเป๋า ไม่ตรวจตำแหน่งของผู้กำกับเส้นว่าตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3 คะแนนเมื่อ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเสา ตาข่าย ตรวจสอบความเรียบร้อยในสนาม ตรวจสอบสภาพสนามแต่ไม่ครบถ้วน ตรวจตำแหน่งของกรรมการกำกับเส้นแต่นั่ง ไม่ถูกต้องตามตำแหน่ง
2 คะแนนเมื่อ ไม่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเสา ตาข่าย ไม่ตรวจสอบความเรียบร้อยในสนาม ไม่ตรวจตำแหน่งของกรรมการกำกับเส้นว่าตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
1 คะแนนเมื่อ ไม่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเสา ตาข่าย ไม่ตรวจสอบความเรียบร้อยในสนาม ไม่ตรวจตำแหน่งของผู้กำกับเส้นว่าตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

องค์ประกอบด้านทักษะ (ต่อ)
ตัวชี้วัดที่ 2.2 ทักษะในการประกาศและขานคะแนน (4 รายการประเมิน)
2.2.1 รายการประเมินความถูกต้องของการประกาศการแข่งขัน
5 คะแนนเมื่อ การประกาศถูกต้องตามคำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากล เสียงดัง ชัดเจน เป็นจังหวะ
4 คะแนนเมื่อ การประกาศถูกต้องตามคำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากล เสียงดัง ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
3 คะแนนเมื่อ การประกาศถูกต้องตามคำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากล เสียงดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
2 คะแนนเมื่อ การประกาศถูกต้องตามคำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากล เสียงไม่ดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
1 คะแนนเมื่อ การประกาศไม่ถูกต้องตามคำแนะนำกรรมการเทคนิคตามมาตรฐานสากล เสียงไม่ดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
2.2.2 รายการประเมินการขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน
5 คะแนนเมื่อ ขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐานถูกต้อง เสียงดัง ชัดเจน เป็นจังหวะ
4 คะแนนเมื่อ ขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐานถูกต้อง เสียงดัง ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
3 คะแนนเมื่อ ขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐานถูกต้อง เสียงดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
2 คะแนนเมื่อ ขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน เสียงไม่ดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
1 คะแนนเมื่อ ไม่ขานคะแนนตามศัพท์มาตรฐาน เสียงไม่ดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
2.2.3 รายการประเมินความดังของเสียงในการประกาศและการขานคะแนน
5 คะแนนเมื่อ สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนามชัดเจน ตลอดการแข่งขัน
4 คะแนนเมื่อ ได้ยินการขานคะแนนในสนามชัดเจนเกือบทุกครั้ง
3 คะแนนเมื่อ สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนามแต่ไม่ค่อยชัดเจน
2 คะแนนเมื่อ ไม่สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนามได้อย่างชัดเจน
1 คะแนนเมื่อ ไม่สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนาม
2.2.4 จังหวะและความชัดเจนของการประกาศและการขานคะแนน
5 คะแนนเมื่อ ขานเป็นจังหวะ มีช่วงเว้นวรรค ไม่ช้าหรือเร็วเกินไป ชัดเจนและเสียงดัง
4 คะแนนเมื่อ ขานเป็นจังหวะ มีช่วงเว้นวรรค ไม่ช้าหรือเร็วเกินไป ชัดเจน เสียงไม่ดัง
3 คะแนนเมื่อ ขานเป็นจังหวะ ไม่มีช่วงเว้นวรรค นักกีฬา ผู้ชม สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนาม แต่ไม่ค่อยชัดเจน

