

การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

นางสาวชนิตา ไกรเพชร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2555
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

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

THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS EVALUATION SYSTEM
FOR PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS UNDER THE MINISTRY OF
TOURISM AND SPORTS

Miss Chanita Kraipetch

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Measurement and Evaluation
Department of Educational Research and Psychology
Faculty of Education Chulalongkorn University
Academic Year 2012
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
โดย	นางสาวชนิตา ไกรเพชร
สาขาวิชา	การวัดและประเมินผลการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

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

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. โชติกา ภาชีผล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตั้งธนนนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย)

ชนิตา ไกรเพชร : การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับสถาบันอุดมศึกษา
 สังกัดกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา (THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL
 EFFECTIVENESS EVALUATION SYSTEM FOR PUBLIC HIGHER EDUCATION
 INSTITUTIONS UNDER THE MINISTRY OF TOURISM AND SPORTS)

อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ศ. ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม :
 ผศ. ดร. อภิภา ปรัชญพฤทธิ์, 364 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับ
 สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 2) พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับ
 สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และ 3) ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผล
 องค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหาร
 คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต
 ชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 41 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 12 คน อาจารย์ จำนวน 25 คนและ บุคลากรสายสนับสนุน 4
 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสอบถามโดยใช้แบบ
 ประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยายและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่เหมาะสม สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัด
 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียน
 การสอน 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม 1 ตัวบ่งชี้
 องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 1 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร 8 ตัวบ่งชี้
 และ องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ 2 ตัวบ่งชี้

2) ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่
 พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านปัจจัยนำเข้า 2) ด้านกระบวนการ 3)ด้านผลผลิต
 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับและการใช้ผลการประเมิน ผลการทดลองใช้ระบบ แสดงว่า สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวง
 การท่องเที่ยวและกีฬาสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถาบันตามภารกิจหลักในแต่ละรอบปีการศึกษาได้ว่า
 เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร มีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอย่างไร บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญ
 ของการประเมิน การนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่
 ของตนเองได้ ตลอดจนทำให้เกิดทักษะด้านการประเมินและมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับการประเมินเพิ่มขึ้น

3) ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร พบว่า องค์ประกอบของระบบทุกด้านมี
 ความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อระบบโดยรวมอยู่ใน
 ระดับ มาก และเป็นระบบที่มีความถูกต้องครบคลุม มีประโยชน์ต่อการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรตาม
 ภารกิจหลักขององค์กร มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริง

ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา	ลายมือชื่อ.....
สาขาวิชา การวัดและประเมินผลการศึกษา	ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ปีการศึกษา 2555	ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5184466127 : MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEYWORDS : ORGANIZAIONAL EFFECTIVENESS EVALUATION

CHANITA KRAIPETCH : THE DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS EVALUATION SYSTEM FOR PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS UNDER THE MINISTRY OF TOURISM AND SPORTS. ADVISOR : PROF SIRICHAJ KANJANAWASEE, Ph.D., CO-ADVISOR: ASST. PROF APIPA PRACHYAPRUIT, Ph.D., 364 pp.

The objectives of the present research were : 1) develop the components and indicators of organizational effectiveness for public higher education institutions under the Ministry of Tourism and Sports; 2) develop organizational effectiveness evaluation system for public higher education institutions under the Ministry of Tourism and Sports; and 3) evaluate the quality of such organizational effectiveness evaluation system. The sample included total 41 participants comprising 12 administrators, 25 teaching staff, and 4 supporting staff of the Institute of Physical Education Udon-Thani Campus and Institute of Physical Education Chonburi Campus. Data collection was conducted through documentary study, interviews, participatory observation, and inquiry using assessment form. Quantitative analysis employed descriptive statistics and qualitative analysis involves content analysis.

Research results :

1) Suitable components and indicators of organizational effectiveness for public higher education institutions under the Ministry of Tourism and Sports comprise 6 components and 21 indicators including the followings: component 1-instruction with 6 indicators; component 2- research with 3 indicators; component 3-social service with 1 indicator; component 4- arts and cultural preservation with 1 indicator; component 5-organizational administration and development with 8 indicators; and component 6 - development of sports toward excellence with 2 indicators.

2) The developed organizational effectiveness evaluation system for public higher education institutions under the ministry of tourism is composed of 4 interrelated components: 1) input, 2) process, 3)product, 4) feedback and utilization of evaluation result. The system try-out result showed that the public higher education institutions under the ministry of tourism can examine the institutional for performance annually based on its mission in terms of whether and how well it achieved its targets, strengths and aspect that need improvement. Organizational staff realized the importance of such evaluation and utilized the obtained information from the evaluation for improvement. In addition, they improve evaluation skill and self-confidence to conduct such evaluation.

3) The system evaluation result showed that overall satisfaction with the organizational effectiveness evaluation system is at a high level. The system is viewed as valid, comprehensive, useful for evaluating organization performance based on its main missions, appropriateness and feasibility.

Department : Educational Research and Psychology

Field of Study : Educational Measurement and Evaluation

Academic Year : 2012

Student's Signature.....

Advisor's Signature.....

Co-advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ์อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนถึงการทำวิทยานิพนธ์ อีกทั้งยังดูแลเอาใจใส่ คอยติดตามความก้าวหน้า ให้กำลังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โชติภา ภาษีผล รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตังธนกานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาชี้จุดบกพร่อง และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุง วิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยกรุณาตรวจสอบความเหมาะสม ขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรและความตรงตามเนื้อหาของมาตรฐานวัดแบบการคิด พร้อม ข้อเสนอแนะ

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ทั้งทางด้านวิชาการและการดำเนินชีวิตให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยสำหรับทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณสถาบันการพลศึกษา สำหรับทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับดุษฎีบัณฑิต

ขอขอบคุณผู้บริหาร บุคลากรสถาบันการพลศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม การทดลองระบบเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณรุ่นพี่ เพื่อน และรุ่นน้องทุกคน โดยเฉพาะคุณนิอร คุณศุภลักษณ์ คุณเรืองเดช ที่ช่วยแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน คอยเป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลและทำให้โลก แห่งการเรียนรู้ตลอดเวลาที่ผ่านมามีความสุข และความทรงจำที่ดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณพ่อใจและคุณแม่อื่น ไกรเพชร รวมไปถึงเครือญาติที่คอยดูแล มอบความรักความอบอุ่น ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดี อีกทั้งยังหล่อหลอมสิ่งดี ๆ ให้แก่ผู้วิจัยมา โดยตลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและความเป็นมา.....	1
คำถามวิจัย.....	9
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
ขอบเขตการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ตอนที่ 1 สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.....	14
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	17
ความหมายของประสิทธิผลองค์กร.....	17
แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร	20
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร.....	29
ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตัดสินการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	30
มาตรฐานการประเมิน.....	38
รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรอุดมศึกษาและรูปแบบแนวคิด คุณภาพ.....	39
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลเชิงตรรกะ.....	67
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	83

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
ขั้นตอนที่ 1	ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร.....	89
ขั้นตอนที่ 2	การพัฒนากระบวนการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	93
ขั้นตอนที่ 3	การทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	102
ขั้นตอนที่ 4	การประเมินคุณภาพของระบบประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	107
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
ตอนที่ 1	ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	112
ตอนที่ 2	การทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	114
ตอนที่ 3	การประเมินคุณภาพระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	143
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	155
	รายการอ้างอิง.....	173
	ภาคผนวก.....	185
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	186
	ภาคผนวก ข คู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา.....	192
	ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวง การทองเที่ยวและกีฬา.....	345
	ภาคผนวก ง เครื่องมือประเมินระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยว และกีฬา.....	352
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	364

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	รายละเอียดตัวบ่งชี้การประเมินภายนอกกรอบสาม.....	59
2.2	การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร	64
2.3	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร.....	66
3.1	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่เหมาะสม.....	92
3.2	ผลการตรวจสอบแบบประเมินความเหมาะสมของระบบ.....	98
3.3	ผลการตรวจสอบแบบประเมินคุณภาพของระบบ.....	98
3.4	ผลการตรวจสอบแบบรายงานผลการดำเนินงาน แบบประเมินประสิทธิผล องค์กรและแบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	99
3.5	ผลการตรวจสอบคู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	99
3.6	ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิผลองค์กร.....	99
3.7	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในจากต้นสังกัด	102
3.8	ขั้นตอนการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในองค์กร.....	104
3.9	โครงสร้างของแบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินฯ.....	108
3.10	โครงสร้างของแบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร...	108
4.1	ขั้นตอนการดำเนินงานการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	118
4.2	ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 1 การเตรียมการ	125
4.3	ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 2 การนำระบบ ไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ.....	126
4.4	ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 2 การนำระบบ ไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการ.....	128
4.5	ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 2 การนำระบบ ไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล.....	129

4.6	ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี หลังทดลองใช้ระบบฯ.....	130
4.7	ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี หลังทดลองใช้ระบบ.....	135
4.8	ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 2 การนำระบบ ไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานต้นสังกัด.....	140
4.9	ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 4 การประเมิน คุณภาพของระบบหลังทดลองใช้.....	141
4.10	ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	144
4.11	ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในด้านความ พึงพอใจที่มีต่อระบบ.....	147
4.12	ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในด้าน คุณภาพของระบบการมาตรฐานการประเมิน.....	149

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Cameron.....	44
2.2	รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Clott.....	46
2.3	รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Kwan and Walker.....	48
2.4	ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA (2008).....	54
2.5	โมเดลเชิงตรรกะแบบพื้นฐาน.....	69
2.6	กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	84
2.7	โมเดลเชิงตรรกะ การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	85
3.1	แสดงขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย.....	87
3.2	องค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	95
4.1	ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	121
5.1	ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	159

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความต้องการของสังคมไทยที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทย ซึ่งรวมไปถึงองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอยู่ในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งเป็นองค์กรในระบบเปิดที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างก็เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรในเชิงรุกและปรับบทบาท ภารกิจ กลยุทธ์ การบริหารขององค์กรและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้ก็คือ การแข่งขันด้านการศึกษาที่หากประเทศใดมีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ทั่วไปแล้ว ประเทศนั้นย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาประเทศได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้นมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไปด้วย

“ประสิทธิผลองค์กร” เป็นเป้าหมายของทุกองค์กรโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันเป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์กร ซึ่งนักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจในการศึกษาวิเคราะห์และเสนอเป็นแนวคิด ทฤษฎีของประสิทธิผลองค์กรออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละสาขาแต่ก็ยอมรับว่าประสิทธิผลองค์กรเป็นหลักของทฤษฎีองค์กร ซึ่งทำให้เห็นได้ถึงสอดคล้องตรงกันที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ต่อไปว่าความมีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรนั้นมากที่สุด ซึ่งการวัดประสิทธิผลองค์กรภาครัฐก็สามารถทำการวิเคราะห์ด้วยตัวแบบประสิทธิผล (effectiveness models) เช่นเดียวกับองค์กรประเภทอื่น ๆ แม้ว่าเป้าหมายขององค์กรภาครัฐจะมีความคลุมเครือ มีเป้าหมายที่หลากหลายและในบางครั้งเป้าหมายก็ขัดแย้งกันเองก็ตาม แต่การประเมินประสิทธิผลองค์กร จะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Harmon and Mayer, 1986) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eddy (1981) ที่กล่าวว่าประสิทธิผล คือ ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในการทำในสิ่งที่ได้ตัดสินใจ

การศึกษาระดับอุดมศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการสร้างความมั่งคั่งทางปัญญาผ่านกระบวนการผลิตกำลังคนระดับสูง การพัฒนาการวิจัย การส่งเสริมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งเท่าที่ผ่านมากการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของชาตินั้นได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องพอสมควรแม้ว่าในบางจังหวัดอาจไม่ก้าวรุดหน้าไปอย่างรวดเร็วก็ตาม(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2550) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนด รายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 74 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย “ระบบการประกันคุณภาพภายใน” และ “ระบบการประกันคุณภาพภายนอก” เพื่อให้เป็นกลไกในการตรวจสอบรักษาคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา การประกันคุณภาพภายในเป็นการสร้างระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่ กำหนดโดยสถานศึกษาและ/หรือหน่วยงานต้นสังกัด โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษากำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายนอก เป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดย “สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)” หรือเรียกชื่อย่อว่า “สมศ.” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก อย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุกรอบ 5 ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนและตามมาตราที่ 62 กำหนดให้มีการตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการศึกษ แนวการจัดการศึกษาและคุณภาพมาตรฐานการศึกษา กล่าวได้ว่า การวิจัยที่จะตอบคำถามว่าการปฏิรูปการศึกษา การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด นั่นคือ เป็นการศึกษาระดับประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลทางการศึกษาของหน่วยงานที่ดำเนินการศึกษานั้นเอง นอกจากนี้การแสดงให้เห็นถึงศักยภาพขององค์กรภาครัฐที่มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบันเกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันซึ่งประกอบด้วย 4 ภารกิจหลัก คือ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การวิจัย 3) การบริการวิชาการแก่สังคม และ 4) การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ให้สังคมได้เห็นกันอย่างชัดเจน ซึ่งการดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว แต่มีสถาบันอุดมศึกษาบางสถาบันที่มีภารกิจหลักที่นอกเหนือจากภารกิจหลักดังกล่าว เช่น สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีภารกิจหลักด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศเพิ่มขึ้นไปอีก 1 ภารกิจ ดังนั้นถ้ามีการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรนั้น ๆ ก็จะทำให้มีสารสนเทศทางการประเมินที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและรองรับการประเมินตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาหรือองค์กรในอนาคตต้องมีฐานจากข้อมูลที่ได้จากการประเมินหรือเรียกว่าการพัฒนาโดยใช้การประเมินเป็นฐาน

การประเมินเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งในวงจรการวางแผนและการบริหารคุณภาพ จะเริ่มจากการวางแผนโครงการ การปฏิบัติตามแผนโครงการ การกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาแผน/โครงการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินที่เป็นมาตรฐาน สร้างความน่าเชื่อถือ และให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายด้วย นั่นคือการประเมินที่ดีจะต้องแสดงความโปร่งใส มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งธรรมชาติของการประเมิน ต้องการได้ข้อสรุปเชิงประเมินเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมินและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ Chen (2005) ได้กล่าวว่า การประเมินที่ดีไม่เพียงแต่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นแล้วแต่ยังยังสามารถอธิบายเหตุผลได้ว่าทำไมตัวแทรกแซง (Intervention)(นโยบาย แผนงาน โปรแกรม โครงการ กิจกรรมหรือการให้บริการอะไรก็ตามที่จัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดผลกับกลุ่มเป้าหมายตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้น) สามารถทำให้เกิดผลที่ต้องการ การรู้จักปัจจัยเชิงสาเหตุหรือกลไกการทำงานทำให้นักประเมินมีคำอธิบายการทำงานของโปรแกรมหรือโครงการมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น แนวคิดที่นับว่าโดดเด่นอย่างมากในช่วงทศวรรษ 1990 จนถึงปัจจุบัน คือแนวคิดการประเมินของ Chen ผู้นำเสนอการประเมินโดยใช้ทฤษฎีแรงขับ (theory-driven evaluation) หรือที่ Carol Weiss เรียกว่าการประเมินโดยใช้ทฤษฎีเป็นฐาน (Theory – based

evaluation) หลักการของแนวคิดการประเมินนี้ มุ่งเน้นการตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จของผลการดำเนินงานและการอธิบายปัจจัยที่นำไปสู่ผลการดำเนินงาน โดยอาศัยการสร้างทฤษฎีโปรแกรม (program theory) เป็นกรอบความคิดของการออกแบบการวิจัย แนวคิดนี้มีอิทธิพลอย่างมากในการออกแบบการประเมินในปัจจุบัน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2552) การประเมินโดยใช้ทฤษฎีแรงขับ (theory-driven evaluation) โดยการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) เป็นการตรวจสอบสถานการณ์/เงื่อนไขในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติและกลไกของโครงการที่อยู่ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ การประเมินที่ใช้ทฤษฎีแรงขับจึงเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ (Weiss, 1997 อ้างถึงใน Mercier et al., 2000) จุดประสงค์หลักของการประเมินที่ใช้ทฤษฎีแรงขับ มี 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อระบุถึงระดับความสอดคล้องระหว่างโครงการกับทฤษฎี ประการที่สอง เพื่อทำความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว และประการที่สาม เพื่อให้แนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการ (Stufflebeam, 2001)

นอกจากนี้ผู้ประเมินสามารถแสดงความเชื่อมโยงเป็นแผนภาพแสดงการทำงานขององค์กรภายใต้ทฤษฎีและเงื่อนไขข้อตกลงที่กำหนด เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน กิจกรรม การเปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของโปรแกรมที่ต้องการให้เกิดและสามารถอ้างอิงถึงในฐานะเป็นทฤษฎีได้ เนื่องจากสามารถบรรยายให้เห็นว่างานในโปรแกรมสามารถดำเนินการไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆของโปรแกรมได้อย่างไร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกิจกรรมและผลที่ต้องการให้เกิด ทำให้รู้ว่าปัจจัยและทรัพยากรในการดำเนินงานได้ใช้ไปเพื่อบรรลุกิจกรรมและเป้าหมายใด นักวิจัยส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นวิธีการที่สร้างความมั่นใจในผลลัพธ์ที่มุ่งหวังและจะช่วยให้การวางแผน การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านการประเมินอย่างเป็นระบบ โดยการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ในการประเมิน ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วโมเดลเชิงตรรกะเป็นรูปแบบเชิงระบบ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2550ข) ได้กล่าวว่า โมเดลเชิงตรรกะ เป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการ (process) ที่สามารถนำไปสู่ผลผลิต (output) และผลที่ตามมาอันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง

การประเมินองค์กร เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและใช้ดุลพินิจในการพิจารณาตัดสินคุณค่าขององค์กรเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานกำหนดไว้ สารสนเทศที่ได้จากการประเมินนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งใน

หน้าที่ทางการจัดการของผู้บริหาร ผู้บริหารในอดีตส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการวางแผน การปรับองค์กรและภาวะผู้นำมากกว่าการประเมิน จนกระทั่งกระแสความนิยมด้านการ ประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรมีมากขึ้น ปัจจุบันองค์กรภาคเอกชนและภาครัฐตื่นตัวในการนำ การวัดและประเมินมาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กรและแนวทางนี้จะเป็นทิศทางที่ใช้อย่าง แพร่หลาย สภาพปัจจุบันของการประเมินองค์กร ได้แบ่งลักษณะขององค์กร เป็นองค์กรทาง การศึกษาและองค์กรที่ไม่ใช่ทางการศึกษา การประเมินองค์กรทางการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2530 – 2547 ด้านทฤษฎีมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่หลายเรื่อง (กรรณิกา เจริญเทียนชัย,2537; อภรณ์ เจียมไทยศรี,2537; พิสนุ พงศ์ศรี, 2542; รุจา รอดเข็ม,2547; Cameron,1986) สภาพปัจจุบันของการประเมินผลองค์กร อาจแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ การ ประเมินผลภายใน เพื่อการปรับปรุงพัฒนา การประเมินผลภายนอกเพื่อการรับรองและรับรางวัล และการประเมินแบบมีส่วนร่วม การประเมินผลภายใน ได้แก่ การพัฒนาระบบการประเมินตนเอง การประกันคุณภาพภายใน เป็นต้น การประเมินผลภายนอก ได้แก่ การประเมินโรงเรียนเพื่อ รับรองวิทยฐานะ ระบบมาตรฐานสากล การประกันคุณภาพภายนอก เป็นต้น ส่วนการประเมิน แบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การประเมินการดำเนินงานขององค์กรสำนักงานรับรองมาตรฐานและ การประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เป็นต้น

การประเมินประสิทธิผลองค์กรหรือการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร เป็น การประเมินองค์กรประเภทหนึ่ง ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรถือได้ ว่าเป็นหัวใจของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการศึกษาประสิทธิผลองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ อย่างยิ่งเรื่องหนึ่งในทฤษฎีองค์กร ซึ่งประสิทธิผลองค์กรจะเป็นตัวบ่งบอกว่าองค์กรมีความสามารถ ในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรเพื่อสนองต่อความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดี เพียงใด อีกทั้งยังเป็นจุดรวมที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานของ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิผลองค์กรจะเป็นสิ่งที่ตัดสินใจใน ขั้นสุดท้ายว่า การบริหาร และองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดและช่วยให้เกิดการตรวจสอบและติดตามการ ดำเนินงานเพื่อที่จะทราบถึงสถานะขององค์กรว่าอยู่ ณ จุดใด เป็นอย่างไร มุ่งมองทั้งตนเอง คู่ แข่งขันและสภาวะแวดล้อม ที่จะนำไปสู่การบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งนำไปสู่ การพัฒนาองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีทิศทางและเหมาะสม ในการ ประเมินประสิทธิผลองค์กรจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจขององค์กร ดังนั้นประสิทธิผลจึงเป็นเครื่องชี้ว่าองค์กรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ดี เพียงใด ซึ่งถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลองค์กรแล้วก็จะไม่มีทางทราบได้เลยว่าการปฏิบัติ

ภารกิจขององค์กรเป็นอย่างไร (Cherrington, 1994) แม้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรภาครัฐ บางหน่วยงานให้ความสำคัญและจะดำเนินการประเมินผลการให้บริการและประสิทธิผลองค์กรของตน แต่ในทางปฏิบัติในการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กรยังมีปัญหาด้วยกันหลายประการ ตามที่นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวไว้ ซึ่งได้แก่ (Katz and Kahn, 1978; Steers, 1977; Robbins, 1997; Goodman and Pennings, 1980; Harrison, 1994; ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2540; พิสนุ พงศ์ศรี, 2542; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญ ๆ ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร มีหลายประการ เช่น ปัญหานิยามความหมายของประสิทธิผล ปัญหาเรื่องตัวแปรไม่ครอบคลุม ปัญหาการวัดตัวแปรที่เป็นนามธรรม ปัญหาเกณฑ์การตัดสินไม่ชัดเจน และปัญหารูปแบบและระบบมีไม่เพียงพอและไม่ถูกต้องสมบูรณ์ เป็นต้น ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ/ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในต่างประเทศเริ่มมีการนำแนวคิดรูปแบบการวัดและประเมินผลองค์กรของ Cameron (1978), Kwan and Walker (2003) และ Clott (1995) แนวคิดการประเมินตามกรอบแนวคิดคุณภาพ เช่น แนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามกรอบแนวคิดคุณภาพของรูปแบบเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (The Malcolm Baldrige National Quality Award Model : MBNQA Model), รูปแบบบริหารคุณภาพแห่งยุโรป (The European Foundation for Quality Management Model หรือ EFQM Model), รูปแบบสมดุล (Balanced scorecard Model หรือ BSC Model) เพื่อสร้างวิธีที่เหมาะสมที่เป็นแนวคิดพื้นฐานของ ส่วนประกอบคุณภาพที่เหมาะสม ในการประเมินการปฏิบัติงานขององค์กร ส่วนงานวิจัยในประเทศไทยล่าสุด พบว่า มีการนำรูปแบบการประเมินประสิทธิผลของ Cameron (1978), Kwan and Walker (2003) และ Clott (1995) และรูปแบบ MBNQA Model, EFQM Model และ BSC Model มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร (รุจา รอดเข็ม, 2547; พิสนุ พงศ์ศรี, 2548; กิตติยา สีอ่อน, 2547) เป็นต้น งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์กรทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศในเรื่องของการพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรส่วนใหญ่จะประเมินประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษาภาครัฐที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการแต่ยังไม่มี การประเมินประสิทธิผลองค์กรของสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่ปรับเปลี่ยนมาจากสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอนุปริญญาให้สามารถจัดการศึกษาในระดับปริญญา เมื่อปี พ.ศ. 2548 ดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา 4 ภารกิจหลัก และมีภารกิจที่เป็นอัตลักษณ์ของสถาบัน 1 ภารกิจ ได้แก่ การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยสถาบันการพลศึกษาทั้งหมด 17 วิทยาเขต ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการและบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัยและงานสร้างสรรค์ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การใช้และพัฒนาเทคโนโลยีเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย โดยให้สถาบันการพลศึกษาเป็นนิติบุคคลในกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา, 2548) โดยมีการบริหารงาน 2 ระดับ คือ ระดับนโยบาย 1 แห่ง และระดับวิทยาเขต จำนวน 17 แห่ง ประกอบด้วย 1) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต เชียงใหม่ 2) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย 3) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง 4) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์ 5) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ 6) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม 7) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ 8) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี 9) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพฯ 10) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี 11) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง 12) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี 13) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร 14) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตตรัง 15) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกระบี่ 16) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา และ 17) สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตสมุทรสาคร

การดำเนินงานของสถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขต ได้ดำเนินการตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภารกิจตามอัตลักษณ์ของสถาบันในด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ การดำเนินงานของแต่ละวิทยาเขตจะต้องรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงใน ส่วนกลางลงสู่การปฏิบัติในส่วนวิทยาเขตทั้ง 17 วิทยาเขตทั่วประเทศ ซึ่งที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามมาตรฐานการประกันคุณภาพในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาก็ตาม แต่ไม่มีประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน ไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร และยังไม่มีการนำระบบการประเมินมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่มีสารสนเทศที่ดีและครอบคลุม มาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และส่วนใหญ่เป็นการประเมินในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ เช่น ศึกษาจำนวนนักศึกษาที่เข้ามาเรียน ศึกษาจำนวนอาจารย์ที่มี

คุณวุฒิปริญญาโท ปริญญาเอก ศึกษาจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่จัดให้กับนักศึกษา เป็นต้น ซึ่งไม่เพียงพอที่จะสรุปว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ เนื่องจากยังขาดการพิจารณาในเชิงคุณภาพด้วย (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2551)

การประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้จากงานวิจัยของ Cameron (1978, 1986) Coltt (1995) Kwan and Walker (2003) และ พิสนุ พงศ์วี (2542,2548) แนวคิดของ Steers (1977) กรอบการประเมินเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) เพื่อให้ระบบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงใช้มาตรฐานและตัวบ่งชี้ การประกันคุณภาพภายนอก ระดับอุดมศึกษา รอบสอง (2549-2553) และ องค์ประกอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2553 และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (2554-2558) นำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรในระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของไทย นำมาซึ่งความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมและดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคงและสามารถปรับตัวได้อย่างทันต่อสถานการณ์ที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลได้ตลอดเวลา โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นแนวทางการพัฒนาระบบประเมินประสิทธิผลองค์กรสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและองค์กรสามารถนำระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในองค์กรโดยมีเป้าหมาย คือ การทำให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีกระบวนการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติอย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติรวมถึงเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

คำถามวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา มีอะไรบ้าง
2. ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาควรมีวิธีการดำเนินการประเมินที่เหมาะสมอย่างไร
3. ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา
2. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา
3. เพื่อประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น เป็นระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยครอบคลุมเป้าหมายในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศและด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย
 - 2.1 กรอบแนวคิดองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตและด้านข้อมูลป้อนกลับ
 - 2.2 กรอบแนวคิดองค์ประกอบของการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การทดลองใช้ระบบและการประเมินคุณภาพของระบบ

2.3 กรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพของระบบ พิจารณาตามมาตรฐานของการประเมิน 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy standards) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility standards) และ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety standards)

3. กรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย รูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) รูปแบบเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (The Malcolm Baldrige National Quality Award Model : MBNQA Model) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Cameron (1978, 1986) Coltt (1995) Kwan and Walker (2003) Steers (1977) องค์ประกอบตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2552 และ 2553 และ ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกสอง ระดับอุดมศึกษา (2549-2553) และ รอบสาม (2554-2558)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของภารกิจหลักของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศและการบริหารและการพัฒนาองค์กร

ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามภารกิจขององค์กร ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ และการบริหารและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หมายถึง หน่วยงานราชการที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 1 แห่ง ประกอบด้วย 17 วิทยาเขต ได้แก่ 1) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ 2) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย 3) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง 4) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์ 5) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ 6) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต

มหาสารคาม 7) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ 8) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี 9) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพฯ 10) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี 11) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง 12) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี 13) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร 14) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตตรัง 15) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกระบี่ 16) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา และ 17) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสมุทรสาคร

ประสิทธิผลองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตามภารกิจหลัก ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศและการบริหารและการพัฒนาองค์กร

ประสิทธิผลองค์กรด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิผลองค์กรด้านการวิจัย หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการวิจัย เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาการทำงาน พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร

ประสิทธิผลองค์กรด้านการบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการให้บริการวิชาการกับสังคม ชุมชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น

ประสิทธิผลองค์กรด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

ประสิทธิผลองค์กรด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการบริหารงานและบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ประสิทธิผลองค์กรด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ

ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร หมายถึง องค์ประกอบย่อยของการประเมินประสิทธิผลองค์กร ที่แสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ที่สามารถนำไปสู่ผลผลิตและผลที่ตามมา อันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุง การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร หมายถึง คุณลักษณะของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพตามมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety)

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามมาตรฐานการใช้ประโยชน์ หมายถึง ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สามารถช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร ทราบจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาปรับปรุงของการดำเนินงานภายในองค์กรได้

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามมาตรฐานความเป็นไปได้ หมายถึง ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สามารถนำไปใช้ได้จริง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สารสนเทศที่ได้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร มีความประหยัดและคุ้มค่า

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามมาตรฐานความเหมาะสม หมายถึง องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ที่ใช้ประเมินมีความสอดคล้องกับแนวนโยบาย และการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กร

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามมาตรฐานความถูกต้องและครอบคลุม หมายถึง สารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เพียงพอสำหรับตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน และสอดคล้องกับหลักการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กร

ผู้บริหารระดับวิทยาเขต หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูงประจำวิทยาเขต ประกอบด้วย รองอธิการบดี รองคณบดี หัวหน้าศูนย์กีฬาเพื่อความ เป็นเลิศ และ หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี

ผู้บริหารระดับสถาบัน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูงประจำสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการกอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้เป็นผลงานวิชาการที่สามารถประยุกต์ให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารจัดการและพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาและหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1) ได้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ที่น่าเชื่อถือ มีความถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลสูงสุด

2) ได้แนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการการดำเนินงานขององค์กร การปฏิบัติตามภารกิจของผู้ที่เกี่ยวข้องให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3) ได้เครื่องมือและแนวทางเพื่อนำไปสู่การติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และรองรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาต่อไป

4) การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการประยุกต์ใช้วิทยาการประเมิน ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร นับว่าเป็นการตรวจสอบทฤษฎีการประเมินในบริบททางการศึกษา ซึ่งจะเป็นแนวทางหรือทางเลือกให้กับผู้ที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

5) ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์กรได้ข้อมูลย้อนกลับในทันทีจากการประเมินตนเอง ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญในการให้กำลังใจ และกระตุ้นเตือนตนเองในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร
- ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model)
- ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา ส่งผลให้มีการจัดตั้งสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยการยกฐานะของวิทยาลัยพลศึกษา 17 แห่งที่เดิมมีกฎหมายรองรับให้จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาให้เป็นวิทยาเขตของสถาบันการพลศึกษา จัดการศึกษาได้เองในระดับปริญญา และให้โรงเรียนกีฬาที่ประกาศจัดตั้งโดยกระทรวงศึกษาธิการที่มีอยู่ในสังกัดอีก 11 แห่ง เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ทำหน้าที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนผู้มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาได้พัฒนาขีดความสามารถสู่ความเป็นเลิศ (พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา, 2548)

ในด้านการบริหารจัดการองค์กร มีสภาสถาบันการพลศึกษา ทำหน้าที่กำกับดูแลและสนับสนุนเพื่อให้การบริหารและดำเนินกิจการเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย พันธกิจหน้าที่และยุทธศาสตร์ของสถาบัน ซึ่งได้ร่วมกำหนดแผนยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2550-2555 ไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการศึกษา 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหาร 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ 4) ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย 5) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรให้มีคุณภาพ และ 7) ยุทธศาสตร์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ ความเป็นสถาบันอุดมศึกษา การประกันคุณภาพก็ได้ถูกกำหนดขึ้น

เป็นนโยบายที่ชัดเจน ที่สถาบันต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ปรัชญา

พลศึกษาและกีฬา พัฒนาคน พัฒนาชาติ

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬาและสุขภาพ
สู่ความเป็นเลิศระดับมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

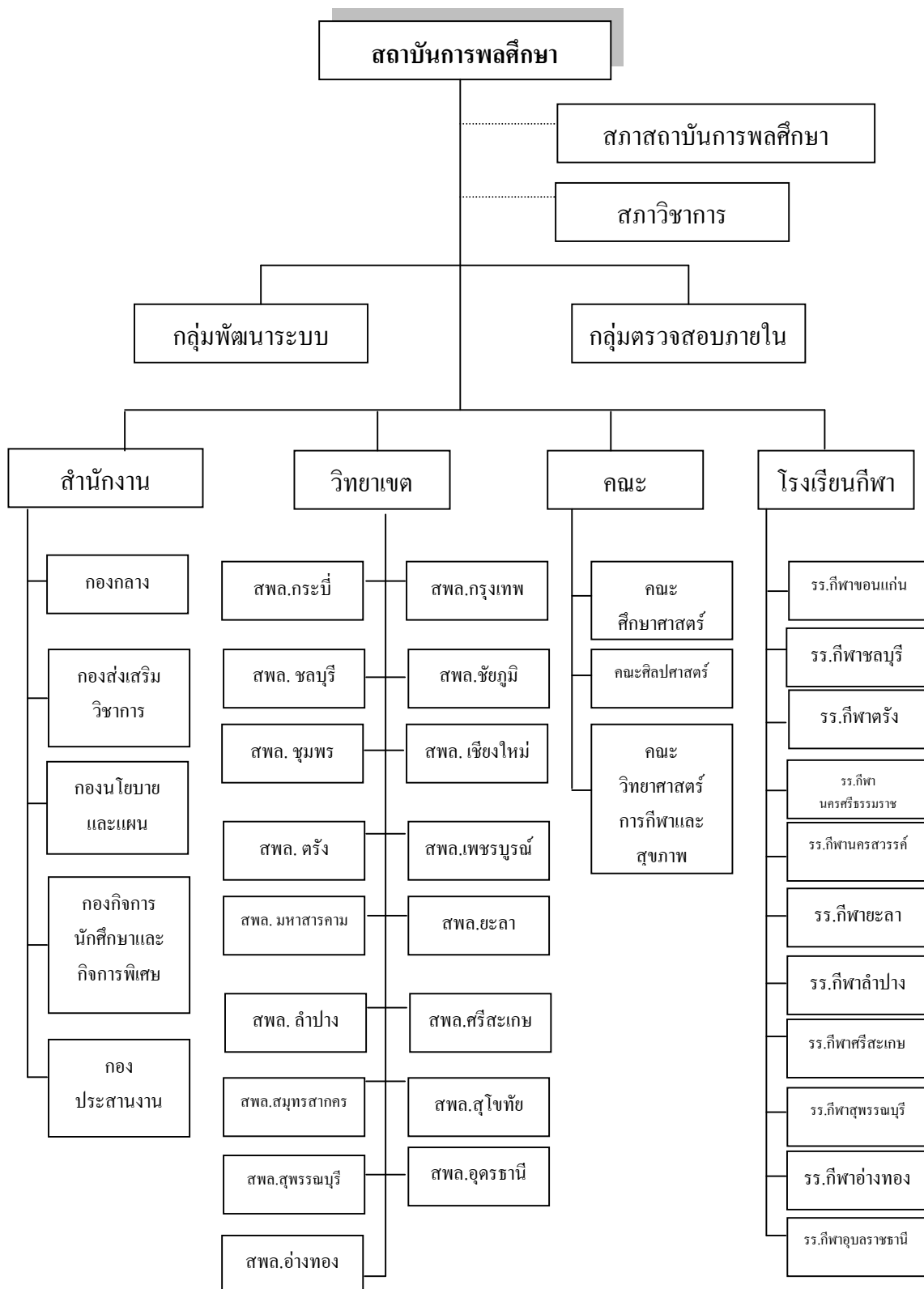
พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ศึกษาวิจัยและให้บริการวิชาการแก่สังคม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ด้านการกีฬาและนันทนาการสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา รวมทั้งผู้ที่บกพร่องทางร่างกาย
- 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

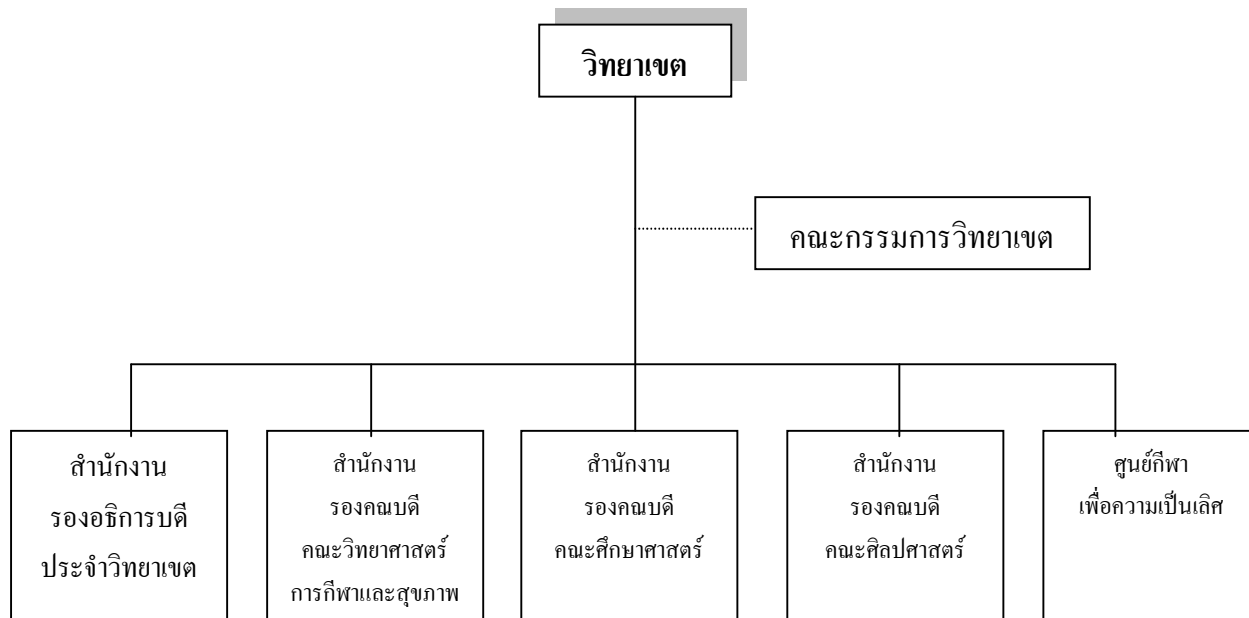
เป้าหมายการดำเนินงาน

- 1) ผลิตและเตรียมนักกีฬาให้มีความสามารถถึงขีดสูงสุด
- 2) ผลิตบัณฑิตด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและงานสร้างสรรค์ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นพัฒนาองค์ความรู้ด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬาและนันทนาการ
- 4) บริการวิชาการและเป็นแหล่งความรู้ของชุมชนด้านกีฬา
- 5) สืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสถาบันการพลศึกษา



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในวิทยาเขต



ที่มา : รายงานประจำปีการศึกษา 2552 สถาบันการพลศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร

1. ความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิผลองค์กร

ความหมายของประสิทธิผล

ความหมายของคำว่า “ประสิทธิผล (effectiveness)” กับคำว่า “ประสิทธิภาพ (efficiency)” มีความหมายใกล้เคียงกันมากและก่อให้เกิด ความสับสนขึ้นในระยะแรก จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1983 Barnard (อ้างถึงใน ศิริินภา ชี้อาทังให้, 2543) ได้เริ่มให้ความชัดเจนของความแตกต่างของทั้งสองคำ โดยเริ่มให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลไว้ในแง่ประสิทธิผลองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550ข) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา กล่าวคือ ผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลลัพธ์ ได้ผลตามที่คาดหวังไว้และเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้หรือผู้บริโภค

ส่วนคำว่าประสิทธิภาพนั้น เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) ผลผลิต (outputs) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนที่ต่ำหรือเป็นอัตราส่วนระหว่างผลงาน กับปริมาณทรัพยากรที่ใช้ จะเห็นได้ว่าคำทั้งสองมีความหมายที่ใกล้เคียงกันมาก กล่าวคือ มีการให้ความสำคัญกับความสำเร็จของการดำเนินงานโดยคำว่าประสิทธิภาพนั้นให้ความสำคัญเพิ่มเติมกับการคำนวณต้นทุน ขณะที่ประสิทธิผลให้ความสำคัญกับการบรรลุผลตาม

ที่ตั้งไว้โดยไม่ได้เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนดำเนินงาน จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับของความสอดคล้องกันของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้กับ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้เปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผล คือ สิ่งที่ใช้ตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรมีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด การศึกษาเพื่อมุ่งวัดประสิทธิผล จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ด้วยสารสนเทศที่ได้จะถูกนำมาเป็น ปัจจัยป้อนกลับเพื่อการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรมีประสิทธิผลสูงสุด

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.อ้างถึงใน ศิริินภา ชี้ทางให้, 2543) ระบุว่า ประสิทธิภาพเป็นความสัมพันธ์ของการทำงานกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผลลัพธ์ หมายถึง เหตุการณ์ สิ่งที่เกิดขึ้นหรือเงื่อนไขที่เกิดขึ้นนอกโครงการ และมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง โดยตรงต่อผู้ใช้โดยตรงและสาธารณะ ผลลัพธ์แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ประเภทที่หนึ่ง คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างทาง (intermediate outcome) หมายถึง ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะนำไปสู่เป้าหมายหรือ จุดมุ่งหมายสุดท้ายที่ต้องการ โดยตัวมันเองมิใช่เป้าหมายสุดท้าย ประเภทที่สองคือ ผลลัพธ์สุดท้าย หมายถึง ผลสัมฤทธิ์สูงสุดหรือที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น

คำว่า “ประสิทธิผลองค์กร” เป็นเป้าหมายของทุกองค์กรโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์เสนอเป็นแนวความคิด ทฤษฎีและตัวแบบของประสิทธิผลองค์กร ออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละลักษณะสาขาที่ตนชำนาญ ยังไม่สามารถสรุปเป็นมาตรฐานได้สำหรับทุกองค์กร แต่ต่างก็ยอมรับว่าประสิทธิผลองค์กรเป็นหลักของทฤษฎีองค์กรทั้งหลาย อย่างไรก็ตามก็ทำให้เห็นถึงความสอดคล้องตรงกันที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ต่อไปว่าส่วนผสมของมิติของความสำเร็จได้มีความสำคัญต่อสถาบันนั้นมากที่สุด เพื่อองค์กรหรือสถาบันนั้นจะสามารถวิเคราะห์ในรายละเอียดและหาสาเหตุจุดอ่อนในด้าน ประสิทธิภาพของตนได้ต่อไป

การศึกษาประสิทธิผลองค์กร มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรในยุคที่องค์กรเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ประสิทธิภาพองค์กรจึงเป็นประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาถึงความสำคัญในศาสตร์การบริหารและองค์กร นักวิชาการถือว่าเรื่องประสิทธิผลองค์กร เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการศึกษาทฤษฎีองค์กรซึ่งในความเป็นจริงแล้วเป็นการยากที่จะทำความเข้าใจทฤษฎีองค์กรได้โดยที่ไม่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล (Goodman and Penning, 1980)

ประสิทธิผลขององค์กรจะเป็นตัวตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ได้มีทฤษฎีเกิดขึ้นหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์กร (Zammuto, 1982) ซึ่งทฤษฎีทางการบริหารได้มุ่งเน้นนำเสนอวิธีการที่จะช่วยให้ผู้บริหารดำเนินการให้องค์กรมีประสิทธิผลสูงขึ้น ส่วนทฤษฎีขององค์กรพยายามที่จะตอบคำถามที่ว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (Robbins, 1998) การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรเป็นการประมวลทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรมาพิจารณา (Cameron, 1986) และเป็นแนวคิดที่มีลักษณะหลายมิติ (Hoy and Miskel, 1991) ได้มีนักทฤษฎีองค์กรเสนอแนวความคิด วิธีการวิเคราะห์และรูปแบบของการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรไว้หลายแง่มุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์กร การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรจึงความแตกต่างกันไป

ดังนั้นประเด็นสำคัญจึงน่าจะเป็นว่าผู้บริหารองค์กรได้ศึกษาให้เกิดแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเพียงใด และประยุกต์ออกแบบให้เหมาะสมเฉพาะลักษณะขององค์กรแล้วได้เลือกไปปฏิบัติใช้อย่างไรให้องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายผลสำเร็จ

ประสิทธิผลเป็นสิ่งสะท้อนคุณภาพของการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอันได้แก่ ประสิทธิผลของผลการดำเนินงานโดยผลการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลกระทบ หรือผลลัพธ์ ได้ผลตรงตามผลที่คาดหวัง และเป็นที่ยังพอใจของผู้รับบริการ ผู้บริโภค และผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจความหมายของประสิทธิผลให้เข้าใจถ่องแท้ก่อนดำเนินการศึกษาต่อไป

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรหลากหลายแง่มุมต่างๆดังต่อไปนี้

Steer and Black (1985, 1994) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลขององค์กรมีความหมาย 2 นัย คือ 1) เป็นความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ 2) เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลขององค์กรที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์กรในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้

Schein (1992) ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและ เติบโต

Gibson, Ivancevich and Donnelly (2002) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรในสาระของพฤติกรรมองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประเภท คือ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว และการพัฒนา

รุจา รอดเข็ม (2548) ให้ความหมายของการประเมินประสิทธิผลขององค์กรว่าเป็นความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

Etzioni (1964) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ กำหนดไว้

Schein (1970) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และเติบโต (grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดต้องการให้ลุล่วง

Hall (2002) กล่าวถึงการที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวางองค์กรใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้ากระบวนการภายในขององค์กร และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที่องค์กรปรารถนา

Harmon and Mayer (1986) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร จะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องสามารถทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Steers, Ungson, and Mowday (1985) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ

จากความหมายของประสิทธิผลขององค์กร ตามที่นักวิชาการได้ให้ความหมายเอาไว้ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร

การประเมิน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) ให้ความหมายของการประเมิน คือ กระบวนการใช้ดุลพินิจและ/หรือค่านิยมและข้อจำกัดต่างๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด แล้วก่อให้เกิดสารสนเทศ (เชิงคุณค่า) เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ตัดสินใจเลือกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2552ค) กล่าวว่า ความหมายของการประเมินได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องเริ่มต้นจากความเข้าใจว่าการประเมินเป็นสิ่งเดียวกับการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินเป็นกระบวนการศึกษาสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย การประเมินเป็นการตรวจสอบ การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การประเมินเป็นการช่วยเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การประเมินเป็นการเสนอสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วยการบรรยายอย่าง ลุ่มลึกและการประเมินเป็นการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน และการประเมินในอนาคตจะมีความหมายและบทบาทต่อสังคมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเป็นสารสนเทศเชิงคุณค่าที่สนับสนุนการต่อรองเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุถึงเอกภาพของความคิด แนวทาง และข้อสรุปทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันของสังคม

สุวิมล ว่องวานิชและคณะ (2543) กล่าวว่า การประเมิน คือ การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ความยุติธรรม และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจที่มีความโปร่งใสและเปิดเผย ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน นำมาใช้ในการสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมิน เป็นกระบวนการตรวจสอบ การดำเนินงาน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้องใช้ในการตัดสินใจได้ตัดสินใจเลือกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันในสังคมต่อไป

เกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินองค์กร อาจจะได้จาก วัตถุประสงค์/เป้าหมาย (objectives) มาตรฐานของงาน (standards) องค์กรที่เป็นเลิศ (best practice) เป็นต้น การประเมินที่ดีมาจากการวัดผลที่มีคุณภาพ ข้อมูลเชื่อถือได้ และเกณฑ์มีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับ และการตัดสินใจเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม

จากความหมายข้างต้น พบว่า การประเมินองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ 2 ประการ คือ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการตัดสินใจคุณค่า ส่วนผลที่ได้ต่อเนื่องจากการประเมิน คือ สารสนเทศที่ใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในองค์กร ดังนั้นสรุปได้ว่าการประเมินองค์กร คือ กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินใจคุณค่าขององค์กรเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ สารสนเทศที่ได้จากการประเมิน นำมาใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินองค์กร อาจจะได้จาก วัตถุประสงค์ (objectives) มาตรฐานของงาน (standards)

องค์กรที่เป็นเลิศ (best practice) เป็นต้น การประเมินที่ดีมาจากการวัดผลที่มีคุณภาพข้อมูล เชื่อถือได้ และเกณฑ์ที่มีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและการตัดสินเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม

จุดมุ่งหมายของการประเมินองค์กร

การประเมินองค์กร ถือว่าเป็นหนึ่งในหน้าที่ทางการจัดการของผู้บริหาร ผู้บริหารในอดีตส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการวางแผนการปรับองค์กรและภาวะผู้นำมากกว่าการประเมิน จนกระทั่งกระแสความนิยมด้านการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรมีมากขึ้น ปัจจุบันองค์กร ภาคเอกชนและภาครัฐตื่นตัวในการนำการวัดและประเมินมาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กร จุดมุ่งหมายของการประเมินองค์กรมีหลายประการ สรุปได้ดังนี้

1) เพื่อเป็นการทบทวนการปฏิบัติงานทั้งระบบ ว่าความพยายามที่ใช้ไปทั้งหมดในการดำเนินงานองค์กรนั้นได้ผลเพียงไร ที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดหรือไม่

2) เพื่อปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่เป็นจุดด้อยขององค์กร และเสริมในส่วนที่เป็นจุดเด่นให้ยั่งยืน ให้ทันต่อความก้าวหน้าของสังคมและการอยู่รอดขององค์กร

3) เพื่อสร้างการยอมรับของลูกค้า เพิ่มส่วนแบ่งตลาด การขอใบรับรอง

4) เพื่อเป็นกลไกในการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กร

5) เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อในภารกิจขององค์กรที่ได้รับมอบหมายจากสังคม ชุมชน โดยรายงานผลการประเมินให้สาธารณชนรับทราบ

ประเภทของการประเมินองค์กร

การประเมินองค์กรแบ่งได้เป็นหลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ประเภท การประเมินองค์กรอาจมีหลายลักษณะ เช่น แบ่งตามบทบาทของการประเมิน แบ่งตามระยะเวลา แบ่งตามประเภทของการประเมิน แบ่งตามลักษณะงาน เป็นต้น

1) แบ่งตามบทบาทของการประเมิน มี 2 ประเภท คือ

1.1) การประเมินเพื่อปรับปรุง (formative evaluation) เป็นการประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานขององค์กร บทบาทของการประเมินต่อองค์กร คือ ผลจากการประเมินนำมาปรับปรุงพัฒนาองค์กร ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยบุคลากรภายในองค์กร

1.2) การประเมินรวมสรุป (summative evaluation) เป็นการประเมินในภาพรวมขององค์กร บทบาทของการประเมินต่อองค์กร ได้แก่ นำผลจากการประเมินเพื่อการรับรอง รับรางวัล การสร้างการยอมรับจากสังคม การปรับระบบองค์กร เป็นต้น การประเมินประเภทนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยบุคลากรภายนอกองค์กร

2) แบ่งตามประเภทของผู้ประเมิน มี 2 ประเภท คือ

2.1) การประเมินผลภายใน (internal evaluation) เป็นกระบวนการประเมินองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรหรือผู้เกี่ยวข้องประเมิน ผลการประเมินจะทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ถือเป็นกระบวนการตรวจสอบตนเอง (Self-Evaluation) การประเมินผลภายในถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ

2.2) การประเมินผลภายนอก (external evaluation) เป็นกระบวนการประเมินโดยบุคลากรภายนอกองค์กร การตัดสินใจอยู่ที่ผู้ประเมินภายนอกซึ่งเป็นผู้ที่มีความชำนาญการประเมิน จะทำให้ได้ผลการประเมินที่เป็นกลางและผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการรับรองคุณภาพเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

3) แบ่งตามระยะเวลา แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

3.1) การประเมินก่อนการดำเนินงานในองค์กร เป็นการประเมินที่มีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การสำรวจความต้องการจำเป็น (surveys of need) และ 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Inputs Evaluation) การสำรวจความต้องการจำเป็น เป็นการประเมินความเป็นไปได้ ก่อนที่จะจัดทำกิจกรรมในองค์กรว่ามีคุณค่าเหมาะสมที่จะทำหรือไม่ ควรทำอย่างไร คำนึงกับการลงทุนหรือไม่ เป็นการศึกษาหรือวางแผนไว้ล่วงหน้า ช่วยหลีกเลี่ยงแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร ส่วนการประเมินปัจจัยนำเข้า มักเป็นการประเมินก่อนการดำเนินงานในองค์กรเพื่อตรวจสอบแหล่งทรัพยากรสำหรับการดำเนินงานในองค์กร

3.2) การประเมินระหว่างการทำงาน เป็นการมุ่งเน้นการประเมินที่วิธีการหรือการปฏิบัติงานหลัก (process evaluation) คือ จะทำการประเมินว่าวิธีการที่ใช้อยู่หรือความสามารถในการดำเนินการของบุคลากรหรือกลุ่มหรือหน่วยงานองค์กรนั้นเป็นอย่างไร การประเมินในลักษณะนี้มีได้ค่านึงถึงวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายปลายทางมากนัก การประเมินประเภทนี้มีชื่อเรียกหลายอย่าง ได้แก่ การวิเคราะห์การดำเนินงาน (operations analysis) หรือการประเมินขณะปฏิบัติงาน (ongoing evaluation)

3.3) การประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน เป็นการประเมินผลการดำเนินงาน (output evaluation) ว่า การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วให้ผลเป็นอย่างไร ตอบสนองหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อาจประเมินทันทีหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน ส่วนประเมินผลที่สืบเนื่องมาจากผลผลิตหรือสืบเนื่องจากการดำเนินงานซึ่งอาจคาดหมายหรือไม่ได้คาดหมายมาก่อน เรียกว่า การประเมินผลกระทบ (impact evaluation)

4) แบ่งตามลักษณะงานหรือสาระสำคัญ 5 ประเภทคือ

4.1) การประเมินความพยายาม (effort evaluation) เป็นการพิจารณาด้านปัจจัยนำเข้า เป็นหลัก คือ จะเน้นว่าต้องใช้ความพยายาม ใช้พลัง และทรัพยากรมากน้อยเพียงไร การประเมินในลักษณะนี้ต้องการตอบคำถามว่า ท่านทำอะไร (ปฏิบัติงานอะไร) และทำงานนั้นได้ดีเพียงไร

4.2) การประเมินการดำเนินงาน (process evaluation) เป็นการพิจารณากระบวนการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสาเหตุของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติงานต่างๆ นอกจากนั้นยังพิจารณาผลกระทบด้านต่างๆ อีกด้วย การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินที่ครอบคลุมระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด ตั้งแต่มีการปฏิบัติงานจนปฏิบัติงานเสร็จสมบูรณ์แล้ว โดยการพิจารณาขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ การปฏิบัติงานทุกด้าน ติดตามการทำงาน วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่างๆ รวมทั้งด้านค่าใช้จ่าย ประโยชน์ที่จะได้รับและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

4.3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance evaluation) เป็นการพิจารณาผลลัพธ์ของปัจจัยนำเข้า การประเมินความพยายามนั้นไม่ให้ความสนใจของผลลัพธ์ (results) การประเมินผลการปฏิบัติงานเน้นการเปรียบเทียบผลผลิต (output) ว่าสอดคล้อง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การประเมินในลักษณะนี้ผู้ประเมินต้องทราบเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานโดยแน่ชัด

4.4) การประเมินประสิทธิภาพ (efficiency evaluation) ประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้า การประเมินประสิทธิภาพต้องการตอบคำถามว่า การปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ได้ผลหรือไม่ มีวิธีการหรือทางเลือกในการปฏิบัติงานวิธีการอื่นที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดหรือเป็นประโยชน์มากกว่าหรือไม่ เช่น การประเมินโดยอาศัยการวิเคราะห์อัตราส่วนผลประโยชน์ต่อค่าใช้จ่ายก็เป็นลักษณะหนึ่งของการประเมินประสิทธิภาพ

4.5) การประเมินประสิทธิผล (effectiveness) เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์เทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน คือ ดูว่าผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลองค์กรเป็นประเด็นที่นักทฤษฎีองค์กรให้ความสำคัญ เพราะเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์กร

กระบวนการและเทคนิคการประเมินองค์กร

การประเมินองค์กรเกี่ยวข้องกับกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตัดสินใจเพื่อการพัฒนาองค์กรหรือตัดสินความสำเร็จขององค์กร การที่จะได้ผลการประเมินที่เชื่อถือได้ ต้องมีกระบวนการประเมินที่เป็นระบบชัดเจน และครอบคลุมสิ่งที่เป็นคำตอบในประเด็นคำถามของการประเมินว่า ประเมินอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ ด้วยวิธีใด กับใคร เป็นต้น

ขั้นตอนหลักการประเมินองค์กร มีดังนี้

1) ศึกษาและวิเคราะห์สิ่งที่มุ่งประเมิน ขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ที่เป็นการกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของการประเมิน เช่น ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือประเมินการดำเนินงานในภาพรวมทั้งองค์กร หรือประเมินทรัพยากร ประเมินผลการพัฒนาองค์กร เป็นต้น

2) กำหนดตัวบ่งชี้จากแนวคิด ทฤษฎีหรือรูปแบบ ที่เหมาะสมกับสิ่งที่ประเมินหรือการออกแบบการประเมินของผู้ประเมินเอง ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน หรือตอบปัญหาการประเมินให้มากที่สุด เช่น ใช้แนวคิดเชิงระบบ แนวคิดประสิทธิผลองค์กร เป็นต้น

3) ออกแบบการประเมิน นิยมจัดทำกรอบการประเมิน ที่ส่วนใหญ่ประกอบด้วย ตัวชี้วัด เครื่องมือ แหล่งข้อมูล เกณฑ์ ที่จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนเก็บข้อมูล

4) พัฒนาเครื่องมือวัดผล เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการประเมิน

5) เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือ/วิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมตัวชี้วัดและนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วน

6) วิเคราะห์ข้อมูล และตัดสินคุณค่าโดยการเปรียบเทียบผลการประเมินกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

7) เขียนรายงานผลการประเมิน จัดทำรายงานการสรุปสำหรับผู้บริหาร และรายงานฉบับสมบูรณ์สำหรับการเผยแพร่

8) การนำผลไปใช้

มีนักวิชาการเสนอแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรไว้ หลายแนวทาง ดังนี้

Zammuto (1982) เสนอแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรในยุคแรกนั้น แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางบรรลุเป้าหมาย (Goal Based Approach) และแนวทางเชิงระบบ (The System Approach) ต่อมาได้มีแนวทางที่ 3 คือ แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple constituency or participant satisfaction models)

Robbins (1994) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพองค์กร ออกเป็น 4 แนวทาง คือ

1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) แนวทางนี้มุ่งวัด ประสิทธิภาพองค์กรโดยเน้นที่ผล (ends) มากกว่าวิธีการ (means) นิยามของประสิทธิภาพองค์กรคือ ระดับการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นแนวทางที่ยังใช้กันแพร่หลายมาจนถึงปัจจุบัน และแนวทางนี้จะใช้ได้ผลดีเมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริงและชัดเจน ตลอดจนจำนวนเป้าหมายมี ไม่มากจนเกินไป ข้อจำกัดของแนวทางนี้อยู่ที่องค์กรมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจน บุคลากรยังไม่เห็นพ้อง ต้องกัน และระดับของเป้าหมายสูงหรือต่ำจนเกินไป เมื่อพิจารณาพบว่าวิธีนี้มีลักษณะเหมือนกัน กับวิธีการบริหารตามเป้าหมายหรือ M.B.O. (managements by objectives) เพราะคุณลักษณะ ที่สำคัญของเทคนิคการบริหารตามเป้าหมาย คือ การพยายามประเมินองค์กรและสมาชิกของ องค์กรว่าสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกัน กำหนดขึ้นได้ดีมากน้อยเพียงใด ซึ่งวิธีการนี้มักถูกเรียกว่า “ การบริหารโดยมุ่งเป้าหมาย” (goal oriented approach)

ข้อจำกัดของการใช้วิธีการนี้เกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ระบุไว้กับเป้าหมายที่เป็นจริงมักจะมี ความแตกต่างกันเสมอ โดยทั่วไปเป้าหมายขององค์กรมี 3 ประเภท (Steers, 1977) คือ 1) เป้าหมายทางการ (official goals) 2) เป้าหมายเชิงปฏิบัติ (operative goals) 3) เป้าหมายที่ใช้ เป็นเกณฑ์วัดการปฏิบัติงานได้ (operational goals) สำหรับการประเมินประสิทธิภาพองค์กรมักจะ วัดเป้าหมาย เชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายทางการ เนื่องจากเป้าหมายทางการมักจะมีลักษณะเป็น อัตนัย เป็นนามธรรมและวัดได้ยาก รูปแบบนี้เหมาะกับองค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถวัดได้ และเป็นเป้าหมายที่เกิดจากความเห็นที่สอดคล้องกันของบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตามองค์กร จำเป็นต้องมีการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุผลในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม และมีความสมดุล และควรแยกกันให้ออกระหว่างเป้าหมายทั้ง 3 ลักษณะ อย่างไรก็ตาม Robbins (1994) ได้สรุป การวัดประเมินผลด้วยการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายไว้ว่าการบรรลุเป้าหมายใดๆ ก็ตามอาจจะ เป็นเพียงการแสดงถึงความเป็นอยู่ที่เกิดขึ้นขององค์กรในขณะนั้นๆ อาจไม่ใช่ตัวชี้วัดหรือแสดง วัตถุประสงค์ที่น่าเชื่อถือต่อไปได้และสิ่งที่สำคัญยังมีเกณฑ์ประเมินอื่นๆอีกมากที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพองค์กร นอกเหนือไปจากการวัดเป้าหมายที่เป็นผลสุดท้าย

2) แนวทางเชิงระบบ (The System Approach) แนวทางนี้เชื่อว่า การพิจารณาองค์กร พิจารณาทั้งระบบ นิยามประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหา ทรัพยากร การดำรงรักษาเสถียรภาพ และความดุลยภาพของระบบย่อยภายในองค์กร การมี

ปฏิสัมพันธ์อย่างประสบความสำเร็จกับสิ่งแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นวิธีการ (means) มากกว่าผลที่ได้ (ends) ซึ่งแนวคิดนี้จะคล้ายรูปแบบทรัพยากร

ปัญหาที่สำคัญของการวัดประสิทธิผลองค์กรโดยใช้แนวทางนี้คือ 1) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร เช่น ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมเป็นตัวแปรที่วัดยากมากซึ่งต่างจากการวัดที่เป้าหมายที่เป็นผลงานชิ้นสุดท้ายจะวัดได้ง่ายกว่า 2) นักวิชาการไปให้ความสนใจที่วิธีการทำงาน (means) เพื่อบรรลุเป้าหมาย แทนที่จะพิจารณา ตัวเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร

3) แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ (The Strategic-Constituencies Approach)

แนวทางนี้ได้ให้ความสำคัญแก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องซึ่งมีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร นิยามประสิทธิผลขององค์กรในแนวทางนี้ คือ ระดับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยมีข้อสมมติฐานของแนวทางนี้ว่า องค์กรได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์บุคคลต่างๆ ในสภาพแวดล้อมตลอดเวลาหรือองค์กรต้องเผชิญกับความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ที่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันตลอดเวลา แนวทางนี้ตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยคล้ายกับแนวทางเชิงระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน คือ แนวทางนี้จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจะไม่สามารถละเลยกลุ่มอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร

4) แนวทางค่านิยมที่มีการแข่งขัน (The Competing-Value Approach) หรือวิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร ฐานคติของแนวคิดนี้คือแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร จะมีลักษณะเป็นอัตนัย(subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมิน ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์กรมีเป้าหมายหลายเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน ดังนั้นการวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงต้องพิจารณาค่านิยมต่างๆ ของผู้ประเมินองค์กร ซึ่งจะเป็นผู้เลือกที่จะใช้มาตรวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบไหน และขึ้นอยู่กับว่าองค์กรอยู่ในระยะใดของวงจรชีวิตขององค์กร (organizational life cycles) ซึ่งมี 5 ระยะประกอบการ (entrepreneurial stage) ระยะการรวบรวมกลุ่มสมาชิก(collectivity stage) ระยะการกำหนดกฎเกณฑ์และการควบคุม (formatization and control stage) ระยะการพัฒนาโครงสร้าง (elaboration of structure stage) ระยะการเสื่อมถอย(decline stage) และมีจุดเน้นขององค์กรในประเด็นที่สำคัญขององค์กร 4 ด้าน คือ คน องค์กรความยืดหยุ่น และการควบคุม

4) แนวทางการบูรณาการ (Integrated Model) แนวทางนี้เป็นความพยายามในการบูรณาการรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากรโดยนักทฤษฎี Goodman and Penning, Steers, Campbell และ Hoy & Miske โดยมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องที่ต้องประเมินคือเป้าหมายพฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์กร อย่างไรก็ตามจากกรอบแนวคิดของระบบทรัพยากรนั้นเป้าหมายจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นผลผลิต ไม่คงที่ที่กำหนดผลที่ได้รับสูง มีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่เพื่อการบรรลุเป้าหมายย่อยๆ ได้ ดังนั้นเมื่อนำกรอบแนวคิดเชิงระบบมาใช้ ลักษณะของเป้าหมายในองค์กรจะเป็นธรรมชาติครบวงจร

นอกจากนี้ Hoy and Miskel (1991) ยังกล่าวว่า ในการบูรณาการนี้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจะต้องมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า และผลผลิต โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญ มีความเหมาะสมและเป็นตัวแทนและได้เสนอว่าในการประเมินประสิทธิผลโดยใช้รูปแบบบูรณาการจะต้องรวมลักษณะ 3 ประการเพื่อพิจารณาประกอบด้วย คือ 1) มิติของเวลา (time dimension) 2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (multiple constituencies) และ 3) พหุเกณฑ์ (multiple criteria)

1) มิติเวลา (time dimension) การประเมินประสิทธิผลองค์กร ถ้าคำนึงถึงมิติเวลาจะแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ ระยะสั้น (short-term) ระยะกลาง (intermediate) และระยะยาว (long term) (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1976) ตัวเกณฑ์ที่ใช้วัด ระยะสั้น ได้แก่ การผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ ระยะกลางได้แก่ การปรับตัว และพัฒนา ระยะยาวได้แก่การอยู่รอด

2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (multiple constituencies) ใช้ค่านิยมและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องมนักนี้จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวเชิงสัมพันธ์กับสถานการณ์ (relativistic multiple - contingency approach)

3) เกณฑ์พหุ (multiple criteria) ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรนั้นต้องใช้แนวคิดหลายมิติ เกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะเป็นตัวแทนของประสิทธิผลองค์กรได้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิดตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าและผลผลิต โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร

Steers (1977) เสนอแบบจำลองกระบวนการ (process model) เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นแนวทางกว้างเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์องค์กรได้หลายประเภท และเป็นตัวแบบที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดเท่าที่มีปรากฏใช้กันอยู่ ตัวแบบนี้เป็นตัวแบบที่ครอบคลุมหลายด้าน (multidimensional approach) โดยเน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและของสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะต้องสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรที่นำไปสู่การยกระดับความสำเร็จขององค์กร แบบจำลองกระบวนการครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ

- 1) การบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุด (goal optimization) ที่เป็นไปได้
- 2) การพิจารณาองค์กรเชิงระบบ เน้นความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม
- 3) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในบริบทขององค์กรนั้นๆ เน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

จากแนวคิด 3 ด้านดังกล่าว Steers (1977) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรซึ่งจำแนกออกตามลักษณะได้ 4 ประเภทคือ 1) ลักษณะขององค์กร 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของบุคคลในองค์กร และ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ลักษณะขององค์กร (organizational characteristics) ประกอบด้วย โครงสร้าง (structure) และเทคโนโลยี (technology) โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่กำหนดไว้ในองค์กร โดยมีสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ไปจนถึงขนาดขององค์กรและขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างจะมีองค์ประกอบในเรื่องต่างๆ ดังนี้ การกระจายอำนาจ (decentralization) ความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) ความเป็นทางการ (formalization) ช่วงการบังคับบัญชา (span of control) ขนาดขององค์กร (organization size) และขนาดของหน่วยงาน (work-unit size) เทคโนโลยี ประกอบด้วย การปฏิบัติการ (operations) วัสดุ อุปกรณ์ (materials) และความรู้ (knowledge)

2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีความ

สลับซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย การไฝ่หาความสำเร็จ การให้ความสนใจต่อพนักงาน การมุ่งใช้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงกับความเสี่ยง การเปิดกว้างกับการปกปิดหรือปกป้อง ซึ่งเป็นเรื่องของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

3) ลักษณะของบุคลากรในองค์กร (employee characteristics) ประกอบด้วย ความผูกพันกับองค์กร (attachment) และผลการปฏิบัติงาน (job performance) ความผูกพันกับองค์กร เป็นการสามารถดึงดูดคนใหม่เข้ามา สามารถรักษาคนไว้และทำให้เกิดความผูกพัน ส่วนผลการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจ เป้าหมายและความต้องการ ความสามารถต่างๆ และบทบาทที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กรแต่ละคนต่างก็มีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงานเพื่อองค์กรนั้นๆ และบุคคลเองก็มีความสามารถที่จะให้องค์กรอยู่รอดเจริญเติบโต เพื่อการได้มีงานทำขององค์กรเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล จึงก่อให้เกิดความผูกพันกันขึ้น การตระหนักและการยอมรับธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกลุ่มคน และเลือกวิธีการนำคนเหล่านั้นปฏิบัติงาน การบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายองค์กรโดยการทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของตนได้โดยการปฏิบัติงานที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันกับองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวย

4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (managerial policies and practices) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ผู้นำและการตัดสินใจและการปรับตัวขององค์กรและการคิดค้นสิ่งใหม่

4. ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตัดสินการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรนั้น ตัวบ่งชี้ (indicator) และเกณฑ์การตัดสินนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการที่จะทำให้การประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความสมบูรณ์ขึ้น

ความหมายและลักษณะของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (indicator) มีคำภาษาไทยที่ใช้ในความหมายเดียวกันกับคำว่า "ตัวบ่งชี้" หลายคำ เช่น ดัชนี ดัชนีชี้วัด ตัวชี้นำ ตัวบ่งชี้ เป็นต้น ในที่นี้ขอใช้คำว่า "ตัวบ่งชี้" มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้หลายท่าน ดังนี้

Johnstone (1981) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์ หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างๆหรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

Webster New Collegiate Dictionary (1983) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสิ่งที่ชี้บอกหรือชี้ให้เห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ค่อนข้างแม่นยำไม่มากก็น้อย (something which points out or points to with more or less exactness)

Henry, Cowie and Gimson (1987) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่บอกทิศทางไปยังสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (indicator as that which point out or directs attention to something)

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550ข) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2550) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ เป็นมาตรวัดที่วัดระดับการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานนั้นอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคลองค์กรที่เป็นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดและมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติเป็นอย่างไร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร หรือตัวแปรประกอบที่มีค่าแสดงถึงปริมาณหรือสภาพสะท้อนลักษณะของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่ต้องการศึกษาในเวลาใดเวลาหนึ่ง

ประเภทของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541) ได้ศึกษาและสังเคราะห์ประเภทของตัวบ่งชี้ ทางการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

การจัดประเภทแยกตามทฤษฎีระบบ

ตัวบ่งชี้การศึกษาแบ่งตามทฤษฎีระบบ ได้เป็น 3 ประเภท คือ

ประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (input indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึง ปัจจัยป้อนของระบบการศึกษา เช่น ร้อยละของนักเรียนหญิงระดับประถมศึกษา ความเสมอภาคของการเข้ารับการศึกษ