องค์ประกอบด้านทักษะ (ต่อ)
2 คะแนนเมื่อ ขานซ้ำหรือเร็วเกินไป ไม่มีจังหวะ นักกีฬา สามารถได้ยินการขานคะแนน แต่ไม่ค่อยชัดเจน
1 คะแนนเมื่อ ขานซ้ำหรือเร็วเกินไป ไม่มีจังหวะ เสียงเบา นักกีฬา ผู้ชม ไม่สามารถได้ยินการขานคะแนนในสนาม
ตัวชี้วัดที่ 2.3 การบริหารจัดการในสนามระหว่างการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน (8 รายการประเพณี)
2.3.1 รายการประเพณีการต่อเนื่องของเกม การแก้ไขสถานการณ์ การควบคุมความต่อเนื่องของการแข่งขัน
5 คะแนนเมื่อ เกมการเล่นสั้นไหล และมีการเล่นต่อเนื่องตลอดทั้งการแข่งขัน
4 คะแนนเมื่อ เกมการเล่นสั้นไหล เกมการเล่นต่อเนื่อง แต่มีผิดพลาดเล็กน้อย สามารถแก้ไขได้ทันที
3 คะแนนเมื่อ เกมการเล่นสั้นไหล แต่มีการชะงักจากความผิดพลาดบ้าง แต่สามารถแก้ไขได้
2 คะแนนเมื่อ เกมมีการเล่นหยุดชะงัก และเกิดความล่าช้าเป็นบางครั้ง
1 คะแนนเมื่อ เกมการเล่นหยุดชะงัก และเกิดความล่าช้าในเกมบ่อยครั้ง
2.3.2 รายการประเพณีการแก้ไขข้อโต้แย้งเมื่อมีข้อสงสัย
5 คะแนนเมื่อ มีข้อสงสัย สามารถชี้แจงได้โดยเร็ว ทันทีทันใดแม่นยำ ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎ กติกา
4 คะแนนเมื่อ มีข้อสงสัยสามารถชี้แจงได้ถูกต้อง แม่นยำ ตามขั้นตอนของกฎ กติกา
3 คะแนนเมื่อ มีข้อสงสัย สามารถชี้แจงได้ ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎ กติกา แต่การตัดสินใจล่าช้า
2 คะแนนเมื่อ มีข้อสงสัย สามารถชี้แจงได้ แต่การตัดสินใจล่าช้า ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎ กติกา
1 คะแนนเมื่อ มีข้อสงสัย ไม่สามารถชี้แจงได้ การตัดสินใจล่าช้า ขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎ กติกา
2.3.3 รายการประเพณีการมีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้เล่น
5 คะแนนเมื่อ แสดงกิริยาท่าทางการเตือนด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย้มกับนักกีฬา และใช้ภาษาภายในการสื่อสารที่ดี
4 คะแนนเมื่อ แสดงกิริยาท่าทางการเตือนด้วยความเป็นมิตร กับนักกีฬา และใช้ภาษาภายในการสื่อสารที่ดี

องค์ประกอบด้านทักษะ (ต่อ)
3 คะแนนเมื่อ แสดงกิริยาท่าทางการเตือนกับนักกีฬา เข้มงวดเกินไป และใช้ภาษากายในการสื่อสารที่ดี
2 คะแนนเมื่อ ไม่แสดงกิริยาท่าทางการเตือนด้วยความเป็นมิตร เข้มงวดเกินไป และมีการใช้ภาษากายที่ไม่ดี
1 คะแนนเมื่อ ไม่แสดงกิริยาท่าทางการเตือนด้วยความเป็นมิตร หน้าบึ้งตึง และเข้มงวดเกินไป มีการใช้ภาษากายที่ไม่ดี
2.3.4 รายการประเมินความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ
5 คะแนนเมื่อ น้ำเสียงมั่นคง อธิบายได้อย่างถูกต้องชัดเจนตามกฎ กติกา ประสานสายตากับนักกีฬา ตัดสินใจถูกต้องและทันทีทันใด
4 คะแนนเมื่อ น้ำเสียงมั่นคง อธิบายได้อย่างถูกต้องชัดเจนตามกฎ กติกา ประสานสายตากับนักกีฬา ตัดสินใจถูกต้อง
3 คะแนนเมื่อ อธิบายได้อย่างถูกต้องชัดเจนตามกฎ กติกา ไม่ประสานสายตากับนักกีฬา ตัดสินใจถูกต้อง
2 คะแนนเมื่อ อธิบายได้อย่างถูกต้องชัดเจนตามกฎ กติกา ไม่ประสานสายตากับนักกีฬา ตัดสินใจช้าและลังเล
1 คะแนนเมื่อ ไม่สามารถอธิบายให้นักกีฬาเข้าใจได้ และตัดสินใจผิดพลาด
2.3.5 รายการประเมินการมีสมาธิในการตัดสินใจ
5 คะแนนเมื่อ มีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขันในสนาม ร้อยละ 80-100
4 คะแนนเมื่อ มีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขันในสนาม ร้อยละ 70-79
3 คะแนนเมื่อ มีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขันในสนาม ร้อยละ 60-69
2 คะแนนเมื่อ มีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขันในสนาม ร้อยละ 50-59
1 คะแนนเมื่อ มีสมาธิกับเกมการแข่งขัน ไม่เหม่อลอย ใจจดจ่อกับเกมการแข่งขันในสนาม ต่ำกว่าร้อยละ 50

องค์ประกอบด้านทักษะ (ต่อ)
2.3.6 รายการประเมินการทำงานประสานกันระหว่างผู้กำกับการส่งลูก/ ผู้กำกับเส้น
5 คะแนนเมื่อ มีการใช้สายตาประสานกับผู้กำกับการส่งลูกและผู้กำกับเส้น เพื่อรับทราบการ แสดงสัญลักษณ์ และแสดงการตอบรับในการตัดสินใจทุกครั้ง
4 คะแนนเมื่อ มีการใช้สายตาประสานกับผู้กำกับการส่งลูกและผู้กำกับเส้น เพื่อรับทราบการ แสดงสัญลักษณ์ และแสดงการตอบรับในการตัดสินใจร้อยละ 80
3 คะแนนเมื่อ ใช้สายตาประสานกับผู้กำกับการส่งลูกและผู้กำกับเส้น เพื่อรับทราบการ แสดงสัญลักษณ์ และแสดงการตอบรับในการตัดสินใจร้อยละ 50
2 คะแนนเมื่อ ใช้สายตาประสานกับผู้กำกับการส่งลูกและผู้กำกับเส้น เพื่อรับทราบการ แสดงสัญลักษณ์ และแสดงการตอบรับในการตัดสินใจร้อยละ 20
1 คะแนนเมื่อ ไม่มีการใช้สายตาประสานกับผู้กำกับการส่งลูกและผู้กำกับเส้นทุกครั้งเมื่อมี การแสดงสัญลักษณ์
2.3.7 รายการประเมินการจับเวลา
5 คะแนนเมื่อ มีการจับเวลาได้ถูกต้องและแม่นยำ เมื่อมีการพัก การพักชั่วคราว และการพัก เมื่อมีการบาดเจ็บโดยกดจับเวลาทันที
4 คะแนนเมื่อ มีการจับเวลาเวลา เมื่อมีการพัก การพักชั่วคราว และการพักเมื่อมีการบาดเจ็บ โดยกดจับเวลาช้า 5 วินาที
3 คะแนนเมื่อ มีการจับเวลาเวลา เมื่อมีการพักการพักชั่วคราว และการพักเมื่อมีการบาดเจ็บ โดยกดจับเวลาช้า 10 วินาที
2 คะแนนเมื่อ มีการจับเวลาเวลา เมื่อมีการพักการพักชั่วคราว และการพักเมื่อมีการบาดเจ็บ โดยกดจับเวลาช้า 15 วินาที
1 คะแนนเมื่อ มีการจับเวลาเวลา เมื่อมีการพักการพักชั่วคราว และการพักเมื่อมีการบาดเจ็บ โดยกดจับเวลาช้าเกิน 30 วินาที
2.3.8 รายการประเมินการควบคุมการแข่งขันทั้งหมด
5 คะแนนเมื่อ ควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไป ตามกฎ กติกา ตลอดการแข่งขัน
4 คะแนนเมื่อ ควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไป ตามกฎ กติกา ได้เกือบตลอดการแข่งขัน
3 คะแนนเมื่อ ควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไป ตามกฎ กติกา ได้บางครั้ง