ประเภทที่สอง คือ ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ ในระบบการศึกษา เช่น ร้อยละของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาเทียบกับระดับประถมศึกษา การมีส่วนร่วมของสตรีในการจัดการศึกษา

ประเภทที่สาม คือ ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output indicators) ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของโรงเรียน ความพึงพอใจต่อระบบการศึกษา

การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้

ในกระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ ลักษณะการให้นิยามที่แตกต่างกันทำให้นักวิชาการแบ่งประเภทตัวบ่งชี้เป็น 2 ประเภท

ประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (subjective indicators) ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ใช้ในกรณีที่นักวิชาการยังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มากนัก หรือใช้ในสถานการณ์ที่มีการให้นิยามตัวบ่งชี้ไว้หลวมๆ คร่าวๆ ยังไม่ชัดเจน เพื่อใช้ในการศึกษาเฉพาะเรื่องตามที่นักวิชาการกำหนดนิยามเฉพาะการศึกษาครั้งนั้น ลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้แบบอัตนัยมีส่วนที่ต้องใช้การพิจารณาหรือการตัดสินใจของนักวิชาการเกี่ยวข้องด้วย

ประเภทที่สอง คือ ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (objective indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการให้นิยามไว้ชัดเจน และไม่มีส่วนที่ต้องใช้วิจารณญาณของนักวิชาการแต่อย่างใด ตัวบ่งชี้ประเภทนี้มักใช้ในการประเมิน การติดตาม และการเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่เป็นการศึกษาาระดับนานาชาติ

การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง

ตัวบ่งชี้การศึกษาแบ่งตามวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ ได้เป็น 3 ประเภท

ประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (representative indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรตัวอื่นๆ บอกลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา เช่น สัดส่วนจำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษา อัตราการไม่รู้หนังสือ ตัวบ่งชี้ประเภทนี้ใช้กันมากในการวิจัย การวางแผนและการบริหารการศึกษาในระยะแรกๆ แต่ปัจจุบันนี้

ใช้กันน้อยลง เนื่องจากตัวบ่งชี้ประเภทนี้มีความเที่ยงและความตรงต่ำ เพราะเป็นการใช้ตัวบ่งชี้เพียงตัวเดียวแสดงลักษณะสิ่งที่ต้องการศึกษา

ประเภทที่สอง คือ ตัวบ่งชี้แยก (disaggregative indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะคล้ายกับตัวแปร หรือเป็นตัวบ่งชี้ย่อย โดยทั่วไปตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันและบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวการที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด การวิเคราะห์และนำเสนอตัวบ่งชี้ประเภทนี้จึงค่อนข้างยุ่งยากและเสียเวลา เนื่องจากตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีตัวบ่งชี้ย่อยจำนวนมากและยังมีปัญหาเนื่องจากตัวบ่งชี้ย่อยมีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นการบ่งชี้ลักษณะซ้ำซ้อนกัน

ประเภทที่สาม คือ ตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (composite indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่รวมตัวแปรทางการศึกษาหลายๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับ ติดตามดูแล และการประเมินการศึกษา และเป็นที่ยอมรับใช้กันมากในปัจจุบัน

การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้

ลักษณะตัวแปรที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีลักษณะแตกต่างกันแบ่งได้หลายประเภทตามเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนั้นการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ทางการศึกษาจึงแบ่งได้หลายวิธีตามลักษณะการแบ่งประเภทของตัวแปร โดยที่สำคัญ มี 3 วิธี

วิธีแรก การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (interval indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (ratio indicators) ถ้าตัวบ่งชี้การศึกษาสร้างจากตัวแปรระดับใด ตัวบ่งชี้การศึกษาที่ได้จะมีระดับการวัดตามตัวแปรนั้นโดยทั่วไปตัวบ่งชี้การศึกษาที่นิยมใช้มาก ได้แก่ ตัวบ่งชี้ช่วง ตัวบ่งชี้อัตราส่วน และตัวบ่งชี้เรียงอันดับ

วิธีที่สอง คือการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (stock indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (flows indicators) โดยตัวบ่งชี้สต็อกแสดงถึงสถานะหรือปริมาณของระบบการศึกษา ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง ส่วนตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหวแสดงถึงสถานะที่เป็นพลวัตในระบบการศึกษา ณ ช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่ง

วิธีที่สาม คือ การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดได้เป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (distributive indicators) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (non-distributive indicators) โดยตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจงสร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ดัชนีจินี (Gini's index) เป็นต้น ส่วนตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจงสร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นปริมาณ หรือเป็นค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ย มัธยฐานของตัวแปร

การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้การศึกษาแบ่งตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นได้เป็น 2 ประเภทประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (absolute indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของ ตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวมันเอง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนครู ประการที่สอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (relative or ratio indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเปรียบเทียบเคียงกับค่าอื่น เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท ตัวบ่งชี้ทั้งสองประเภทนี้ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้าเป็นระบบที่มีขนาดต่างกัน ควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ

การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย

ในกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดนิยามและเกณฑ์ที่ใช้ ตลอดจนการแปลความหมาย ตัวบ่งชี้การศึกษาแบ่งตามฐานในการเปรียบเทียบเพื่อตีความ/แปลความหมาย ตัวบ่งชี้ ได้เป็น 3 ประเภท

ประเภทแรก คือ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (norm-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม

ประเภทที่สอง คือ ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (criterion-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ประเภทที่สาม คือ ตัวบ่งชี้อิงตน (self-referenced indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพของระบบการศึกษาในรูปตัวบ่งชี้การศึกษาที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการวางแผนติดตาม และการประเมินผลการศึกษานั้น นักวิชาการนำไปใช้ประโยชน์ในสองลักษณะ คือการใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพของระบบการศึกษา และการใช้ประโยชน์เพื่อทำนายหรือพยากรณ์ปรากฏการณ์การศึกษาด้านอื่นๆ ดังนั้นการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามลักษณะการใช้ประโยชน์จึงแบ่งได้เป็น

2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (expressive indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (predictive indicators) ตัวบ่งชี้ประเภทต่างๆ ที่ได้จากการจัดประเภทตัวบ่งชี้ทั้ง 7 แบบที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่พบและใช้กันอยู่ในวงการศึกษานอกจากนี้ยังมีตัวบ่งชี้ประเภทที่เกิดจากการจัดแยกโดยใช้เกณฑ์ในการจัดแยกประเภทแบบผสมผสานด้วย

คุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดี

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550ข) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดที่ดี มีคุณสมบัติสำคัญ ดังนี้

1) **ความตรง (validity)** ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ ดังนี้

1.1) มีความตรงประเด็น (relevant) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระดาษลิทมัส เป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างของสารละลาย GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป เป็นต้น

1.2) ความเป็นตัวแทน (representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกาย เป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะการพูดจา สีหน้าท่าทางของการให้บริการ เป็นต้น

2) **ความเที่ยง (reliability)** ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้น มีลักษณะดังนี้

2.1) ความเป็นปรนัย (objectivity) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัยการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตรกับอัตราการสำเร็จของการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร ต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของคุณภาพหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร

2.2) มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (minimum Error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิกริยาหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ

ต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรม แต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือหรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่า

3) ความเป็นกลาง (neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (bias) ไม่นโน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4) ความไว (sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และ ปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

5) สะดวกในการนำไปใช้ (practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ใช้ได้ดีและได้ผลโดยมีลักษณะ ดังนี้

5.1) เก็บข้อมูลง่าย (availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัดหรือสังเกตได้ง่าย

5.2) แปลความหมายง่าย (interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

นักการศึกษาไม่ว่าจะเป็นนักบริหารการศึกษา นักวางแผนการศึกษา นักประเมินผลการศึกษา และนักวิจัยการศึกษาสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาเพื่อไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ซึ่ง นางลักษณ วัชรชัย (2541) ได้ศึกษาและสังเคราะห์ในประเด็นดังกล่าว สรุปได้ว่าการใช้ตัวบ่งชี้การศึกษามีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) การบรรยาย ตัวบ่งชี้การศึกษาใช้บรรยายสภาพและลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดีการใช้ประโยชน์ในลักษณะนี้เปรียบเสมือนการฉายภาพระบบการศึกษา ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง

2) การแสดงแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้การศึกษาประเภทตัวบ่งชี้ค่าสัมบูรณ์หรือตัวบ่งชี้อิงตน ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ การใช้ประโยชน์ในลักษณะนี้เปรียบเสมือนการศึกษาระยะยาว

3) การเปรียบเทียบ ตัวบ่งชี้การศึกษาประเภทตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ใช้ศึกษาเปรียบเทียบระบบการศึกษาได้ทั้งที่เป็นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือการเปรียบเทียบ

ระหว่างระบบการศึกษาของประเภทต่างๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่งตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนองความต้องการใช้งานทั้ง 3 ประเภทที่กล่าวข้างต้นนั้น

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาแม้ว่าจะตีความหมายได้ยากกว่าตัวแปรโดยทั่วไปก็ตามแต่ตัวบ่งชี้การศึกษามีประโยชน์มากในเรื่องการบริหาร และการวิจัย ในด้านการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงสำนึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดอันดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนา ในด้านการวิจัย ตัวบ่งชี้การศึกษาช่วยให้ได้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปร และให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาต่อไป

เกณฑ์การตัดสิน

เกณฑ์การตัดสิน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ในการที่จะช่วยให้ผลการประเมินมีความหมาย ในการที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ ในเชิงบริหารและการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรต่อไป ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

Stufflebeam et al. (1971) ได้เสนอหลักในการกำหนดเกณฑ์ จะต้องคำนึงถึงแนวคิด ค่านิยม หรือความคาดหวังสิ่งที่จะประเมินจากบุคคล 4 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร 2) บุคคลภายนอกองค์กร 3) เพื่อนร่วมงานและ 4) ผู้รับผิดชอบองค์กรที่จะประเมิน ส่วน Cameron and Whetten (1983) กำหนดแนวทางการตัดสินประสิทธิผลองค์กรมี 5 วิธี คือ 1) การตัดสินโดยการเปรียบเทียบ (comparative judgment) เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์กรกับองค์กรอื่นๆ 2) การตัดสินโดยใช้ปทัสฐาน (normative judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์กรกับระดับการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน หรือเป็นอุดมคติ (อุดมคติตามทฤษฎี) 3) การตัดสินโดยใช้เป้าหมาย (goal-centered judgment) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้ (indicator) ตามเป้าหมายขององค์กร 4) การตัดสินโดยการปรับปรุงแก้ไข (improvement judgement) เป็นการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานในปัจจุบันกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมาขององค์กร โดยใช้ตัวบ่งชี้เดียวกันว่าดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่และ 5) การตัดสินใจโดยใช้คุณลักษณะ (trait judgment) เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยใช้ลักษณะที่แน่นอนขององค์กร ซึ่งไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่ตัวบ่งชี้แน่นอนแนวทางนี้ต้องกำหนดลักษณะของ

องค์กรที่พึงประสงค์ และพิจารณาตัดสินองค์กรตามลักษณะดังกล่าว ตัวอย่าง การกำหนดเกณฑ์ตัดสินในเรื่องประสิทธิผลขององค์กรที่ศึกษาในประเทศไทย เช่น กรรณิกา เจิมเทียนชัย (2538) กำหนดเกณฑ์การตัดสินโดยใช้ลักษณะอิงกลุ่ม โดยเปรียบเทียบกันระหว่างองค์กร โดยกำหนดความมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำของขององค์กรที่ศึกษาองค์กรที่มีเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 1 – 50 หมายถึง มีประสิทธิผลต่ำ และองค์กรที่มีประสิทธิผลสูง คือ องค์กรที่มีเปอร์เซ็นต์ไทล์ 51 – 100 ส่วนประเสริฐสมพงษ์ธรรม (2538) กำหนดเกณฑ์การตัดสินโดยใช้ลักษณะอิงเกณฑ์กำหนดคะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านและคะแนนเฉลี่ยรวมจากการให้คะแนนระดับ 1 – 5 คะแนน โดยกำหนดให้คะแนนเฉลี่ยรวม 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง ระดับประสิทธิผลมากที่สุด คะแนน 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลมาก คะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลปานกลาง คะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลน้อย และคะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึงระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด

ส่วนศิริชัย กาญจนวาสี (2550ข) นิยามความหมายของเกณฑ์ว่าหมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำหรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น และได้แบ่งเกณฑ์ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) เกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบกับผลที่เคยทำมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติสถาน (norm) ของการดำเนินงานทั่วไป 2) เกณฑ์สัมบูรณ์ (absolute criterion) เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลที่เกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับมาตรฐาน อันเป็นที่ยอมรับหรือคุณภาพของสิ่งนั้นอันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินเพื่อศึกษาถึงการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ทั้งนี้ผลที่ได้ย่อมอยู่บนพื้นฐานความเหมาะสมของบริบท การวางแผน และการดำเนินงาน ตามลำดับและมีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์กรและผลที่เกิดขึ้นซึ่งสามารถสังเกตได้ระดับที่องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามสมรรถนะ (capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอดปรับตัว รักษาสภาพและเติบโตตามความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในแต่ละระยะเวลา

5. มาตรฐานการประเมิน

มีผู้พยายามพัฒนามาตรฐานเพื่อการประเมินโปรแกรมทางการศึกษาและสังคมศาสตร์กันมาก แต่มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด ได้แก่ มาตรฐานที่พัฒนาและพิมพ์เผยแพร่โดย

(Joint Committee on Standard for Educational Evaluation (Joint Committee, 1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550ข) ซึ่งประกอบไปด้วยคณะกรรมการ 17 ท่าน มี Stufflebeam เป็นประธานคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน คณะกรรมการชุดนี้ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางการประเมิน ต่างมีความเชื่อว่า การประเมินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกิจกรรมของมนุษย์ การประเมินที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและพัฒนาสู่สิ่งที่ดีกว่า ส่วนการประเมินที่ไม่ดีจะเป็นตัวถ่วงและทำลายความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสามารถจัดได้เป็น 4 หมวด ดังนี้

1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (utility standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน ในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลาและมีผลต่อการนำไปใช้

2) มาตรฐานความเป็นไปได้ (feasibility standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ปฏิบัติได้ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า

3) มาตรฐานความเหมาะสม (propriety standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน

4) มาตรฐานความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy standards) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลรูป ข้อค้นพบ และสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

6. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรอุดมศึกษาและรูปแบบแนวคิดคุณภาพ

1) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรอุดมศึกษา

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรอุดมศึกษาจากข้อค้นพบของนักวิจัยในช่วงระยะหลังปีค.ศ. 1976 ได้พัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในรูปของรูปแบบการประเมินจากตัวบ่งชี้หลายตัว เป็นการประเมินองค์กรแบบพหุมิติที่มีการบูรณาการตัวบ่งชี้ทั้งในมิติของเวลา มิติกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และมิติด้านตัวบ่งชี้ที่เป็นเกณฑ์พหุมิติ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรรูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามแนวใหม่นี้มีจำนวนมากในจำนวนนี้รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Cameron (1978) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของ Steers (1977) ได้รับความนิยม และถูกนำไปใช้มากที่สุด Cameron (1986) Clott (1995) และ Kwan and Walker (2003) ได้นำรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรของ Cameron ไปพัฒนาและใช้ในการวิจัยอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดดังนี้

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ของ Cameron

Cameron (1978,1986) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร ทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามแนวใหม่ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 เป็นการคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำ 6 สถาบันในเขตตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกาประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ หรือ หัวหน้าฝ่ายบริหารในมหาวิทยาลัย รองอธิการบดีฝ่ายการเงิน รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และหรือผู้อำนวยการสถาบันวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระบุลักษณะที่เป็นแบบฉบับของสถาบันที่มีประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารคุ้นเคย และให้ระบุตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสถาบันดังกล่าวด้วย สรุปได้จากตัวบ่งชี้ทั้งหมด 130 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กร 77 ตัวบ่งชี้ ระยะที่ 2 เป็นการแยกประเภทของตัวบ่งชี้โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้โดยใช้คำถามแบบวัดการรับรู้ (perceived item) จำนวน 48 ตัวบ่งชี้ จัดเป็น 9 กลุ่ม หรือ 9 มิติ ประเภทที่สองเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้โดยใช้ข้อคำถามแบบปรนัย (objective item) จำนวน 29 ตัวบ่งชี้ ที่ใช้วัดในมิติเดียวกันยกเว้นมิติที่ 9 ไม่มีการวัด ระยะที่ 3 เป็นการตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้ของการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้คำถามแบบวัดการรับรู้ ที่มีตัวบ่งชี้ทั้ง 48 ตัวบ่งชี้รวม 9 กลุ่ม โดยใช้วิธีการตามหลักการวัดผลรวม 3 วิธี

วิธีที่ 1 คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้บริหารสถาบัน ครูอาจารย์ และบุคลากร จำนวน 191 คน ในสถาบันอุดมศึกษาในเขตตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา ที่มีจำนวนนักศึกษาไม่เกิน 10,000 คน รวม 41 แห่ง โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (five-level rating scale) จำนวน 48 ข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยืนยันว่ารูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้จาก ตัวบ่งชี้ 48 ตัวบ่งชี้ รวม 9 มิติ

วิธีที่ 2 คือการตรวจสอบความตรงเกณฑ์สัมพันธ์ (criterion related validity) โดยนำผลการวัดประสิทธิผลองค์กร ที่วัดโดยใช้ข้อคำถามแบบวัดการรับรู้ (perceived item) จำนวน 48 ตัวบ่งชี้ ไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับผลการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่วัดโดยใช้ข้อคำถามแบบปรนัย (objective item) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของมิติทั้ง 9 มิติ มีค่าระหว่าง .314 - .943 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรมีความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์

วิธีที่ 3 คือความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เนื่องจาก Cameron เชื่อว่ายังมีตัวบ่งชี้บางตัวที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตัดออกนั้น ยังเป็นประโยชน์ในการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กร จึงได้นำ ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมาสร้างเป็นข้อคำถามเพิ่มขึ้นอีก 9 ข้อ รวมเป็นตัวบ่งชี้ 57 ตัวบ่งชี้ 9 มิติ และดำเนินการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จาก หัวหน้าภาควิชา นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน บุคลากรที่ทำงานฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายบริหารทั่วไปจำนวน 134 คน สรุปผลการวิเคราะห์ยืนยันรูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรใน 9 มิติ 57 ตัวบ่งชี้ นอกจากนี้ในปี ค.ศ. 1986 Cameron ได้ทำการวิจัยยืนยันรูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ตัวบ่งชี้ทั้ง 57 ตัวบ่งชี้ และเครื่องมือชุดเดิมไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์จากหัวหน้าภาควิชา นักวิชาการ ผู้บริหาร ฝ่ายการเงิน ฝ่ายกิจการนักศึกษาและฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 1,240 คน จาก 29 สถาบัน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปผลได้เหมือนกับผลการศึกษาที่ผ่านมา คือ ได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรใน 9 มิติ 57 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดของตัวบ่งชี้ในแต่ละมิติดังนี้

มิติที่ 1 ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา (student educational satisfaction) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัวคือความไม่พึงพอใจของนักศึกษาที่แสดงออก (manifested student dissatisfaction) การได้รับคำร้องเรียนของนักศึกษา (received student complains) การลาออกเนื่องจากการไม่พึงพอใจ (attrition resulting from dissatisfaction) และการมีใจรักสถาบัน (schoolspirit)

มิติที่ 2 การพัฒนาทางวิชาการของนักศึกษา (student academic development) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้คือ ปริมาณการเรียนและงานพิเศษของนักศึกษา (amount of extrawork and study by student)ระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ(level of academic attainment) ปริมาณของการพัฒนาทางวิชาการ (amount of academic development) และการเน้นกิจกรรมวิชาการนอกสถาบัน (emphasis on outside academic activities)

มิติที่ 3 การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา (student career development) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้คือ จำนวนการจ้างงานในสาขาวิชาเอก (number employed major field)ระดับการตอบสนองกับเป้าหมายทางวิชาชีพ (extent to which career goals are met) จำนวนรายวิชาที่เน้นวิชาชีพ (number of career oriented courses) จำนวนนักศึกษาที่มีงานทำ (importance of career education and job attainment at school)

มิติที่ 4 การพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล (student personal development) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้คือ โอกาสในการพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล (opportunities for personal development) การพัฒนาด้านที่ไม่ใช่วิชาการ (nonacademic growth) การเน้นกิจกรรมที่ไม่ใช่วิชาการ (emphasis on nonacademic activities) และการให้ความสำคัญของการพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล (importance of personal development)

มิติที่ 5 ความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์และผู้บริหาร (faculty and administrator employment satisfaction) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้คือ ระดับความชอบสถาบันนี้มากกว่าสถาบันอื่นของคณาจารย์ (faculty preference for this institution over others) ระดับความชอบสถาบันนี้มากกว่าสถาบันอื่นของผู้บริหาร (administrator preference for this institution over others) ความพึงพอใจของคณาจารย์ในการจ้างงาน (faculty satisfaction with employment) ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหาร (administrator satisfaction with employment) ความพึงพอใจของคณาจารย์ต่อคณะวิชา (faculty satisfaction with school) และความพึงพอใจของผู้บริหารต่อคณะวิชา (administrator satisfaction with school)

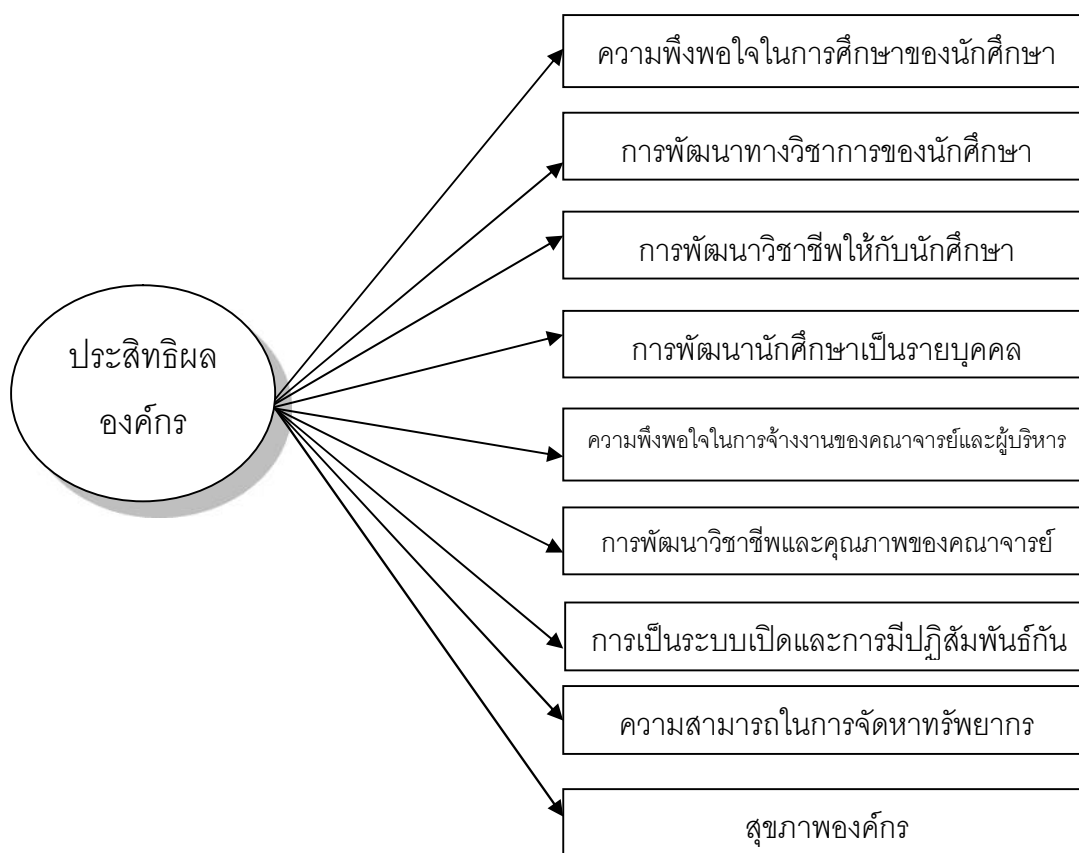
มิติที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ (professional development and quality of the faculty) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ การเข้าร่วมประชุมทางวิชาชีพของคณาจารย์ (faculty attendance at professional conferences) ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ของคณาจารย์ (faculty publication) การสอนที่ไม่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (teaching at the cutting edge) รางวัลที่คณาจารย์ได้รับ (awards received by faculty) และปริมาณการพัฒนาด้านวิชาชีพ (amount of professional development)

มิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (system openness and community interaction) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ คือ การให้บริการชุมชนของพนักงาน (community service of employees) กิจกรรมทางวิชาชีพภายนอกสถาบัน (professional activities outside the institution) การเน้นความสัมพันธ์กับชุมชน (emphasis on community relation) โครงการชุมชนที่ได้รับการอุปถัมภ์ (community program sponsored) และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (adaptiveness to environment)

มิติที่ 8 ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร (ability to acquire resources) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัวบ่งชี้ คือ ชื่อเสียงระดับชาติของสถาบัน (national reputation of faculty) พลังในการระดมนักศึกษาในระดับท้องถิ่นให้เข้ามาศึกษาในสถาบัน (drawing power for

local student) พลังในการระดมนักศึกษาในระดับชาติให้เข้ามาศึกษาในสถาบัน (drawing power for nation student) พลังในการระดมคณาจารย์ให้มาทำงานในสถาบัน (drawing power for faculty) พลังในการระดมทรัพยากรการเงิน(drawing power for financial resources) และความสามารถในการจัดหาทรัพยากร (ability to acquire resources)

มิติที่ 9 สุขภาพองค์กร (organizational health) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 18 ตัวบ่งชี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับคณาจารย์ (student-faculty relation) ความสัมพันธ์ระหว่างภาควิชา (interdepartment relation) ปริมาณผลสะท้อนกลับที่ได้รับ (amount of feedback obtained) แบบของการสื่อสารที่เป็นแบบอย่าง (typical communication type) ความมีสภาพสิ่งแวดล้อมแบบร่วมมือรวมพลัง (presence of cooperative environment) ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (flexibility of the administration) ระดับความไว้วางใจ(levels of trust) ปริมาณความขัดแย้งและความวิตกกังวล (amount of conflict and frustration) แบบการแก้ปัญหา (problem-solving styles) การใช้ประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ (use of talents and expertise) แบบของการนิเทศและการควบคุมดูแล(type of supervision and control) แบบและความพอเพียงของการยอมรับ และการให้รางวัล (type and adequacy of recognition and rewards) แบบของการตัดสินใจ(decision-making styles) ความสัมพันธ์ของปริมาณพลังอำนาจกับการเข้ามามีส่วนร่วม(amount of power associated with participation) การลงโทษและการให้รางวัล (equity of treatment and awards) สุขภาพขององค์กร (organizational health) การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนระยะยาว (long-term planning and goal setting) และการเน้นการใช้สติปัญญา (intellectual orientation) ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กร ของ Cameron(1978,1986)

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Clott

Clott (1995) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและวัดประสิทธิผลองค์กร โดยศึกษารูปแบบการวัดประเมินประสิทธิผลขององค์กรหลายแบบ และเลือกรูปแบบของ Cameron (1986) มาใช้เป็นกรอบในการวัดประสิทธิผลองค์กร เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ปรับมาจากแบบสอบถามที่พัฒนาโดย Cameron (1978) เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อ มี 9 มิติ โดย Clott ได้นำเครื่องมือดังกล่าวไปวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากการรับรู้ของคณบดีคณะวิชาบริหารธุรกิจ พบว่าขาดความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) จึงทำการปรับลดมิติในการวัดลงเหลือเพียง 7 มิติ คือ มีการรวมตัวบ่งชี้ในรูปแบบต้นแบบของ Cameron บางมิติเข้าด้วยกัน กล่าวคือ รวมตัวบ่งชี้ในมิติที่ 2 เข้ากับมิติที่ 8 และรวมตัวบ่งชี้ในมิติที่ 3 เข้ากับมิติที่ 4 การรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการรวบรวมข้อมูลจากคณบดีคณะวิชาบริหารธุรกิจที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี บัณฑิตศึกษา และผู้บริหาร เช่น ผู้อำนวยการ ประธานคณะกรรมการของสมาพันธ์การบริหารธุรกิจและการบัญชี (American Assembly of Collegiate Schools of

Business; AACSB) ในประเทศอเมริกาและแคนาดา จำนวน 304 คน ส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ผลการวิเคราะห์แตกต่างจาก ผลการวิเคราะห์ของ Cameron กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ได้ลดลงจาก 32 ตัวบ่งชี้เหลือเพียง 28 ตัว บ่งชี้ ทำให้องค์ประกอบในการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรของ Clott มีเพียง 7 มิติ ซึ่ง ผู้วิจัยสรุปได้ดังภาพที่ 2.2 และในการวัดประเมินประสิทธิผลขององค์กร Clott ได้สร้างมาตรวัด (scale) รวม 7 ชุดดังนี้

มาตรวัดชุดที่ 1 วัดมิติความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา (Student Educational Satisfaction :SES) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ วัดระดับของความพึงพอใจของนักศึกษา เกี่ยวกับประสบการณ์ทางการศึกษาในสถาบัน

มาตรวัดชุดที่ 2 วัดมิติทรัพยากร (Resource: RES) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อวัด ระดับความสามารถของสถาบันในการแสวงหา และระดมทรัพยากรจากภายนอก รวมถึงนักศึกษา ที่เรียนดีมีชื่อเสียง อาจารย์สอนดีทำให้นักศึกษามีความเจริญเติบโต มีกระบวนการพัฒนาทาง วิชาการ

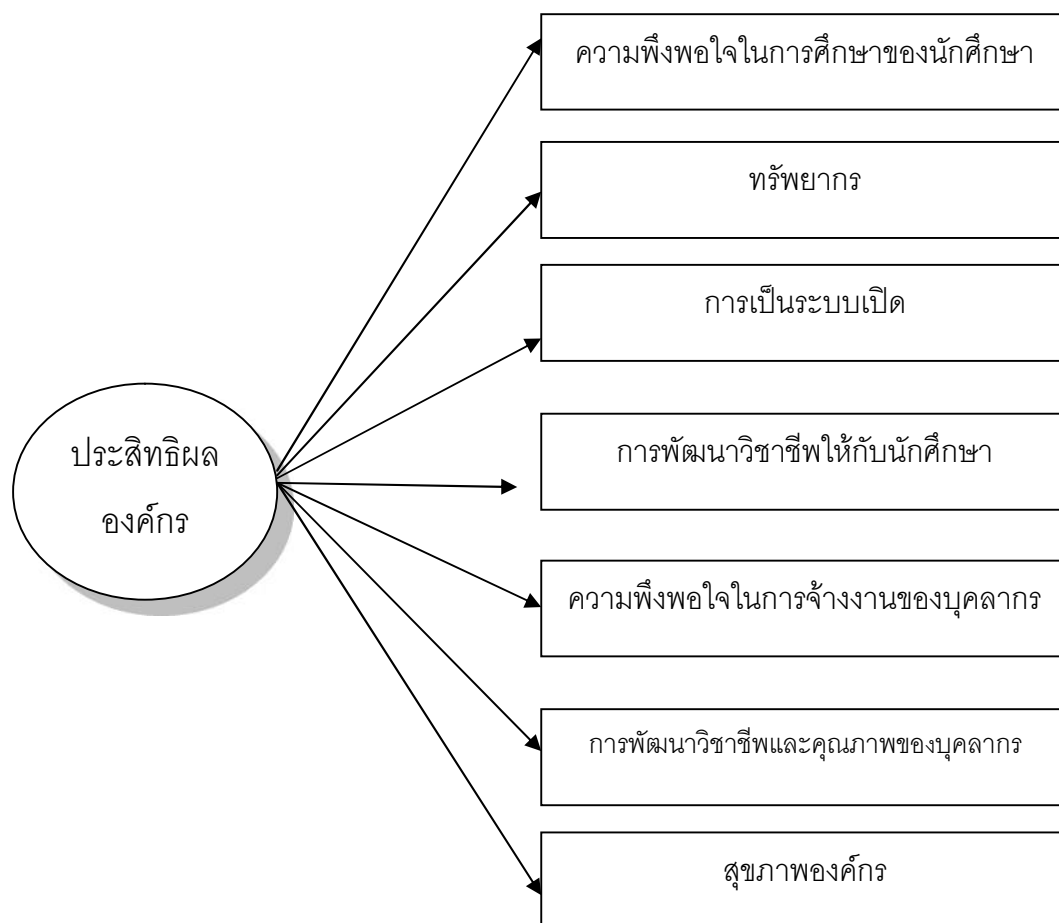
มาตรวัดชุดที่ 3 วัดมิติการเป็นระบบเปิด(Openness: OPEN) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อวัดระดับของพัฒนาการของนักศึกษาเป็นรายบุคคลในด้านที่ไม่ใช่วิชาการ คือ ความถนัดและ ความสนใจ การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน การปรับตัว และการให้บริการชุมชน

มาตรวัดชุดที่ 4 วัดมิติการพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา(Student Career Development: SCD) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ วัดระดับสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ การเติบโต และความก้าวหน้าของนักศึกษาในสถาบัน

มาตรวัดชุดที่ 5 วัดมิติความพึงพอใจในการจ้างงานของบุคลากร(Faculty Employment Satisfaction : FES) ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ วัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องาน และการจ้างงานของสถาบัน

มาตรวัดชุดที่ 6 วัดมิติการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของบุคลากร (Professional Development Quality of the Faculty: PDQF) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ วัดระดับการเข้าร่วมงาน และพัฒนาตนเองทางวิชาชีพของคณาจารย์ และปริมาณกิจกรรมทางวิชาชีพที่สถาบันจัด เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เกิดการพัฒนา

มาตรวัดชุดที่ 7 วัดมิติสุขภาพขององค์กร (Organizational Health: OH) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ข้อ วัดความเป็นธรรม ความสามารถในการเติบโต และการคงอยู่รอดในเรื่อง กระบวนการภายใน และการปฏิบัติงานของสถาบัน ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Clott (1995)

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Kwan and Walker

Kwan and Walker (2003) ทำการวิจัยวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Cameron (1978) ที่มีการดัดแปลงให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของฮ่องกงทั้ง 3 ประเด็น คือ

ประเด็นแรก รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Kwan และ Walker ไม่มีการวัดมิติที่ 9 ที่ว่าด้วยสุขภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะจากการศึกษาวิจัยของ Lysons และ Hatherly (1988, cited in Kwan and Walker, 2003) พบว่าตัวบ่งชี้ในมิติที่ 9 ของรูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรของ Cameron นั้นเป็นการวัดเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน เหมาะสมสำหรับที่จะเป็นตัวบ่งชี้ในการพยากรณ์ประสิทธิผลขององค์กรมากกว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร

ประเด็นที่สอง Kwan and Walker เสนอรูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับที่สอง (second-order factor structure) ใน 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบองค์ประกอบเดียว และ 2) รูปแบบสององค์ประกอบ ดังภาพที่ 2.3

ประเด็นที่สาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีการปรับภาษาในแบบสอบถามต้นแบบที่พัฒนาโดย Cameron (1978) และตัดคำถามในมิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ในเรื่องพลังในการระดมทุนศึกษาระดับชาติ และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมออกไปการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากคณาจารย์ที่อยู่ในภาควิชาที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย 7 แห่ง จำนวน 459 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่ 1 เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลของฮ่องกงในเบื้องต้นพบว่ารูปแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับรูปแบบใหม่โดย 1) รวมมิติที่ 1 ความพึงพอใจด้านการศึกษาของนักศึกษา กับมิติที่ 4 การพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคลเข้าด้วยกัน 2) รวมมิติที่ 8 ความสามารถในการจัดหาทรัพยากรกับมิติที่ 6 การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์เข้าด้วยกัน และ 3) แยกมิติที่ 7 การเป็นระบบเปิดและการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนออกเป็น 2 มิติ ผลการปรับรูปแบบพบว่า รูปแบบที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่า รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามกรอบแนวคิดของ Cameron ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของฮ่องกง ประกอบด้วย 7 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความพึงพอใจในการศึกษาและการพัฒนานักศึกษาเป็นรายบุคคล มิติที่ 2 การพัฒนาด้านวิชาการของนักศึกษา มิติที่ 3 การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา มิติที่ 4 ความพึงพอใจในการจ้างงานของคณาจารย์ มิติที่ 5 ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร และการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ มิติที่ 6 การเป็นระบบเปิด และมิติที่ 7 ปฏิสัมพันธ์กับชุมชน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่ 2 เพื่อตรวจสอบว่า รูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรว่าจะอยู่ในรูปขององค์ประกอบแบบสองชั้นตอน (second-order factor structure) ได้หรือไม่ และจะเป็นรูปแบบองค์ประกอบเดียว (a single second-order model) หรือรูปแบบสององค์ประกอบ (two second-order model) ผลการวิเคราะห์พบว่า รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการวัดและประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามกรอบแนวคิดของ Cameron ในบริบทสถาบันอุดมศึกษาของฮ่องกงคือรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบสองชั้นตอนแบบรูปแบบองค์ประกอบเดียว (a single second-order model) ที่วัดใน 7 มิติ 30 ตัวบ่งชี้ ดังภาพที่ 2.3 และรายละเอียดของตัวบ่งชี้ในแต่ละมิติ



ภาพที่ 2.3 รูปการประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Kwan and Walker(2003)

รูปแบบเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA)

ระบบมัลคอมบัลดริจนำมาใช้ครั้งแรกที่ประเทศสหรัฐอเมริกาในยุคที่เศรษฐกิจของอเมริกาตกต่ำ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพในการผลิตสินค้าและบริการ รางวัลที่กำหนดขึ้น เป็นชื่อของรัฐมนตรีกระทรวงพาณิชย์ ในสมัยประธานาธิบดี โรนัล เรแกน ปี ค.ศ. 1981 Mr. Baldrige เป็นผู้มีชื่อเสียงชาวยุโรปในการพัฒนาคุณภาพมาก ต่อมาจึงตั้งชื่อรางวัลระบบคุณภาพนี้ เพื่อเป็นเกียรติว่า The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) เกณฑ์รางวัลคุณภาพ MBNQA ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1987 มีการบริหารโดยองค์กร National Institute of Standard

and Technology (NIST) ในระยะแรกๆที่เริ่มก่อนตั้งสถาบันรางวัลบัลดริจ (Baldrige Award) จะรับสมัครเฉพาะผู้เป็นสมาชิกในการเข้ารับคัดเลือกให้รางวัล ซึ่งเป็นหน่วยงานและองค์กรทางธุรกิจ หรือเป็นหน่วยงานที่แสวงหาผลกำไรเท่านั้น (Arcaro, 1995)

ปัจจุบัน MBNQA ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลที่สุด ความยอดเยี่ยมของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ อยู่ตรงที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกขนาด ทุกประเภท ทั้งองค์กรภาคธุรกิจ และภาครัฐ ทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กรทุกภาคส่วน ทั้งองค์กรทางการศึกษาและองค์กรด้านสาธารณสุข รวมทั้งหน่วยงานราชการและหน่วยงานด้านทหาร ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้นำแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ(Thailand Quality Award-TQA)

ในการดำเนินงานด้านการศึกษาในระบบบัลดริจ ปัจจุบันดำเนินการโดย Baldrige National Quality Program ร่วมกับ National Institute of Standard and Technology (NIST) โดยความร่วมมือกับโครงการรางวัลเกณฑ์คุณภาพแห่งชาติ MBNQA ซึ่งรางวัลคุณภาพ Baldrige ทางการศึกษาเรียกว่า BiE (Baldrige in Education) วัตถุประสงค์พื้นฐานของรางวัลคุณภาพ Baldrige ทางการศึกษา (BiE) คือ

- 1) ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการปฏิบัติด้านการศึกษา พัฒนาความสามารถ และพัฒนาผลลัพธ์
- 2) ช่วยให้สถานศึกษาประเมินตนเองและประเมินกระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- 3) เป็นการกระตุ้นการสื่อสารและเป็นความรู้จากการปฏิบัติที่ดีเลิศ ภายในสถาบัน ระหว่างสถาบันและชุมชน
- 4) กระตุ้นให้มีความร่วมมือกันระหว่าง สาขาวิชาต่าง ๆ
- 5) เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติในด้านการศึกษา การวางแผน การพัฒนาการเรียนรู้อ และการประเมินองค์กร

การกำหนดเกณฑ์การสมัครเข้ารับรางวัล MBNQA สาขาทางการศึกษานี้ สถาบันการศึกษาที่สามารถสมัครได้ทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร ทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชนที่มีการจัดบริการทางการศึกษาอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศรอบๆ สหรัฐอเมริกาสถานศึกษาเหล่านี้ รวมถึง สถานศึกษาระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสถานศึกษาด้านวิชาชีพ

คุณลักษณะที่สำคัญของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศคือ เป็นการดำเนินการ ดังนี้

1) มุ่งเน้นผลลัพธ์ การดำเนินการขององค์กร โดยมีการมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านมุ่งเน้นครูและบุคลากร ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ด้านการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม

2) เกณฑ์คุณภาพนี้ไม่ใช่ข้อบังคับและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามต้องการและกลยุทธ์ที่ผันแปร

3) เกณฑ์คุณภาพนี้บูรณาการสาระสำคัญทางการศึกษาและความต้องการที่จำเพาะของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นที่การเรียนการสอน ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) เกณฑ์คุณภาพนี้สนับสนุนมุมมองเชิงระบบเพื่อให้เป้าประสงค์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยมีตัววัดกระบวนการและกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงและเสริมแรงกัน

5) เกณฑ์คุณภาพนี้สนับสนุนการตรวจประเมินที่เน้นเป้าประสงค์

เกณฑ์ความเป็นเลิศในการดำเนินงานด้านการศึกษา ได้ถูกจัดทำขึ้นโดยอาศัยหลักการและแนวคิดของการนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้า การเรียนรู้ขององค์กร และพนักงาน การให้ความสำคัญต่อพนักงานและลูกค้า ความคล่องตัวการมุ่งเน้นอนาคต การจัดการเพื่อนวัตกรรม การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง การรับผิดชอบต่อสาธารณะ การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า และมุมมองในเชิงระบบ หลักการและแนวคิดเหล่านี้มาจากความเชื่อและพฤติกรรมของสถานศึกษาที่มีการดำเนินงานที่ดีหลายแห่ง นำมาบูรณาการภายใต้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ เพื่อสร้างเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับเกณฑ์ความเป็นเลิศในการดำเนินงานด้านการศึกษา (Education Performance Criteria Excellence) ได้ถูกกำหนดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1999 เนื่องจากผู้ก่อตั้งรางวัล MBNQA ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาด้านการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประชากร และส่งผลสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ (Baldrige National Quality Program, 2007) ดังนั้นการแบ่งปันความรู้เรื่องการจัดการศึกษาที่ประสบความสำเร็จย่อมมีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อมาในปี ค.ศ. 2001 และ ค.ศ. 2002 ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์เพื่อให้เหมาะสมการเปลี่ยนแปลง โดยนำแนวคิดเชิงระบบเข้ามาเป็นแนวทางในการประเมินด้วยสำหรับจุดมุ่งหมายนั้น ทางสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา (National Institute of Standards and Technology : NIST) ซึ่งเป็นหน่วยงานโครงการคุณภาพแห่งชาติ กล่าวว่า เกณฑ์ความเป็นเลิศในการดำเนินงานด้านการศึกษา เป็นกรอบที่เสริมให้เกิดการผสมผสานหลักการของระบบคุณภาพ

กับการนำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีก่อให้เกิดการปรับปรุงทั้งคุณภาพและผลิตภาพทั้งสถานศึกษาและสามารถยกระดับการแข่งขันของตนเอง โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ 3 ประการคือ

- 1) เพื่อส่งมอบคุณค่าที่ได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอแก่ผู้รับการศึกษา
- 2) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถของทั้งสถานศึกษา
- 3) การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและส่วนบุคคล

องค์ประกอบของเกณฑ์รางวัลคุณภาพ

เกณฑ์รางวัลคุณภาพการศึกษาของมัลคอมบัลดริจ ปี 2008 มีองค์ประกอบระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การนำองค์กร (leadership) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม การคาดหวัง ผลการดำเนินการของสถานศึกษาของผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งระบบธรรมาภิบาลของสถานศึกษาและการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมายและความรับผิดชอบต่อชุมชน วิธีการที่ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร การพัฒนา ผู้นำในอนาคต การวัดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรและการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่มีจริยธรรมและวิถีปฏิบัติที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน คือ 1) การนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง และ 2) ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา การถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอที่จะทำให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ การจะปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป และการวัดความสำเร็จและรักษาความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน คือ 1) การจัดทำกลยุทธ์ และ 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการตลาด (student, stakeholder, and market focus) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดความต้องการ ความคาดหวังและความนิยมของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด รวมทั้งวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่สร้างความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และการรักษาสุขภาพผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การขยายตัวของการจัดหลักสูตร การบริการและความยั่งยืนของสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน คือ 1)

ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตลาด และ 2) ความสัมพันธ์ และความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์ประกอบที่ 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (measurement , analysis, and knowledge management)เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการทบทวนผลการดำเนินการและใช้ผลการทบทวนในการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลการดำเนินงานและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน คือ 1)การวัดการวิเคราะห์ และการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กรและ2) การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ขององค์กร

องค์ประกอบที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (workforce focus)เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการและพัฒนาครู และบุคลากร เพื่อให้มีการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับพันธกิจ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา รวมถึงความสามารถของสถานศึกษาในการประเมินขีดความสามารถและศักยภาพของครูและบุคลากร และเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน คือ 1) ความผูกพันของบุคลากร และ 2) สภาพแวดล้อมของบุคลากร

องค์ประกอบที่ 6 การจัดการกระบวนการ (process management) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบ่งชี้ และการจัดการสมรรถนะหลัก (core competencies) เพื่อให้การจัดการกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น การออกแบบที่มีประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การมุ่งเน้นเชิงการป้องกัน ความเชื่อมโยงกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบสู่ความร่วมมือ และพันธมิตร และการมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ รวมทั้งผลการดำเนินการด้านการปฏิบัติการ ระยะเวลา การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและการประเมินผล การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้ขององค์กร มีองค์ประกอบย่อย 2 ด้าน คือ 1) การออกแบบระบบงาน และ 2) การจัดการกระบวนการ

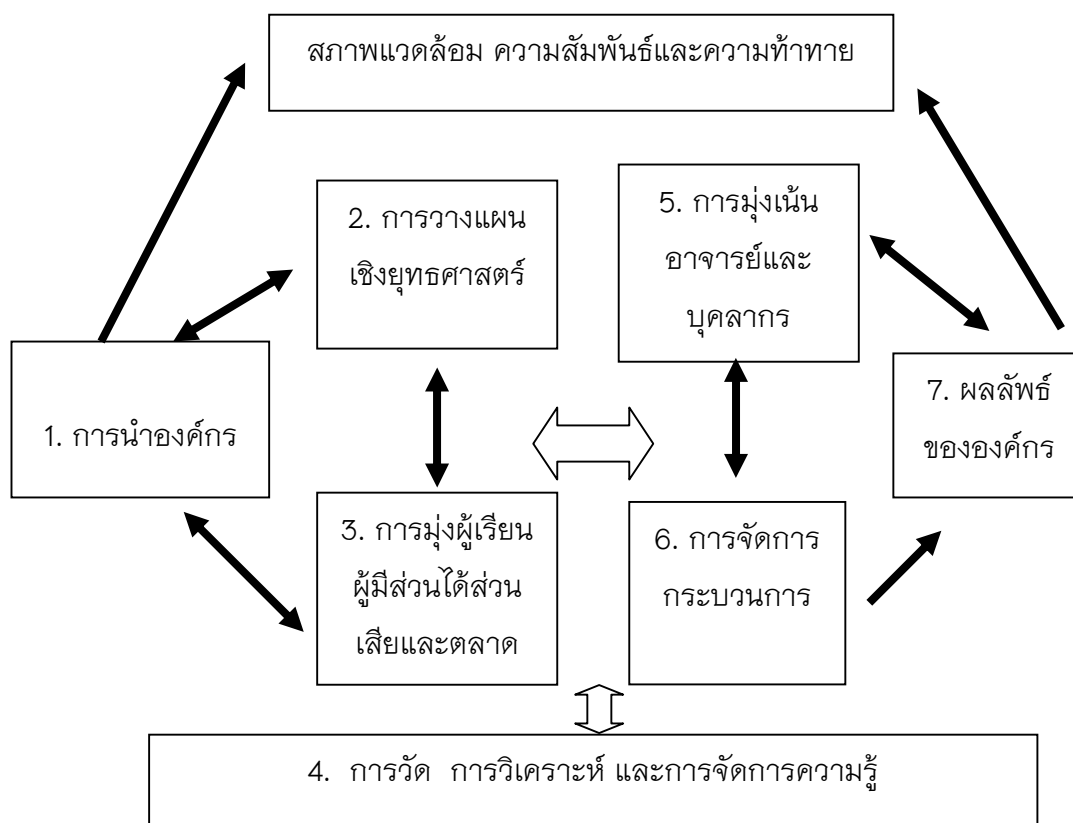
องค์ประกอบที่ 7 ผลลัพธ์ (Results) เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาและการปรับปรุงในด้านที่สำคัญ ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning Outcomes) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer-Focused Outcomes) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการตลาด (Budgetary,