องค์ประกอบด้านทักษะ (ต่อ)
2 คะแนนเมื่อ ไม่สามารถควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไปตามกฎ กติกา ได้ตลอดการแข่งขัน
1 คะแนนเมื่อ ไม่สามารถควบคุมการแข่งขันและการปฏิบัติตนของนักกีฬา ผู้ฝึกสอน ผู้ชม ให้เป็นไปตามกฎ กติกา ได้ตลอดการแข่งขันและมีการประท้วงจากนักกีฬาและผู้ฝึกสอน
ตัวชี้วัดที่ 2.4 การสรุปผลการแข่งขัน (2 รายการประเมิน)
2.4.1 รายการประเมินการประกาศผลการแข่งขัน
5 คะแนนเมื่อ ประกาศชื่อผู้ชนะ และประกาศผลการแข่งขันถูกต้อง เสียงดัง ชัดเจน เป็นจังหวะ
4 คะแนนเมื่อ ประกาศชื่อผู้ชนะ และประกาศผลการแข่งขันถูกต้อง เสียงดัง ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
3 คะแนนเมื่อ ประกาศชื่อผู้ชนะ และประกาศผลการแข่งขันถูกต้อง เสียงดัง ไม่ชัดเจน ไม่เป็นจังหวะ
2 คะแนนเมื่อ ประกาศชื่อผู้ชนะ และประกาศผลการแข่งขัน ผิดพลาด แต่ได้แก้ไขให้ถูกต้อง
1 คะแนนเมื่อ ประกาศชื่อผู้ชนะ และประกาศผลการแข่งขัน ผิดพลาด และไม่มีการแก้ไขให้ถูกต้อง
2.4.2 รายการประเมินการสรุปไบบันทึกระยะคะแนน
5 คะแนนเมื่อ บันทึกระยะคะแนน รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สรุปผลการแข่งขัน ไบบันทึกระยะคะแนนถูกต้องครบถ้วน ลงชื่อผู้ตัดสิน และนำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม
4 คะแนนเมื่อ บันทึกระยะคะแนน รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สรุปผลการแข่งขัน ไบบันทึกระยะคะแนนถูกต้องครบถ้วน มีแก้ไขเล็กน้อย ลงชื่อผู้ตัดสิน และนำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม
3 คะแนนเมื่อ บันทึกระยะคะแนน รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สรุปผลการแข่งขัน ไบบันทึกระยะคะแนนถูกต้อง มีแก้ไข ไบบันทึกระยะคะแนนไม่สะอาด ลงชื่อผู้ตัดสิน และนำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม
2 คะแนนเมื่อ บันทึกระยะคะแนน ไม่รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สรุปผลการแข่งขัน ไบบันทึกระยะคะแนนไม่ถูกต้อง มีแก้ไข ไบบันทึกระยะคะแนนไม่สะอาด ลงชื่อผู้ตัดสิน และนำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม
1 คะแนนเมื่อ บันทึกระยะคะแนน ไม่รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่สรุปผลการแข่งขัน ไบบันทึกระยะคะแนนไม่สะอาด และลงชื่อผู้ตัดสิน นำไปให้ผู้ชี้ขาดลงนาม
ตัวชี้วัดที่ 2.5 ผู้กำกับการส่งลูก (3 รายการประเมิน)