Financial, and Market Outcomes) ผลลัพธ์ด้านมุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Outcomes) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการ (Process Effectiveness Outcomes) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร (Leadership Outcomes) นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจประเมินระดับผลการดำเนินการเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งและสถาบันการศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาและบริการในลักษณะเดียวกัน ผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจประเมินจะเป็นสารสนเทศตัววัดความก้าวหน้า เพื่อประเมินปรับปรุงกระบวนการผลิตภัณท์ และบริการโดยมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กรโดยรวม มีองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน คือ 1) ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด 4) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 5) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการ และ 6) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร

สำหรับรางวัล Baldrige ในส่วนที่เป็นการศึกษาจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) ต้องการที่จะเป็นมาตรฐานสำหรับองค์กรในการมองหาระบบของการบริหารจัดการคุณภาพเชิงรวมที่เป็นระดับสูงสุด 2) เพื่อการมุ่งเน้นการแข่งขัน เพราะฉะนั้นจะเป็นระบบมาตรฐานหนึ่งที่ทำให้องค์กรใช้ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ เป็นกรอบที่ใช้สำหรับองค์กรเพื่อนำไปปรับใช้กับองค์กรเอง และกระบวนการ ของตัวเองเพื่อมุ่งสู่การบริหาร การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ 3) เพื่อที่จะใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินมาตรฐานทางด้านคุณภาพ การคาดหวัง เพื่อให้เกิดการสื่อสาร การแข่งขันระหว่างภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านคุณภาพ คือเป็นเครื่องมือกลาง สำหรับการสื่อสารทั่วทั้งองค์กรให้รู้ว่าต่อไปในเวลาพูดถึงคุณภาพนั้น องค์ประกอบทางด้านคุณภาพ ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง ในระบบการบริหารจัดการคุณภาพผลจาก Baldrige นี้ได้มีการวิจัยกันทั่วโลกว่ามีผลกระทบ มากน้อยแค่ไหน ผลลัพธ์ที่สำรวจมาแล้ว พบว่าได้รับกำไร เหล่านี้ นี้คือภาพที่ทำนาย ความสามารถในการแข่งขันของสหรัฐอเมริกากับญี่ปุ่นในช่วงก่อนปี ค.ศ.1980 พบว่า ในปี ค.ศ.1970 อเมริกาเริ่มสูญเสียความสามารถในการแข่งขันกับญี่ปุ่นไป ได้มีเกณฑ์รางวัลของBaldrige เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากรางวัลนี้แล้วคงจะมีกลไกอย่างอื่นประกอบด้วยแต่ขณะนี้ เป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่าบริษัทยักษ์ใหญ่ในอเมริกาทั้งหลายเป็นอันดับหนึ่งของโลก ในขณะที่ ญี่ปุ่นเองเริ่มสูญเสียความสามารถในการแข่งขันอันเนื่องจากระบบการบริหารจัดการภายในของประเทศญี่ปุ่น ระบบการเงินการคลังที่ไม่แข็งแกร่งคล้ายกับประเทศไทย ขณะนี้สหรัฐอเมริกาได้แซงหน้าประเทศญี่ปุ่นและทุกประเทศทั่วโลกมีความสามารถในการแข่งขัน ranking เมื่อใดได้เป็นอันดับหนึ่งทุกครั้ง จนกระทั่งเมื่อปีที่แล้วที่พ่ายแพ้ไปเป็นอันดับ 2 หรืออันดับ 3 ให้กับบางประเทศไปในยุโรปส่วนหนึ่งคงเกิดขึ้นจากการที่มี

รางวัลคุณภาพแห่งชาตินี้เองที่กระตุ้นให้เกิดความสามารถในการแข่งขันขึ้น รางวัลของ Baldrige ที่น่าสนใจคือ ไม่ได้ยู่หนึ่ง ไม่ได้เป็นมาตรฐาน แต่เป็นรางวัลที่เป็นเรื่องของ ความเป็นเลิศตัวเอง ได้ปรับปรุงทุกปี

สำหรับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 7 ด้าน ตามเกณฑ์ความเป็นเลิศในการดำเนิน ด้านการศึกษาตามแผนภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน

The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA (2008)

องค์ประกอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2553 (IQA)

ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะวิชา/สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา จะคำนึงถึงองค์ประกอบคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางในการ ควบคุม การตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษาทั้ง 9 ด้าน คือ (1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ (2) การเรียนการสอน (3) กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา (4) การวิจัย (5) การบริการทางวิชาการแก่สังคม (6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (7) การ

บริหารและการจัดการ (8) การเงิน และงบประมาณ และ (9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ

สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดมา ตั้งแต่เริ่มตั้งสถาบัน และอาจปรับเปลี่ยนได้ ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ควรระบุให้ชัดเจน ให้ สมาชิกทุกกลุ่มในสถาบันได้รับทราบทั้งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ใช้บริการและสังคมโดยรวม ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ ควร สอดคล้องกัน และเป็นแนวทางการดำเนินงาน สนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาตามหลักการอุดมศึกษา มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ (ถ้ามี) และสถาบันต้องจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุปรัชญา ปณิธาน และ วัตถุประสงค์ของสถาบันและให้สอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาของประเทศและการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก

องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต

การบริหารกิจการวิชาการ (academic affairs) คือ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาชีพตามหลักสูตรที่กำหนด การเรียนการสอนในยุคปัจจุบันใช้ หลักการของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ภารกิจดังกล่าวจึงเกี่ยวข้อง กับการกำหนดปัจจัยป้อนเข้าที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ประกอบด้วยการมีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร มีกระบวนการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรภายในและภายนอกสถาบัน นอกจากนี้ ยังต้องมีการวางระบบและกลไกการประกันคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษามี คุณลักษณะที่พึงประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้ให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่ จัดขึ้นตามหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนานักศึกษาแบ่งออกได้เป็นสองส่วน คือ (1) การจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่าซึ่งสถาบันจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาและศิษย์เก่า และ(2)การจัดการกิจกรรมนักศึกษาที่ดำเนินการโดยองค์กรนักศึกษาซึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสถาบัน ทั้งนี้ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา ตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะการคิด ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจมีจุดเน้นในเรื่องการวิจัยที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตามทุกสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีพันธกิจนี้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจสถาบัน ดังนั้น จึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมให้สามารถดำเนินการในพันธกิจด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้จุดเน้นเฉพาะของแต่ละสถาบัน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ การวิจัยจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์จำเป็นต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญสามประการ คือ 1) สถาบันต้องมีแผนการวิจัย มีระบบและกลไกตลอดจนมีการสนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 2) คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเข้มแข็งโดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน และพันธกิจด้านอื่นๆ ของสถาบัน 3) ผลงานวิจัยมีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์ของชาติ และมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม

การบริการวิชาการแก่สังคมเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพึงให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่างๆ ตามความถนัดและในด้านที่ สถาบันมีความเชี่ยวชาญ การให้บริการวิชาการอาจให้เปล่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรืออาจคิดค่าใช้จ่าย ตามความเหมาะสม ให้ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรอิสระ องค์กรสาธารณะ ชุมชน และ สังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้บริการวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ ทรัพยากรของสถาบัน เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ ให้คำปรึกษา ให้การอบรม จัดประชุมหรือ สัมมนาวิชาการ ทำงานวิจัยเพื่อตอบคำถามต่างๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม การให้บริการวิชาการนอกจากเป็นการทำประโยชน์ให้สังคมแล้ว สถาบันยังได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ คือ เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ของอาจารย์อันจะนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์ทางด้าน การจัดการเรียนการสอนและการวิจัย พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ สร้างเครือข่ายกับ องค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งงานของนักศึกษาและเป็นการสร้างรายได้ของสถาบันจากการให้บริการ วิชาการด้วย

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ถือเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมการดำเนินงานด้านนี้ ให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยอาจมีจุดเน้นเฉพาะที่แตกต่างกันตามปรัชญาและ ธรรมชาติของแต่ละสถาบัน และมีการบูรณาการเข้ากับการผลิตบัณฑิต งานวิจัย และการบริการ วิชาการ รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 5

ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านนโยบาย ด้านการส่งเสริม ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างมาตรฐาน และด้านการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และเชื่อมโยงความรู้ท้องถิ่นสู่สากล อันจะเป็นกลไกในการฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งสร้างสรรค์ ส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานการ พัฒนาองค์ความรู้ที่ดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โดยมีสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการทำงานของสถาบันการศึกษาให้มีประสิทธิภาพปัจจัยที่สถาบันอุดมศึกษาจะ ทำหน้าที่บริหารจัดการให้มีคุณภาพได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูล การบริหารความเสี่ยง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรทั้งหมด ฯลฯ เพื่อสัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (good governance)

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

การเงินและงบประมาณเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันการศึกษา โดยปกติ แหล่งเงินทุนของสถาบันการศึกษาได้มาจากงบประมาณแผ่นดิน (สำหรับสถานศึกษาของรัฐ) และเงินรายได้เช่น ค่าเล่าเรียนของนักศึกษา รายได้จากงานวิจัย บริการทางวิชาการ ค่าเช่าทรัพย์สิน ฯลฯ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับการวิเคราะห์ทางการเงิน เช่น ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ทรัพย์สินถาวรต่อจำนวนนักศึกษา ค่าใช้จ่ายที่สถาบันอุดมศึกษาใช้สำหรับการผลิต บัณฑิตต่อหัว จำแนกตามกลุ่มสาขา รายได้ทั้งหมดของสถาบันการศึกษากายหลังจากหักงบดำเนินการทั้งหมด งบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ ความรวดเร็วในการเบิกจ่าย ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้หลังจากที่ปฏิบัติตามภารกิจทุกอย่างครบถ้วน สิ่งเหล่านี้จะเป็นการแสดงศักยภาพเชิงการบริหารจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาที่เน้นถึงความโปร่งใส ความถูกต้อง ใช้เม็ดเงินอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

ระบบและกลไกในการประกันคุณภาพภายใน เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงศักยภาพ การพัฒนาคุณภาพของสถาบัน โดยต้องครอบคลุมทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาระบบและกลไกในการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องและมีกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพภายในที่เป็นลักษณะเฉพาะ ของสถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551)

การประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา รอบสาม (2554-2558) (EQA)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) แนวคิดและหลักการในการประเมินคุณภาพภายนอกตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ความมั่นใจว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกับไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม โดยระบบการประกันคุณภาพเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุม ระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ดังนี้

ตัวบ่งชี้พื้นฐาน หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินภายใต้ภารกิจของสถานศึกษา โดยกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกสถานศึกษาต้องมีการปฏิบัติได้ ซึ่งสามารถชี้ผลลัพธ์หรือผลกระทบได้ดี และมีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่พัฒนามาจากรอบแรกและรอบสอง ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้ ทั้งตัวบ่งชี้ที่ 1 ถึง 11 เป็นตัวบ่งชี้ตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา

ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลผลิตตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา รวมถึงความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลกระทบต่อเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละสถานศึกษาโดยได้รับการอนุมัติจากสภาสถาบันและต้นสังกัด ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ 16 และ 17

ตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดแนวทางพัฒนาเพื่อร่วมกันชี้แนะ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมตามนโยบายของรัฐ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามกาลเวลาและปัญหาสังคมที่เปลี่ยนไป โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้นำสังคมและแก้ปัญหาสังคมของสถาบันอุดมศึกษาในการชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ความรักชาติ การบำรู้งศาสนา และเทิดทูนพระมหากษัตริย์ สุขภาพ ค่านิยมและจิตสาธารณะ ความคิดสร้างสรรค์ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ นโยบายรัฐบาล เศรษฐกิจ การพร้อมรับการเป็นสมาชิกสังคมอาเซียน พลังงาน สิ่งแวดล้อม อุบัติภัย สิ่งเสพติด ความฟุ่มเฟือย การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สร้างสังคมสันติสุขและความปรองดอง ตลอดจนการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นสถานศึกษาพอเพียงแบบอย่าง ฯลฯ (เลือกดำเนินการ 2 เรื่อง) ตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม คือ ตัวบ่งชี้ที่ 18

รายละเอียดตัวบ่งชี้เพื่อการประเมิน

ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้การประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุมมาตรฐาน 4 มาตรฐาน คือ 1) ผลการจัดการศึกษา 2) การบริหารจัดการศึกษา 3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วยกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ แสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดตัวบ่งชี้การประเมินภายนอกกรอบสาม

ตัวบ่งชี้		มาตรฐาน ตามกฎกระทรวง
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน	ด้านคุณภาพบัณฑิต	ผลการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	1. บัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระใน 1 ปี	
	2. คุณภาพของบัณฑิตปริญญาตรี โทและเอก ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ	
	3. ผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	
	4. ผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	ผลการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์	
	5. งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	
	6. งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์	
	7. ผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ	
	ด้านบริการวิชาการแก่สังคม	
	8. ผลการนำความรู้และประสบการณ์จากการให้บริการวิชาการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนหรือการวิจัย	
	9. ผลการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรภายนอก	การบริหารจัดการศึกษา
	ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	
	10. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม	
	11. การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม	การบริหารจัดการศึกษา
ด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบัน		
12. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสภาสถาบัน		
13. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน	การประกันคุณภาพภายใน	
14. การพัฒนาคณาจารย์		
ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายใน		
15. ผลประเมินการประกันคุณภาพภายในรับรองโดยต้นสังกัด		

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้		มาตรฐาน ตามกฎกระทรวง
กลุ่มตัว บ่งชี้ อัตลักษณ์	16. ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน	ผลการจัด การศึกษาและการ จัดการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ
	16.1 ผลการบริหารสถาบันให้เกิดอัตลักษณ์	
	16.2 ผลการพัฒนาบัณฑิตตามอัตลักษณ์	
กลุ่มตัว บ่งชี้ มาตรฐาน ส่งเสริม	17. ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถาบัน	
	18. ผลการชี้แนะ ป้องกันหรือแก้ปัญหาของสังคมในด้านต่าง ๆ	
	18.1 ผลการชี้แนะ ป้องกันหรือแก้ปัญหาของสังคม ในประเด็นที่ 1 ภายในสถาบัน	
	18.2 ผลการชี้แนะ ป้องกันหรือแก้ปัญหาของสังคม ในประเด็นที่ 2 ภายนอกสถาบัน	

กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน

ด้านคุณภาพบัณฑิต

ด้านคุณภาพบัณฑิต หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับนักศึกษา สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพและสามารถผลิตบัณฑิตได้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ ด้านทักษะคุณลักษณะที่เป็นจุดเน้นของสถาบัน กล่าวคือ เป็นผู้ใช้ภาษาได้ดี ถูกต้อง ประพฤติดี มีริยา มารยาดี มีรสนิยมดี คิดตรึกตรองได้ถี่ถ้วนแท้ เจริญอกงามเพราะความใฝ่รู้และสามารถแปลความคิดเป็นการกระทำได้สำเร็จ เป็นผู้เรืองปัญญา มีความสามารถในการเรียนรู้ มีทักษะและภูมิปัญญาในฐานะนักวิชาการและนักวิชาชีพชั้นสูง มีทักษะในการวิจัย และมีจิตสำนึกและภูมิธรรมในฐานะพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลกตามมาตรฐานการอุดมศึกษาของชาติ

ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์

ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีจุดเน้นเฉพาะโดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน งบประมาณ มีการบริหารและการจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัยและบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบัน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ เป็นนวัตกรรมที่นำไปสู่การสร้างและพัฒนาบัณฑิตที่เรืองปัญญา มีคุณธรรมและ

เชี่ยวชาญสูง การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่เป็นการผลิตโลกทัศน์ใหม่และขยายพรมแดนของความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาที่สามารถนำไปใช้ประยุกต์ใช้ในงานได้จริงทั้งการใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ การใช้ประโยชน์เชิงสาธารณะ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ เป็นต้น

สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างความเข้มข้นเชิงวิชาการ สร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง และสร้างการยอมรับในแวดวงวิชาการ ควรเป็นงานวิจัยเชิงวิชาการ สามารถนำผลงานวิจัยไปตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติได้ หากเป็นงานวิจัยและพัฒนาก็ต้องเป็นงานวิจัยที่สามารถนำผลไปใช้ประโยชน์ได้ตามความต้องการของผู้วิจัยได้จริง รวมทั้งนักวิจัยสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ที่สั่งสมและถ่ายทอดไปสู่ผู้อื่นได้ ประเด็นสำคัญก็คือไม่ว่างงานวิจัยพื้นฐานหรืองานวิจัยประยุกต์ก็ต้องเป็นงานวิจัยแท้ คือ การมีผลเป็นการเรียนรู้ สั่งสมองค์ความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ นั้น ๆ ได้ ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคนไทย สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ รวมทั้งการพัฒนาประเทศสู่สังคมแก่การเรียนรู้ สังคมความรู้และสังคมแห่งภูมิปัญญา อันก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และใฝ่รู้ตลอดชีวิต และวัฒนธรรมการใช้ความรู้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา และการพัฒนา ตลอดจนการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษา มีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรของสถาบันหรือใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลในหลายลักษณะ อาทิการให้คำปรึกษา การศึกษา วิจัยค้นคว้า เพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่อง บริการศิษย์เก่าและประชาชนทั่วไป การให้บริการทางวิชาการนี้สามารถจัดในรูปแบบการให้บริการแบบให้เปล่าด้วยสำนึกความรับผิดชอบของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาในฐานะเป็นที่พึ่งของสังคม หรือเป็นการให้บริการทางพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้ หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ การให้บริการทางวิชาการโดยการถ่ายทอดเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ เป็นที่พึ่งและแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้องอันก่อให้เกิด ความมั่นคง ความเข้มแข็ง และการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน สังคม ประเทศชาติและ

นานาชาติ ตลอดจนการส่งเสริมการมีบทบาททางวิชาการ และวิชาชีพในการตอบสนองชั้นนำ และเตือนสติสังคมของสถาบันอุดมศึกษาโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึง สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินงาน ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับบุคคลและระดับสถาบัน โดยมีระบบและกลไก เป็นหน่วยส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม โดยเฉพาะในการส่งเสริมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ เรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้นักศึกษาและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิต และประกอบอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ปรารถนา และเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการกำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

ด้านการบริหารและพัฒนาสถาบัน

ด้านการบริหารและพัฒนาสถาบัน หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหาร และการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และค่านิยมไปสู่การปฏิบัติอย่างมีเอกภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายการดำเนินงานตามแผน การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัดให้นักศึกษา และบุคลากรทุกคน รวมทั้งการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่กำหนด มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสภาสถาบันและการบริหารและการจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบัน และภายนอกสถาบันตามหลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วยหลักนิติธรรม คือ หลักคุณธรรมจริยธรรม หลักความชอบธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักการมีส่วนร่วม หลักการตรวจสอบได้และหลักความคุ้มค่า

ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายใน

ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายใน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาจะต้องแสดงความมีมาตรฐานและคุณภาพด้วยการเป็นประชาคมแห่งการสร้างความรู้ และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีขีดความสามารถในการค้นคว้าวิจัยสร้างความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาสังคมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อุดมศึกษาไทยยังต้องแสดงความเป็นอุดมศึกษามหาชนที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ อุดมศึกษาไทยต้องมีความเป็นเลิศที่ใช้การได้ในสังคมแห่งการตรวจสอบอย่างเข้มข้น เพื่อการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพอย่างต่อเนื่องซึ่งจะนำอุดมศึกษาไทยไปสู่อุดมศึกษาสากล ดังนั้น

การประกันคุณภาพอุดมศึกษาจึงเป็นการประกันคุณภาพเพื่อความเป็นเลิศ และการประกันคุณภาพเพื่อผู้เรียน หัวใจของระบบการประกันคุณภาพที่ดี คือ การใช้ระบบและกระบวนการประกันคุณภาพในการสร้างประชาคมที่มีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และตรวจสอบการทำงานของตนเองเพื่อผู้อื่นอยู่เสมอ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตเปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่ข่าวสารทั่วทั้งสถาบัน พร้อมกับมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานทุกด้านแบบมีอาชีพที่สามารถตรวจสอบการทำงานได้ทุกขั้นตอน มีกลไกรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อนำข้อคิดความเห็นจากทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมมาใช้ในการกำกับแนวทางการประกันคุณภาพของสถาบัน อย่างไรก็ตามสถาบันอุดมศึกษาพึงมีอิสระและเสรีภาพทางวิชาการในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพที่เหมาะสมของตนเอง และในขณะเดียวกันก็พึงให้อิสระแก่หน่วยงานภายในในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพตามเงื่อนไขเฉพาะของแต่ละหน่วยงานด้วย

ระบบประกันคุณภาพภายในโดยทั่วไป ประกอบด้วย ระบบแรก คือ ระบบการพัฒนาคุณภาพซึ่งประกอบด้วยการกำหนดมาตรฐาน กระบวนการวางแผน และการออกแบบระบบงาน เพื่อคุณภาพและการจัดการกระบวนการและควบคุมคุณภาพ ระบบที่สอง คือ ระบบการตรวจสอบคุณภาพเพื่อเร่งรัดให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดและระบบที่สาม คือ ระบบการประเมินภายในและกระบวนการปรับปรุงคุณภาพ การประกันคุณภาพภายในเป็นหน้าที่ของสถาบันในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยให้มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากต้นสังกัด ทั้งนี้ การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสามารถรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกได้ (คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ระดับอุดมศึกษา, 2553)

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรอุดมศึกษาและรูปแบบแนวคิดคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้และองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรได้ดังตารางที่ 2.2 และ 2.3

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ตัวบ่งชี้	Steers (1977)	Cameron Model (1986)	Clott Model (1995)	Kwan and Walker (2003)	MBNQA Model (2008)	IQA (2552,2553)	EQA (2549-2553)	EQA (2554-2558)	ความถี่
การจัดทำแผนกลยุทธ์	✓				✓	✓	✓	✓	5
การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ					✓	✓	✓	✓	4
การสร้างความผูกพันของบุคลากร	✓				✓				2
การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร	✓				✓		✓		3
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓				✓	✓	✓	✓	5
การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันการเรียนรู้					✓	✓	✓	✓	4
การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		6
การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	✓				✓	✓	✓	✓	5
การบริหารความเสี่ยง						✓	✓	✓	3
การพัฒนาและบริหารหลักสูตร					✓	✓	✓	✓	4
การพัฒนาอาจารย์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓		✓	5
การพัฒนาวิชาการให้กับนักศึกษา		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
พัฒนาการจัดการเรียนการสอน					✓	✓	✓	✓	4
การพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของบัณฑิต					✓			✓	2
ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสถาบัน		✓	✓	✓	✓				4

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Steers (1977)	Cameron Model (1986)	Clott Model (1995)	Kwan and Walker (2003)	MBNQA Model (2008)	IQA (2552,2553)	EQA (2549-2553)	EQA (2554-2558)	ความถี่
การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้					✓	✓	✓	✓	4
การพัฒนาสิ่งแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้					✓	✓		✓	3
ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต						✓	✓	✓	3
การส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา					✓	✓			2
การให้คำปรึกษาและบริการด้านข้อมูล ข่าวสารกับนักศึกษา						✓			1
การพัฒนางานวิจัย					✓	✓	✓	✓	4
การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย					✓	✓	✓	✓	4
การบริการวิชาการแก่สังคม					✓	✓	✓	✓	4
การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม					✓	✓	✓	✓	4
การบริหารเงินและงบประมาณ					✓	✓			2
การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน					✓	✓	✓	✓	4