องค์ประกอบด้านทักษะ (ต่อ)
2.5.1 รายการประเมินความถูกต้องในการให้สัญลักษณ์
5 คะแนนเมื่อ ให้สัญลักษณ์การส่งลูกเสียวี่ถูกต้องตามลักษณะความผิดในการส่งลูก พร้อมกับกับขานว่า “เสียว” เสียงดัง ถูกต้องชัดเจน พร้อมกับสบสายตากับผู้ตัดสิน
4 คะแนนเมื่อ ให้สัญลักษณ์การส่งลูกเสียวี่ถูกต้องตามลักษณะความผิดในการส่งลูก พร้อมกับกับขานว่า “เสียว” เสียงดัง ถูกต้องชัดเจน แต่ไม่สบสายตากับผู้ตัดสิน
3 คะแนนเมื่อ ให้สัญลักษณ์การส่งลูกเสียวี่ถูกต้องตามลักษณะความผิดในการส่งลูก พร้อมกับกับขานว่า “เสียว” เสียงเบา และไม่สบสายตากับผู้ตัดสิน
2 คะแนนเมื่อ ให้สัญลักษณ์การส่งลูกเสียวี่ผิดตามลักษณะความผิด (ในกรณีที่ผู้เล่นทำผิดกติกา การส่งลูกเสียว)
1 คะแนนเมื่อ นั่งเฉยและไม่จับการส่งลูกเสียว (ในกรณีที่ผู้เล่นทำผิดกติกาการส่งลูกเสียว)
2.5.2 รายการประเมินความถูกต้องในการตัดสินใจจับการส่งลูก
5 คะแนนเมื่อ สามารถจับการส่งลูกที่นักกีฬาส่งลูกเสียวได้ทุกครั้ง
4 คะแนนเมื่อ สามารถจับการส่งลูกที่นักกีฬาส่งลูกเสียวได้ร้อยละ 80
3 คะแนนเมื่อ สามารถจับการส่งลูกที่นักกีฬาส่งลูกเสียวได้ร้อยละ 50
2 คะแนนเมื่อ สามารถจับการส่งลูกที่นักกีฬาส่งลูกเสียวได้ร้อยละ 20
1 คะแนนเมื่อ ไม่สามารถจับการส่งลูกที่นักกีฬาส่งลูกเสียวได้เลย
2.5.3 รายการประเมินบุคลิกลักษณะ (ท่านั่ง) ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กำกับการส่งลูกในการจับการส่งลูก “เสียว”
5 คะแนนเมื่อ นั่งหลังตรง เท้าทั้งสองวางราบกับพื้น วางมือทั้งสองข้างบนหน้าขา รั่มัดระวัง ในการจับลูกส่งตลอดเวลา สบสายตากับผู้ตัดสินเมื่อมีการส่งลูกเสียว
4 คะแนนเมื่อ นั่งหลังตรง เท้าทั้งสองวางราบกับพื้น วางมือทั้งสองข้างบนหน้าขา รั่มัดระวัง ในการจับลูกส่งตลอดเวลา สบสายตากับ ผู้ตัดสินเมื่อมีการส่งลูกเสียวบางครั้ง
3 คะแนนเมื่อ นั่งหลังงอเล็กน้อย เท้าทั้งสองวางราบกับพื้น วางมือทั้งสองข้างบนหน้าขา รั่มัดระวังในการจับลูกส่งตลอดเวลา ไม่สบสายตากับ ผู้ตัดสินเมื่อมีการส่งลูกเสียว
2 คะแนนเมื่อ นั่งหลังงอเล็กน้อย เท้าทั้งสองวางราบกับพื้น บางครั้งนั่งเหม่อ และไม่สบสายตากับผู้ตัดสิน (ในกรณีที่ผู้เล่นทำผิดกติกาการส่งลูกเสียว)
1 คะแนนเมื่อ นั่งหลังงอ ขาไขว่ห้างบางครั้ง นั่งแบบตามสบายเหม่อลอย และไม่สบสายตากับผู้ตัดสิน (ในกรณีที่ผู้เล่นทำผิดกติกาการส่งลูกเสียว)

องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ
ตัวชี้วัดที่ 3.1 การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขันกีฬาแบดมินตัน
5 คะแนนเมื่อ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่สวมเครื่องแบบที่ถูกต้องและเรียบร้อยตามระเบียบของการแข่งขันหลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายสุภาพเรียบร้อย
4 คะแนนเมื่อ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่สวมเครื่องแบบที่ถูกต้องตามระเบียบของการแข่งขันหลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเกือบทุกครั้ง
3 คะแนนเมื่อ แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ การแข่งขัน แต่ไม่ค่อยเรียบร้อย หลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายไม่ค่อยสุภาพเรียบร้อย
2 คะแนนเมื่อ แต่งกายถูกต้องตามระเบียบการแข่งขัน แต่ไม่ค่อยเรียบร้อย หลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อย
1 คะแนนเมื่อ แต่งกายไม่ถูกต้องตามระเบียบการแข่งขัน หลังเสร็จสิ้นการแข่งขันแต่งกายไม่สุภาพเรียบร้อย
ตัวชี้วัดที่ 3.2 ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้ตัดสินกีฬาแบดมินตัน
5 คะแนนเมื่อ มารอเข้าร่วมประชุมผู้ตัดสิน ก่อนเวลาที่นัดหมายทุกครั้ง
4 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมประชุมผู้ตัดสิน ตรงตามเวลาที่นัดหมายทุกครั้ง
3 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมประชุมผู้ตัดสิน หลังเวลาที่กำหนด
2 คะแนนเมื่อ มาไม่ทันเข้าร่วมประชุมผู้ตัดสิน ตามเวลาที่กำหนด
1 คะแนนเมื่อ ไม่มาเข้าร่วมการประชุมผู้ตัดสิน

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม
ตัวชี้วัดที่ 4.1 ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับ
5 คะแนนเมื่อ ปฏิบัติตามระเบียบฯว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ฯ การปฏิบัติตนในแต่งตั้ง การปฏิบัติตนขณะปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง
4 คะแนนเมื่อ ปฏิบัติตามระเบียบฯว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ฯ การปฏิบัติตนในแต่งตั้ง การปฏิบัติตนขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานบางครั้ง
3 คะแนนเมื่อ ปฏิบัติตามระเบียบฯว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ฯ การปฏิบัติตนในแต่งตั้ง ปฏิบัติตนขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานไม่เหมาะสมหลายครั้ง
2 คะแนนเมื่อ ปฏิบัติตามระเบียบฯว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ฯ การปฏิบัติตนในแต่งตั้ง ปฏิบัติตนขณะปฏิบัติหน้าที่ ไม่ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน
1 คะแนนเมื่อ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบฯว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ฯ

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (ต่อ)
ตัวชี้วัดที่ 4.2 จรรยาบรรณของการเป็นผู้ตัดสิน
5 คะแนนเมื่อ ผู้ตัดสินประพฤติตนภายใต้จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อนักกีฬา และผู้เกี่ยวข้องจรรยาบรรณต่อเพื่อรวมอาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม
4 คะแนนเมื่อ ผู้ตัดสินประพฤติตนภายใต้จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อนักกีฬาและผู้เกี่ยวข้องจรรยาบรรณต่อเพื่อรวมอาชีพ
3 คะแนนเมื่อ ผู้ตัดสินประพฤติตนภายใต้จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อนักกีฬาและผู้เกี่ยวข้อง
2 คะแนนเมื่อ ผู้ตัดสินประพฤติตนภายใต้จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
1 คะแนนเมื่อ ผู้ตัดสินประพฤติตนภายใต้จรรยาบรรณต่อตนเอง
ตัวชี้วัดที่ 4.3 ทักษะการเชิงบวกต่อนักกีฬาแบดมินตัน
5 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมการสัมมนาประจำปี และให้ความร่วมมือในการตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับผู้ร่วมงานร้อยละ 80-100
4 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมการสัมมนาประจำปี ให้ความร่วมมือในการตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับผู้ร่วมงานร้อยละ 70-79
3 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมการสัมมนาประจำปี ให้ความร่วมมือในการตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับผู้ร่วมงานร้อยละ 60-69
2 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมการสัมมนาประจำปี ให้ความร่วมมือใน การตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับผู้ร่วมงานร้อยละ 50-59
1 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมการสัมมนาประจำปี ให้ความร่วมมือใน การตอบรับการมาตัดสิน ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำกับผู้ร่วมงานต่ำกว่าร้อยละ 50

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ
ตัวชี้วัดที่ 5.1 ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
5 คะแนนเมื่อ มีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 80-100
4 คะแนนเมื่อ มีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 70-79
3 คะแนนเมื่อ มีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 60-69
2 คะแนนเมื่อ มีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 50-59
1 คะแนนเมื่อ มีคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่สามารถตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ ต่ำกว่าร้อยละ 50

องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (ต่อ)
ตัวชี้วัดที่ 5.2 ความมุ่งมั่นในความก้าวหน้าของตนในการเป็นผู้ตัดสิน
5 คะแนนเมื่อ มีประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบและมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับร้อยละ 80-100
4 คะแนนเมื่อ มีประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบและมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 70-79
3 คะแนนเมื่อ มีประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบและมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับ ตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 60-69
2 คะแนนเมื่อ มีประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบและมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 50-59
1 คะแนนเมื่อ มีประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบและมีคำสั่งแต่งตั้งให้เข้าสอบเลื่อนระดับ ตอบรับไปปฏิบัติหน้าที่ ต่ำกว่าร้อยละ 50
ตัวชี้วัดที่ 5.3 ความรู้ในการติดตามข่าวสาร ในวงการกีฬาแบดมินตัน และเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น
5 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้นร้อยละ 80-100
4 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้นร้อยละ 70-79
3 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้น 60-69
2 คะแนนเมื่อ เข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้นร้อยละ 50-59
1 คะแนนเมื่อ เมื่อ เข้าร่วมประชุมสัมมนาผู้ตัดสิน และเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกีฬาแบดมินตันที่จัดขึ้น ต่ำกว่าร้อยละ 50