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้และนำมาจัดเป็นองค์ประกอบโดยให้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของการประเมินคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาและภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเน้นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถาบันกำหนดไว้ โดยเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความถี่เท่ากับ 3 ขึ้นไปมาเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ รายละเอียดดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการ เรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาและบริหารหลักสูตร 2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้ 3. การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 4. การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5. การมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน 6. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสถาบัน 7. การพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของบัณฑิต 8. บัณฑิตที่งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระใน 1 ปี 9. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต 10. การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษาและศิษย์เก่า 11. การพัฒนาวิชาการให้กับนักศึกษาและศิษย์เก่า
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนางานวิจัย 2. การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการบริการ วิชาการแก่สังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การบริการวิชาการแก่สังคม 2. การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการทำนุ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2. การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3. การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4. การพัฒนาอาจารย์ 5. การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 6. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร 7. การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 8. การบริหารการเงินและงบประมาณ 9. การบริหารความเสี่ยงในองค์กร 10. การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน 11. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบและกลไกการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model)

ความหมาย

โมเดลเชิงตรรกะ หมายถึง แผนภาพที่แสดงการทำงานขององค์กรภายใต้ทฤษฎีและเงื่อนไขข้อตกลงที่กำหนด โดยการแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการ (process) ที่สามารถนำไปสู่ผลผลิต (product) และผลที่ตามมาอันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังที่กำหนดไว้

จุดมุ่งหมายของการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ

การทำให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกิจกรรมและผลที่ต้องการให้เกิด ทำให้รู้ว่าปัจจัยและทรัพยากรในการดำเนินงานได้ใช้ไปเพื่อบรรลุกิจกรรมและเป้าหมายใด นักวิจัยส่วนใหญ่เห็นว่าโมเดลเชิงตรรกะเป็นวิธีการที่สร้างความมั่นใจในผลลัพธ์ที่มุ่งหวังและการใช้โมเดล

เชิงตรรกะจะช่วยทำให้การวางแผนงาน การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านการประเมิน
อย่างเป็นระบบ

การสร้างโมเดลเชิงตรรกะ

การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (purposes) ระดับต่างๆ จำเป็นต้องมีกลยุทธ์
(strategy) การดำเนินงานและกิจกรรมที่เหมาะสม การสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model) ของ
การดำเนินงานสู่ผลสัมฤทธิ์เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายของ
ความสำเร็จ ด้วยการพิจารณาถึงองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและกิจกรรมที่จำเป็น
ของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อสร้างโครงข่ายของการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งติดตามกำกับงาน เพื่อ
ปรับปรุงแก้ไขและประเมินสรุปผลการดำเนินงาน ผลสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลสัมฤทธิ์เป็น
คำรวมมาจากส่วนสร้างประกอบของ “ผล” หลายส่วนที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน

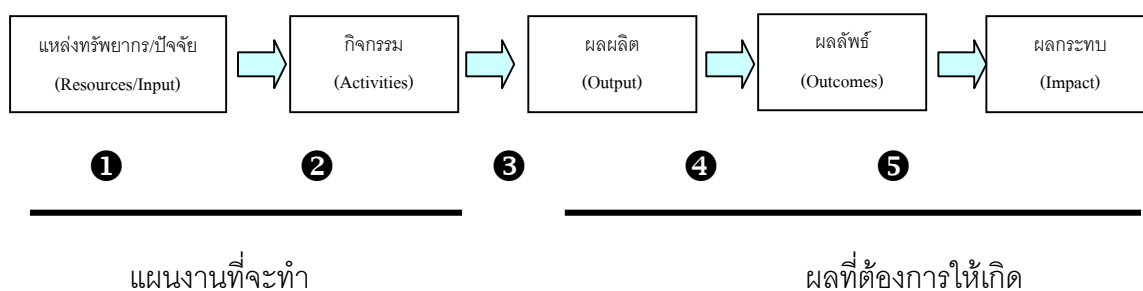
ศิริชัย กาญจนวาสี (2552ค) กล่าวว่า การบริหารงานที่มุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม
เป้าหมาย จำเป็นต้องสร้างโมเดลเชิงตรรกะของการดำเนินงาน เพื่อศึกษาเส้นทางความเชื่อมโยง
ระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการ (process) และผลผลิต (outputs) ที่ต้องการ การสร้าง
โมเดลเชิงตรรกะของการดำเนินงาน สามารถกระทำได้โดยการศึกษาคู่มือและมาตรฐานที่เป็น
เป้าหมายในการดำเนินงานวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผล
ต่อความสำเร็จและกำหนดกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับแต่ละองค์ประกอบของความสำเร็จ เพื่อสร้าง
โครงข่ายเชื่อมโยงของการปฏิบัติงานจากการจัดสรรทรัพยากร นำเข้าสู่กิจกรรมการปฏิบัติซึ่ง
จำแนกได้เป็นกิจกรรมจำเป็นที่ต้องปฏิบัติตามปกติ กิจกรรมตามปกติที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและ
กิจกรรมที่ต้องจัดทำหรือริเริ่มขึ้นมาใหม่เพื่อให้กิจกรรมเหล่านี้ส่งผลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม
เป้าหมาย

ในขั้นตอนของการปฏิบัติ มีการลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดลำดับขั้นของกิจกรรม
ช่วงเวลาดำเนินการและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนพร้อมทั้งมีการติดตามกำกับและประเมินผลการ
ดำเนินงาน ทั้งระหว่างดำเนินการและหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงาน ในระหว่างดำเนินการมี
การติดตามกำกับงานสำหรับเปรียบเทียบมาตรฐานการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไข ปัจจัย
นำเข้าและกระบวนการดำเนินงานให้สามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ดียิ่งขึ้น เมื่อเสร็จสิ้นการ
ดำเนินงาน มีการวัดผลการดำเนินงานสำหรับเปรียบเทียบผลตามเป้าหมาย เพื่อตัดสินผลสัมฤทธิ์
ของการดำเนินงาน

สุวิมล ว่องวานิช (2552) กล่าวว่า โมเดลเชิงตรรกะสร้างขึ้นได้จากทฤษฎีโปรแกรม
แต่นำมาเสนอในรูปแบบของไดอะแกรมที่ง่ายต่อความเข้าใจ เป็นภาพที่สะท้อนให้เห็นความเชื่อของ

โปรแกรมว่าโปรแกรมนั้น จะสามารถดำเนินการได้อย่างไร มีการนำเสนอในรูปแบบถ้อยคำหรือรูปภาพเพื่อบรรยายลำดับของกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและทำให้เห็นว่ากิจกรรมเหล่านี้เชื่อมโยงไปสู่ผลของโปรแกรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นได้อย่างไร

โดยพื้นฐานแล้วโมเดลเชิงตรรกะเป็นรูปแบบเชิงระบบและเป็นวิธีดำเนินการที่ทำให้มองเห็นภาพได้เพื่อนำเสนอและให้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งทรัพยากร แผนกิจกรรมและผลต่าง ๆ ที่คาดหวังให้เกิดขึ้น โมเดลเชิงตรรกะสามารถสร้างจากทฤษฎีโปรแกรม



ภาพที่ 2.5 โมเดลเชิงตรรกะแบบพื้นฐาน

ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2552)

จากภาพโมเดลเชิงตรรกะแบบพื้นฐานที่นำเสนอข้างต้นจะเห็นว่าการเชื่อมกันระหว่างงานที่วางแผนจะทำและผลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นซึ่งมีขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง 5 ขั้นตอน รายละเอียดขององค์ประกอบและขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แผนงานที่จะทำ เป็นการบรรยายแหล่งทรัพยากรของโปรแกรมที่คาดว่าจะมีสิ่งที่มีความจำเป็นต้องใช้และคาดว่าจะต้องดำเนินการซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 แหล่งทรัพยากร ในที่นี้รวมถึงบุคคล งบประมาณ องค์กรและทรัพยากรในชุมชนที่โปรแกรมสามารถจัดหาได้เพื่อมุ่งให้งานของโปรแกรมสามารถดำเนินการได้ ซึ่งในบางครั้งองค์ประกอบที่เป็นแหล่งทรัพยากรนี้อาจเรียกว่า ปัจจัยนำเข้า (Input)

2 กิจกรรมของโปรแกรม เป็นสิ่งที่โปรแกรมกระทำกับแหล่งทรัพยากร ในที่นี้กิจกรรมเป็นกระบวนการ เครื่องมือ สถานการณ์ เทคโนโลยีและการปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่โปรแกรมต้องใช้ในการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือผลที่คาดหวังของโปรแกรม

ส่วนที่ 2 ผลที่ต้องการให้เกิด ในที่นี้รวมถึงผลที่พึงเกิดขึ้นทั้งหมดของโปรแกรม (ผลผลิต ผลลัพธ์ที่คาดหวังและผลกระทบ) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓ ผลผลิต เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงของกิจกรรมในโครงการ และอาจรวมถึงประเภท ระดับและเป้าหมายของบริการที่ต้องการจัดให้โดยโปรแกรม

๔ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะของผู้ที่มีส่วนร่วมกับโปรแกรม เกี่ยวกับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ สถานภาพและระดับของการทำหน้าที่ ผลลัพธ์ที่คาดหวังในระยะสั้นควรเกิดขึ้นได้ภายในระยะเวลา 1-3 ปี ในขณะที่ผลลัพธ์ที่คาดหวังในระยะยาวควรเกิดขึ้นได้ภายในระยะเวลา 4-6 ปี นอกจากนี้ความก้าวหน้าอย่างเป็นเหตุเป็นผลระหว่างผลลัพธ์ที่คาดหวังในระยะสั้นกับระยะยาวควรสะท้อนให้เห็นผลกระทบได้ภายในระยะเวลาประมาณ 7-10 ปี

๕ ผลกระทบ เป็นการเปลี่ยนแปลง ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นหรือไม่คาดหวังให้เกิดขึ้นโดยพื้นฐานที่ปรากฏในองค์กร ชุมชน หรือระบบ ซึ่งเป็นผลของกิจกรรมในโปรแกรมภายในระยะเวลา 7-10 ปี

โมเดลเชิงตรรกะสามารถอ้างอิงถึงในฐานะเป็นทฤษฎีได้เนื่องจากว่าโมเดลเชิงตรรกะสามารถบรรยายให้เห็นว่างานในโปรแกรมสามารถดำเนินการไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ของโปรแกรมได้อย่างไร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกิจกรรมและผลที่ต้องการให้เกิด ทำให้รู้ว่าปัจจัยและทรัพยากรในการดำเนินงานได้ใช้ไปเพื่อบรรลุกิจกรรมและเป้าหมายใด นักวิจัยส่วนใหญ่เห็นว่าโมเดลเชิงตรรกะเป็นวิธีการที่สร้างความมั่นใจในผลลัพธ์ที่มุ่งหวังและการใช้โมเดลเชิงตรรกะจะช่วยทำให้การวางแผน การบริหารจัดการและการดำเนินการด้านการประเมินอย่างเป็นระบบ ซึ่งโดยพื้นฐานแล้วโมเดลเชิงตรรกะเป็นรูปแบบเชิงระบบ (สุกิมล ว่องวานิช, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี (2550x) ได้กล่าวว่า โมเดลเชิงตรรกะเป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการ (process) ที่สามารถนำไปสู่ผลผลิต (output) และผลที่ตามมา อันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง

นอกจากนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี (2550x) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างโมเดลเชิงตรรกะของการดำเนินงาน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลมีขั้นตอนพอสรุปได้ ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ (Target to be achieved)
- 2) ระบุองค์ประกอบสำคัญ (critical factors) และกระบวนการหลัก (core process) ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนสู่เป้าหมายความสำเร็จ
- 3) ในแต่ละองค์ประกอบ ระบุกิจกรรม (Activities) ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อทำการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า ผ่านกระบวนการไปในทิศทาง ที่จะสร้างผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

4) วางแผนปฏิบัติการพร้อมทั้งพิจารณาว่ากิจกรรมใดบ้างที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามปกติ กิจกรรมใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข และกิจกรรมใดเป็นกิจกรรมใหม่ (new activities) ที่จะต้องจัดทำขึ้นมาเสริมภายใต้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่และพึงดำเนินการได้

5) ลงมือปฏิบัติการ (actions) ตามแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามต้องการ

ประโยชน์ของโมเดลเชิงตรรกะ

W.K. Kellogg Foundation (2009 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2552) ได้อธิบายแนวทางการสร้างโมเดลเชิงตรรกะไม่สามารถหาโมเดลที่ดีที่สุดได้ เพราะมีเงื่อนไขปัจจัยหลายประการที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิด อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ได้ประโยชน์จากการสร้างโมเดลเชิงตรรกะมี 3 ประการ คือ

ประการแรก โมเดลเชิงตรรกะช่วยสร้างความกระจ่างเกี่ยวกับทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจว่ามีใครเข้ามาเกี่ยวข้องกับโปรแกรม และมีกิจกรรม การดำเนินงานอะไรบ้าง เพื่อผลลัพธ์อะไร

ประการที่สอง โมเดลเชิงตรรกะช่วยทำให้สามารถออกแบบการเก็บข้อมูลเพื่อวัดความสำเร็จตามผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบที่ต้องการให้เกิด

ประการสุดท้าย ช่วยในการสร้างคำถามประเมินและกำหนดตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน การใช้งานประเมินแบบทฤษฎีแรงขับเคลื่อนต้องการการสร้างทฤษฎีโปรแกรมโดยการกำหนดโมเดลเชิงตรรกะของโปรแกรม (program logic model)

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิสนุ พงศ์ศรี (2542ก) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรภาครัฐ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน และตรวจสอบคุณภาพ รวมทั้งความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรภาครัฐ เกี่ยวกับการศึกษาอาชีวศึกษาระบบโรงเรียน และการทดลองใช้รูปแบบในภาคสนามด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษา พบว่า

1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรของประสิทธิผลองค์กร 4 ตัว ได้แก่ การบรรลุจุดมุ่งหมาย ประสิทธิภาพ ผลการบริหารความเปลี่ยนแปลง และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ตัวแปรเชิงสาเหตุ 8 ตัว คือ ภาวะผู้นำองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร กระบวนการ

บริหารองค์กร ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริหารกลุ่ม วัฒนธรรมกลุ่ม คุณลักษณะบุคคลากร และการปฏิบัติงานของบุคคลากร

2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถประเมินประสิทธิผลองค์กรได้ และโครงสร้างเชิงเส้นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งกรมอาชีวศึกษา และสำนักพัฒนาชุมชน โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ 1.0 และ 0.99 ค่าดัชนีวัดระบบความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.99 และ 0.94 ตามลำดับ

3) ตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรสูงกว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในระดับกลุ่มและระดับบุคคลโดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร ภาวะผู้นำกลุ่ม กระบวนการบริการ วัฒนธรรมกลุ่ม และกระบวนการบริหารกลุ่ม

4) ผู้บริหารองค์กรระดับนโยบายเห็นว่า รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้สำหรับนำไปใช้จริงในระดับมาก

ศิริรภา ชี้ทางให้ (2543) ได้ศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและวิเคราะห์ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรพยาบาล โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรพยาบาลมี 3 กลุ่ม คือ 1) ตัวชี้วัดด้านผู้ให้บริการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดของผู้บริหาร ตัวชี้วัดของพยาบาล ตัวชี้วัดด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล และตัวชี้วัดด้านการให้การพยาบาล 2) ตัวชี้วัดด้านการจัดการทางการพยาบาล ประกอบด้วย ตัวชี้วัดของสภาพแวดล้อมด้านสถานที่ ตัวชี้วัดด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทางการพยาบาล ตัวชี้วัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการในองค์กรพยาบาล ตัวชี้วัดด้านงบประมาณ 3) ตัวชี้วัดด้านผู้รับบริการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดด้านจำนวนผู้รับบริการ ตัวชี้วัดด้านการได้รับการดูแล ตัวชี้วัดด้านคุณภาพการดูแลทางคลินิก

ไพบูลย์ เปานิล(2543) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการศึกษา สถาบันราชภัฏ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์มาตรฐานสื่อการเรียนการสอนและห้องปฏิบัติการ เทคโนโลยีการศึกษา โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในสถาบันราชภัฏ โดยใช้เทคนิคเดลฟายและดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนวิธีระบบ ผลการวิจัยพบว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ กำหนดนโยบาย การพัฒนาเครื่องมือประกันคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพและการประเมิน

คุณภาพ การประเมินคุณภาพในแต่ละชั้นตอนได้กำหนดส่วนประกอบที่ต้องปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพชั้นตอนที่ 1 ถึง 4 ต้องมีการประชาสัมพันธ์เสริมแรงและประเมินผลเป็นระยะ องค์ประกอบในการประกันคุณภาพโปรแกรมศึกษากำหนดไว้ 6 องค์ประกอบ คือ ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมวิชา หลักสูตร อาจารย์นักศึกษา การเรียนการสอน และการบริหาร โปรแกรมวิชาทั้ง 6 องค์ประกอบมี 71 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญระบบประกันคุณภาพการศึกษามีความคิดเห็นว่า ระบบประกันคุณภาพการศึกษาขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้แต่ละข้อมีระดับความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด และความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญมีค่าความสอดคล้องในระดับมากที่สุด

พงศ์เทพ จิระโร (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสำหรับการศึกษาดูเฉพาะทางของกองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของกองทัพเรือ และเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสำหรับการศึกษาดูเฉพาะทางของกองทัพเรือ และเพื่อทดลองใช้และประเมินระบบประกันคุณภาพภายในสำหรับการศึกษาดูเฉพาะทางของกองทัพเรือ ผลการวิจัย พบว่า มาตรฐานคุณภาพของการศึกษาของกองทัพเรือที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 8 มาตรฐานทั้งระดับอุดมศึกษาและระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยในระดับอุดมศึกษาประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่แสดงความเป็นเฉพาะทางของกองทัพเรือจำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ส่วนที่สอดคล้องกับ สมศ. จำนวน 25 ตัวบ่งชี้รวมเป็น 46 ตัวบ่งชี้ ส่วนในระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่แสดงความเป็นเฉพาะทางของกองทัพเรือจำนวน 17 ตัวบ่งชี้ และมีส่วนที่สอดคล้องกับ สมศ. จำนวน 29 ตัวบ่งชี้ สำหรับระบบประกันคุณภาพการศึกษาของกองทัพเรือที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลักได้แก่ การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับกองทัพเรือ การนิเทศงานประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษากองทัพเรือ

ในการประเมินระบบประกันคุณภาพการศึกษาหลังการทดลองใช้พบว่า ความรู้ และการปฏิบัติของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทักษะความสามารถหลักทดลองใช้ระบบเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกทักษะ กระบวนการประกันคุณภาพภายใน กิจกรรมการนิเทศ กิจกรรมการประเมินคุณภาพการใช้ข้อมูลย้อนกลับมีความเห็นด้วยในการนำไปใช้ในระดับมาก การประเมินผลการดำเนินงานเกือบทุกรายการมีความเห็นด้วยในการนำไปใช้ในระดับมาก

รุจา รอดเข็ม (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรแบบสมดุล และศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆกับประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข โดยมีขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรและการตรวจสอบรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ผลการศึกษา พบว่า

1) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ตัวแปรสาเหตุ 11 ตัว ได้แก่ โครงการองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร การจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

2) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล เป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่าเหมาะสมและมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด

3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปรับแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีความกลมกลืนและค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแล้ว มีค่าเท่ากับ .99 และ .98 ตามลำดับ

4) ตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เรียงตามน้ำหนักของอิทธิพลรวมดังนี้ ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายนอก ความผูกพันต่อองค์กร และการจูงใจ

5) คะแนนประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิทยาลัย เท่ากับ 70.89 คะแนน คะแนนสูงสุดเท่ากับ 81.55 คะแนน คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 62.72 คะแนน

6) ร้อยละของประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามตัวชี้วัด มีค่าตั้งแต่ 45.39 - 100 ประสิทธิผลขององค์กรแต่ละด้านที่มีตัวชี้วัดมีค่าร้อยละ 70 ขึ้นไปได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และพัฒนา

พิสนุ พงศ์ศรี (2548ข) ได้ศึกษาการพัฒนาและตรวจสอบตัวชี้วัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏตามแนวทางรางวัลคุณภาพ MBNQA จำนวน 7 องค์ประกอบ พบว่า ผลการพัฒนาตัวชี้วัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามแนวทางรางวัลคุณภาพ MBNQA ได้ตัวชี้วัดทั้งสิ้น 148 ตัวชี้วัดใน 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำ 22 ตัวชี้วัด องค์ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 17 ตัวชี้วัด องค์ประกอบมุ่งเน้นนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 20 ตัวชี้วัด

องค์ประกอบการวิเคราะห์และการจัดการสารสนเทศ 15 ตัวชี้วัด องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 14 ตัวชี้วัด องค์ประกอบการจัดการกระบวนการ 29 ตัวชี้วัดและองค์ประกอบผลลัพธ์ด้านต่าง ๆ ของคณะ 31 ตัวชี้วัด โดยพบว่าตัวชี้วัดที่สร้างขึ้น มีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

วีณา อ่องแสงคุณ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินองค์กรแบบสมดุล สำหรับโรงเรียนคาทอลิก สังกัดมณฑลกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินองค์กรแบบสมดุล สำหรับโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

1) รูปแบบการประเมินองค์กรแบบสมดุลที่พัฒนาขึ้น มี 4 มิติ คือ 1) มิติด้านผู้เรียน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้มีคุณธรรม การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) มิติด้านกระบวนการภายใน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารเชิงกลยุทธ์ หลักสูตรสถานศึกษามีเอกสารของโรงเรียนคาทอลิก และระบบการประกันคุณภาพการศึกษา 3) มิติด้านการเรียนรู้และพัฒนา ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ ความเป็นครูมืออาชีพ การจัดการความรู้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 4) มิติด้านงบประมาณและทรัพยากร ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ และระบบภาคีเครือข่าย

2) รูปแบบการประเมินองค์กรแบบสมดุลที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 – 4.74 1 และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00-4.69

ปณัทร เรืองเชิงชุมและภัทรวดี แสนโสดา (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินองค์กรด้วยเทคนิค Balanced Scorecard (BSC) : กรณีศึกษาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้เทคนิค Balanced Scorecard (BSC) เพื่อประเมินองค์กร การประเมินประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน คือ 1. ความคุ้มค่าทางการเงิน ความพึงพอใจของนักศึกษาที่ต่อกรให้บริการด้านต่างๆ และ ทศนคติของบุคลากรในองค์กรต่อการดำเนินงานด้านต่างๆ ในมุมมองด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและมุมมองด้านการ

เรียนรู้และพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาจำนวน 352 คน อาจารย์ประจำจำนวน 16 คน และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยจำนวน 17 คน ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดในการเก็บข้อมูลด้านความคิดเห็น ส่วนด้านการเงินใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า สามารถลดต้นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการเรียนการสอนของวิทยาลัยฯ ได้บ้าง ในขณะที่นักศึกษาส่วนใหญ่ยังคงมีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงมากในบริการที่ทางวิทยาลัยจัดให้ในส่วนของทัศนคติของบุคลากรต่อการดำเนินงานของวิทยาลัย พบว่าทั้งมุมมองด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ระดับปานกลาง

อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัยและเพ็ญศรี ทองเพชร (2550) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ประเมินตนเองเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศตามแนวทางของ MBNQA กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้างานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 23 วิทยาลัย จำนวน 230 คน วิเคราะห์หาวิธีปฏิบัติที่ดีของวิทยาลัยพยาบาล โดยเลือกที่มีค่าคะแนนรวมในแต่ละหมวดของเกณฑ์คุณภาพ MBNQA สูงสุด 3 วิทยาลัย กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากการวิเคราะห์หาวิธีปฏิบัติที่ดีด้วยการประเมินตนเองของวิทยาลัย ที่มีค่าคะแนนรวมในแต่ละหมวดสูงสุด 3 อันดับแรก มี 9 วิทยาลัย และการกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ดีโดยเทียบกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพ MBNQA พบว่า วิทยาลัยพยาบาลมีวิธีปฏิบัติที่ดีในหมวดที่ 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และหมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ และต้องพัฒนาวิธีปฏิบัติในหมวดที่ 1 ภาวะผู้นำและหมวดที่ 3 การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด หมวดที่ 4 สารสนเทศและการวิเคราะห์ และหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นคณาจารย์ และบุคลากร

อภิสิทธิ์ ทรวงบัณฑิตย์ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาระบบมัลติคอม บัลดิจิทัล สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพ โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษา การดำเนินการที่เป็นเลิศของ มัลติคอมบัลดิจิทัล ปี 2005 เป็นกรอบแนวคิด พบว่า 1) ได้แบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกันคุณภาพการศึกษาระบบมัลติคอม บัลดิจิทัล สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ด้าน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 19 ด้าน และสร้างตัวชี้วัดการดำเนินงานหลักตามผลงานหลักได้ 33 ตัวชี้วัด ซึ่งแบ่งเป็นตัวชี้วัดย่อยได้ 101 ตัวชี้วัด ลักษณะแบบประเมินมีข้อคำถาม

ทั้งหมด 101 ข้อ 2) ระบบการประเมินมี 2 มิติ คือ มิติกระบวนการ ใช้การประเมินตามหลักการ ADLI และมิติผลลัพธ์ใช้การประเมินตามหลักการประเมินผลลัพธ์ 3) การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสถานศึกษาพบว่า แบบประเมินมีคุณภาพโดยผลการเปรียบเทียบคะแนนจากการทดลองให้แบบประเมิน พบว่า ผลการประเมินสถานศึกษามีความแตกต่างกันและมีความสอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และผู้ใช้แบบประเมินมีความพึงพอใจในการใช้แบบประเมินอยู่ในระดับมาก

Cameron (1978) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดประสิทธิผลขององค์กรในสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กรในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในรัฐนิวอิงแลนด์ จำนวน 6 สถาบัน แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐบาล 2 สถาบัน และมหาวิทยาลัยเอกชน 4 สถาบัน แต่ละสถาบันมีจำนวนนักศึกษาประมาณ 1,000-10,000 คน โดยใช้ตัวแปรที่ศึกษามาทั้งหมดจำนวน 130 ตัวแปร ขั้นตอนแรกใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและอาจารย์ ประมาณสถาบันละ 10 คน โดยให้ตอบคำถามดังนี้

- 1) มหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิผลมีลักษณะองค์กรอย่างไร?
- 2) อะไรในสถาบันนี้ซึ่งแตกต่างจากสถานอื่นในด้านของประสิทธิผล?
- 3) อะไรควรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อจะทำให้สถาบันแห่งนี้มีประสิทธิผลมากขึ้น
- 4) ขอให้คิดถึงสถาบันการศึกษาระดับสูงซึ่งท่านเห็นว่ามีประสิทธิผลอะไรคือสิ่ง

ที่ทำให้สถาบันแห่งนี้มีประสิทธิผลจากตัวแปรประมาณ 130 ตัว ที่ได้จากหนังสือต่างๆ ตัวแปรใดบ้างซึ่งไม่สามารถใช้ได้กับความมีประสิทธิผลของสถาบันแห่งนี้ จากตัวแปร 130 ตัวดังกล่าว ตัวแปรใดซึ่งไม่สามารถวัดได้ หรือหาข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรนั้นได้

ผลจากการสัมภาษณ์คำถาม 6 ข้อ ดังกล่าว สามารถสรุปมิติของความมีประสิทธิผล ได้ 9 มิติ คือ

- 1) ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นระดับความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในการศึกษาที่สถาบันแห่งนี้
- 2) พัฒนาการทางวิชาการ เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นระดับของการบรรลุเป้าหมายทางวิชาการ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของนักศึกษาในสถาบัน
- 3) พัฒนาการด้านอาชีพ ของนักศึกษา เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นความมากน้อยของ พัฒนาการด้านอาชีพของนักศึกษา และการเน้นโอกาสในการพัฒนาด้านอาชีพที่สถาบันจัดให้แก่ นักศึกษา

4) พัฒนาการส่วนบุคคล ของนักศึกษา เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ให้เห็นถึงพัฒนาในด้านที่ไม่ใช่ด้านวิชาการ และด้านที่ไม่ใช่วิชาชีพ กล่าวคือ การพัฒนาในด้านสังคม จิตวิทยา หรือวัฒนธรรม และการเน้นการพัฒนาส่วนบุคคลและโอกาสที่สถาบันให้ในการพัฒนาส่วนบุคคล

5) ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างของคณาจารย์และผู้บริหาร เกณฑ์ที่ใช้วัดชี้ถึงความพึงพอใจของอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารที่มีต่องานและการว่าจ้างของสถาบัน

6) พัฒนาการด้านวิชาชีพ และคุณภาพของคณาจารย์ เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงระดับการบรรลุถึงจุดมุ่งหมายของวิชาชีพและพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนความมากน้อยของการกระตุ้นแรงจูงใจให้ไปสู่การพัฒนาด้านวิชาชีพของสถาบัน

7) ความเปิดของระบบ และปฏิภิกิริยาต่อชุมชน เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงการเน้นในเรื่องความสัมพันธ์ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนการปรับตัวและการให้บริการต่อสภาพแวดล้อมภายนอกสถาบัน

8) ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความสามารถของสถาบันมาจัดหาทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น นักศึกษา และอาจารย์ดี ๆ การสนับสนุนด้านการเงิน เป็นต้น

9) สุขภาพองค์กร เกณฑ์ที่ใช้วัดบ่งชี้ถึงความดีน่านับถือ ความกระปรี้กระเปร่าและความสามารถอยู่รอดต่อไปได้ ในกระบวนการบริหารภายในและการปฏิบัติงานของสถาบัน

ขั้นตอนที่สอง ของการวิจัยหลังจากการจัดกลุ่มหรือจัดประเภทของมิติของความเป็นประสิทธิผลได้ 9 มิติ ดังกล่าว พร้อมด้วยเกณฑ์ที่จะใช้วัดในแต่ละมิติ ก็คือ การดำเนินการวัดจากเกณฑ์ต่างๆ โดยวิธีการส่งแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบอธิบายถึงความมากน้อยของมหาวิทยาลัยของตนที่มีลักษณะขององค์กรตามที่ระบุไว้ หรือเกณฑ์ความมีประสิทธิภาพ ติดตามด้วยคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากการบันทึก การทำงานของแต่ละสถาบัน แบบสอบถามดังกล่าวส่งไปยังผู้บริหารและหัวหน้าภาควิชาในแต่ละสถาบันทั้ง 6 แห่ง จำนวน 75 คน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มิติทั้ง 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทางบวก ไม่ใช่เป็นแนวความคิดเดี่ยว แต่ทั้งนี้การมีประสิทธิผลในมิติหนึ่งก็ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับความสำเร็จในอีกมิติหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีสถาบันการศึกษาใดมีประสิทธิผลในทุกมิติของความสำเร็จ บางสถาบันมีประสิทธิผลมากกว่าสถาบันอื่น ในบางมิติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น เช่น สภาพแวดล้อมที่ตั้งของสถาบัน ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดว่าส่วนผสมของมิติของความสำเร็จใดมีความสำคัญต่อสถาบันนั้นมากที่สุด เพื่อองค์กรหรือสถาบันนั้นจะสามารถวิเคราะห์ในรายละเอียดและหาสาเหตุของจุดอ่อนได้ในด้านประสิทธิผลของตนได้ต่อไป

Smart (1993) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์กรและทิศทางของพันธกิจ ของ Two-Year Colleges โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อประเมินความสามารถในการประยุกต์ใช้ของประสิทธิผลขององค์กร 9 มิติของ Cameron (1978) และ 2) เพื่อทดสอบความแตกต่างเกี่ยวกับความเข้าใจของประสิทธิผลองค์กรระหว่าง two-year colleges ที่มีพันธกิจที่แตกต่างกันอย่างแน่นอน โดยใช้เครื่องมือในการสำรวจจำนวน 36 ข้อที่พิจารณาเกี่ยวกับประสิทธิผลของ two-year colleges ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กร 9 มิติของ Cameron (1978) มีความเหมาะสมในการนำมาพัฒนาการจัดการและการดำเนินการในสถาบันของ two-year colleges ความเหมาะสม เกิดจากความชัดเจนอย่างน้อย 4 ประเด็น ดังนี้ 1) มิติขนาดของเครื่องมือมีการยืนยันโดยทั่วไปโดยการอธิบายการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างมาตราวัดผลอย่างน้อยมีความพอเพียงที่จะแนะนำในสิ่งที่เกิดขึ้น ความจริง ความแตกต่างของการวัด ความสัมพันธ์ มุมมองของประสิทธิผล 3) การประมาณค่าความเที่ยงสำหรับมาตราวัด 9 ประสิทธิภาพ มีความถูกต้องเพียงพอที่จะสามารถเชื่อถือผลที่ได้มา และ 4) ความตรงเชิงโครงสร้าง เกี่ยวกับเครื่องมือเป็นการสนับสนุนข้อค้นพบของความแตกต่างในประสิทธิผลองค์กรของ two-year colleges ที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนของพันธกิจ

Robbins (1994) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กรค้าปลีก : โดยใช้รูปแบบการบูรณาการของระบบ วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินองค์กรแบบสมดุล พบว่า องค์กรทางด้านการค้าปลีก ต้องการรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น โดยที่ Balanced Scorecard จะมีส่วนในการทำให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร และ แนวทางการดำเนินงานด้วย Balanced Scorecard จะช่วยให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จ โดยใช้รูปแบบของระบบวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวควบคุม ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Rogers (1995) ได้ศึกษาเรื่อง การปรับปรุง การประเมินประสิทธิผล : สร้างการเชื่อมโยงไปสู่ทฤษฎีองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจผลกระทบสำหรับการฝึกการประเมินองค์กรที่มีความแตกต่างกันของรูปแบบขององค์กร 5 รูปแบบที่ถูกพัฒนาโดย Elmore (1978) ได้แก่ รูปแบบที่ 1 องค์กรที่มีการจัดการเป็นลำดับขั้นตอน (managerial Hierarchy) รูปแบบที่ 2 องค์กรที่มีรูปแบบของกลุ่มเป็นระดับ (street-level bureaucracy) รูปแบบที่ 3 การพัฒนาเกี่ยวกับองค์กร รูปแบบที่ 4 องค์กรที่มีความขัดแย้ง/การต่อรอง และรูปแบบที่ 5 องค์กรที่มีความเสี่ยงและความ

สืบสนเพื่อใช้การอภิปรายเกี่ยวกับการดำเนินการสำหรับการประเมินประสิทธิผลของการประเมิน สามารถเลือกใช้ตามระดับความซับซ้อนของโปรแกรมองค์กรต่อไป

Adrien and Lusthaus (1997) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับขอบเขตความรู้ใหม่เกี่ยวกับการประเมินองค์กรด้วยตนเอง ซึ่งพบว่าศูนย์วิจัยและพัฒนานานาชาติ (IDRC) และกลุ่มการจัดการสากล (universalia) ทำการสำรวจประเด็นและวิธีการต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจว่าจะทำการประเมินการดำเนินงานขององค์กรและสถาบันอย่างไร ซึ่งทั้งสองหน่วยงานเชื่อว่าการประเมินตนเองสามารถเสริมพลังและช่วยเหลือองค์กรโดยให้การประเมินและเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินตนเอง ดังนั้น พวกเขาจึงได้ทำงานบนอุปสรรคเกี่ยวกับปรับปรุงสมรรถนะและการเพิ่มขึ้นของการประเมินตนเองจากประสบการณ์ของพวกเขาทำให้ได้กรอบของการประเมินสมรรถนะขององค์กร พวกเขาเรียกว่า Institutional capacity ซึ่งจะเน้นไปที่ Organization's performance ซึ่งประกอบไปด้วย ส่วนของ Organizational Capacity Organizational Motivation และ External Environment เมื่อพวกเขาได้พัฒนากรอบการประเมินองค์กรด้วยตนเองแล้ว พวกเขาได้นำไปทดลองใช้ในหลาย ๆ ที่ก็พบว่า การประเมินตนเองทำให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กร

Vinitwatanakhun (1998) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลภายใต้การตัดสินใจของทบวงมหาวิทยาลัย ในวิทยาลัยพยาบาลของรัฐบาลจำนวน 6 แห่ง และวิทยาลัยพยาบาลเอกชนจำนวน 7 แห่ง ทำการศึกษาใน 8 ปัจจัย คือ 1) สิ่งแวดล้อม 2) เทคโนโลยี 3) รูปแบบของผู้นำ 4) วัฒนธรรม 5) การวางแผนยุทธศาสตร์ 6) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 7) การออกแบบโครงสร้าง และ 8) การควบคุมอำนาจ ผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัยเพียง 4 ปัจจัยเท่านั้นที่สามารถทำนายถึงประสิทธิผลองค์กรได้ดี คือ รูปแบบของผู้นำ เทคโนโลยี การวางแผนยุทธศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังพบว่ารูปแบบของผู้นำเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดสำหรับการทำความเข้าใจประสิทธิผลองค์กร

Pounder (1999) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพองค์กรการศึกษาระดับอุดมศึกษา: การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการของการศึกษาในฮ่องกง เพื่อเตรียมหลักฐานของการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพ โดยศึกษาในฮ่องกงและการพัฒนาระบบการศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วโลก เพื่อต้องการตรวจสอบ ความคุ้มค่าของเงินที่ลงทุนมีการพัฒนามาตรฐานระดับประสิทธิผลของเกี่ยวกับองค์กรของตนเอง ฐานของมาตรฐานระดับของตนเองขึ้นอยู่กับเกณฑ์ประสิทธิผลหรือมิติของกรอบคุณค่าของการแข่งขัน หรือ รูปแบบของประสิทธิผลขององค์กร

โดยใช้กรอบคุณค่าของการแข่งขัน (Competing Values Framework) ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาของระบบการวัดที่เหมาะสมสำหรับการจัดระดับของตนเองให้มีความตรงและความเที่ยงประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ 1) การจัดการและการสื่อสารสารสนเทศ 2) การกำหนดเป้าหมายของการวางแผน 3) ประสิทธิภาพในการผลิต และ 4) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Welsh (2003) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนของผู้บริหาร สำหรับ การทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของสถาบัน : การตอบสนองไปสู่ “การตรวจสอบใหม่” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบมุมมองของการบริหารที่มีความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของสถาบันในการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการวัดผลกระทบที่เกิดจากตัวแปรสำหรับทำนาย 4 ตัว กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารด้านวิชาการจำนวน 541 คน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้ผู้บริหารในการศึกษาอุดมศึกษาให้ความสำคัญสนับสนุนอย่างมากเกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำให้เป็นประสิทธิผลสถาบัน คือ 1) แรงจูงใจขั้นต้นสำหรับการทำงานของสมาชิก ในสถาบันเป็นการพัฒนาภายในไม่มีนำไปเสนอภายนอก 2) ประโยชน์ที่ได้จากผลลัพธ์เป็นการเริ่มต้นไปสู่การทำให้เกิดผลโดยสถาบันเอง 3) ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับกิจกรรม

Parhizgari and Gilbert (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวัดประสิทธิผลองค์กร : การปฏิบัติงานของภาคเอกชนและภาครัฐบาล เพื่อทำการเปรียบเทียบการวัดประสิทธิผลของโครงสร้างภายในและความสัมพันธ์ของกระบวนการ ในภาคเอกชนและรัฐบาล โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 11,352 คน จาก องค์กรภาคเอกชน 28 แห่ง และองค์กรภาครัฐบาล 41 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานทั้งสองส่วนมีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

Wallace (2008) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการส่วนประกอบของผู้มีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การประเมินประสิทธิผล เป็นการอธิบายถึงการประเมินประสิทธิผลที่ดีที่สุดในการบูรณาการส่วนประกอบของการประเมินแบบมีส่วนร่วม ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยใช้ผู้ประเมินคนแรก บรรยายถึงรายละเอียดของผลย้อนกลับ ของกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีความสัมพันธ์ในการประเมินประสิทธิผล รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลเรียกว่า PTBEE (Participatory, Theory-Base Effectiveness Evaluation) ซึ่งเป็นการรวมรูปแบบการประเมิน 2 รูปแบบเข้าด้วยกันคือ การประเมินแบบร่วมมือ และ การประเมินแบบใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ด้วยวิธีการของรูปแบบทางสถิติโดยเฉพาะ

Kwantes and Boglarsky (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพของผู้นำและประสิทธิผลของบุคคลากรในองค์กร ใน 6 ประเทศ เพื่อต้องการศึกษา

ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลของผู้นำและบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาข้อมูลจาก ประเทศ แคนาดา ประเทศฮ่องกง ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศอัฟริกาใต้ ประเทศอังกฤษ และ ประเทศอเมริกา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำมากกว่าประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรยังมีผลช่วยเพิ่มความสามารถของลูกจ้าง และความพึงพอใจที่มีต่องานของเขาด้วย Karagoz (2008) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดและการประเมินประสิทธิผลขององค์กรในการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่ประชุมสัมมนา TLC ประเทศเยอรมัน เขาได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลง วิวัฒนาการต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีผลกระทบกับสิ่งต่างๆ มากมายไม่เฉพาะทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองเท่านั้น ยังมีผลกระทบกับระบบการศึกษาทั่วโลกประเทศตุรกีเองก็มีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหาของระบบการศึกษาโดยพยายามจะเพิ่มคุณภาพของระบบการจัดการศึกษาเพื่อให้ครอบคลุมความจำเป็นในการศึกษาของโลกยุคใหม่ ประชากรในโลกยุคใหม่จำเป็นต้องมีการสร้างองค์กรของเขาให้ครอบคลุมกับความต้องการ โดยเน้นไปที่ประสิทธิผลองค์กรและการจัดการจะพยายามกำหนดตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะและผลลัพธ์ของประสิทธิผลโรงเรียน เช่น กลุ่มของ ผู้จัดการ ผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครอง เมื่อมีการประเมินการพยายามสร้างวิธีการและรูปแบบการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

Bou-Liusar, Escrig-Tena, Roca-Puig and Beltran-Martin (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินเชิงประจักษ์ สำหรับรูปแบบความเป็นเลิศของ The EFQM model : ประเมินโดยใช้ขอบข่ายของ TQM ที่สัมพันธ์กับรูปแบบ THE MBNQA Model มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ขอบเขตความเป็นเลิศของรูปแบบ EFQM ที่มีผลกับแนวคิดของ TQM ดูที่ความเด่นในประเด็นทางเทคนิคและทางสังคม การอธิบายโดยองค์รวมของ TQM ที่มั่นคงและการเชื่อมโยงสาเหตุระหว่างกระบวนการของ TQM และการปฏิบัติงานในองค์กร การศึกษาคั้งนี้เป็นการรวบรวมจากผู้จัดการ 446 คน ในสเปน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า 1) มิติทางสังคมและเทคนิคมีความสัมพันธ์กัน 2) มิติทางสังคมและเทคนิคมีความสัมพันธ์กัน และผลที่ได้เป็นการสนับสนุนรูปแบบความเป็นเลิศ The EFQM และขอบข่ายการปฏิบัติสำหรับ TQM มีความเหมาะสม และจากผลการศึกษาที่ผ่านมายังพบว่าถ้าจะทำให้ TQM แข็งแกร่งขึ้นควรมีการนำ The MBNQA มาใช้ร่วมด้วย

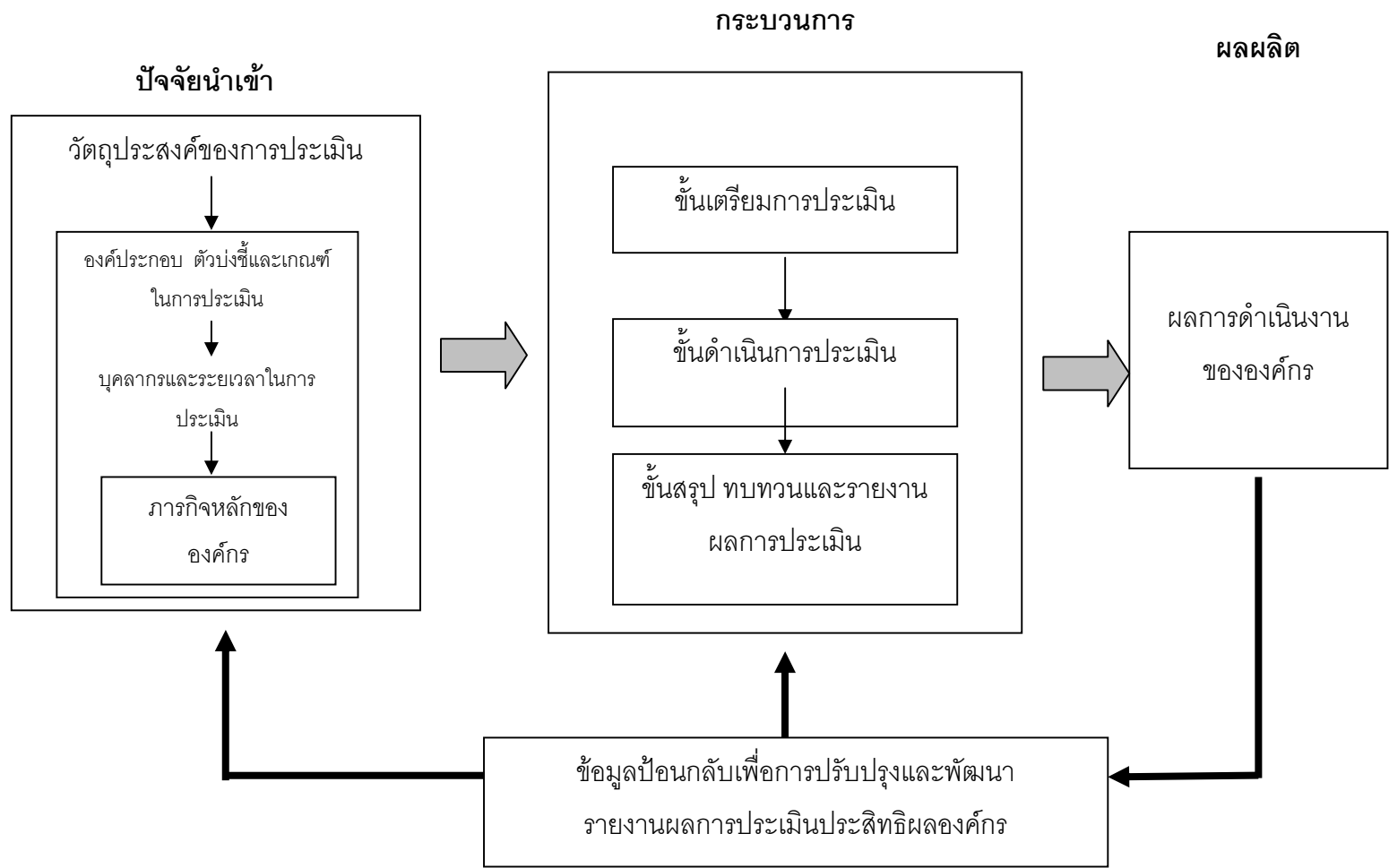
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรส่วนใหญ่มีการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่เป็นไปตามบริบท ภารกิจของแต่ละองค์กร เน้นที่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการประยุกต์ใช้รูปแบบต่างๆ เช่น แนวทางการประเมินแบบสมดุล แนวทางการประเมินตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา แนวทางรางวัลคุณภาพ

MBNQA การใช้เทคนิค Balanced Scorecard แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาระบบมัลติคอม บันดิริจ และแนวทางการประเมินประสิทธิผลของนักวิชาการ เป็นต้น ซึ่งมีกระบวนการในการประเมินโดยเน้นผู้ประเมินที่เป็นบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ประเมินหรือมีส่วนร่วมในการประเมินให้มากที่สุด และมีลักษณะการประเมินที่ดูจากผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายว่ามีผลการประเมินเป็นอย่างไรในแต่ละตัวบ่งชี้และนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อตัดสินคุณค่าของผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรต่อไป

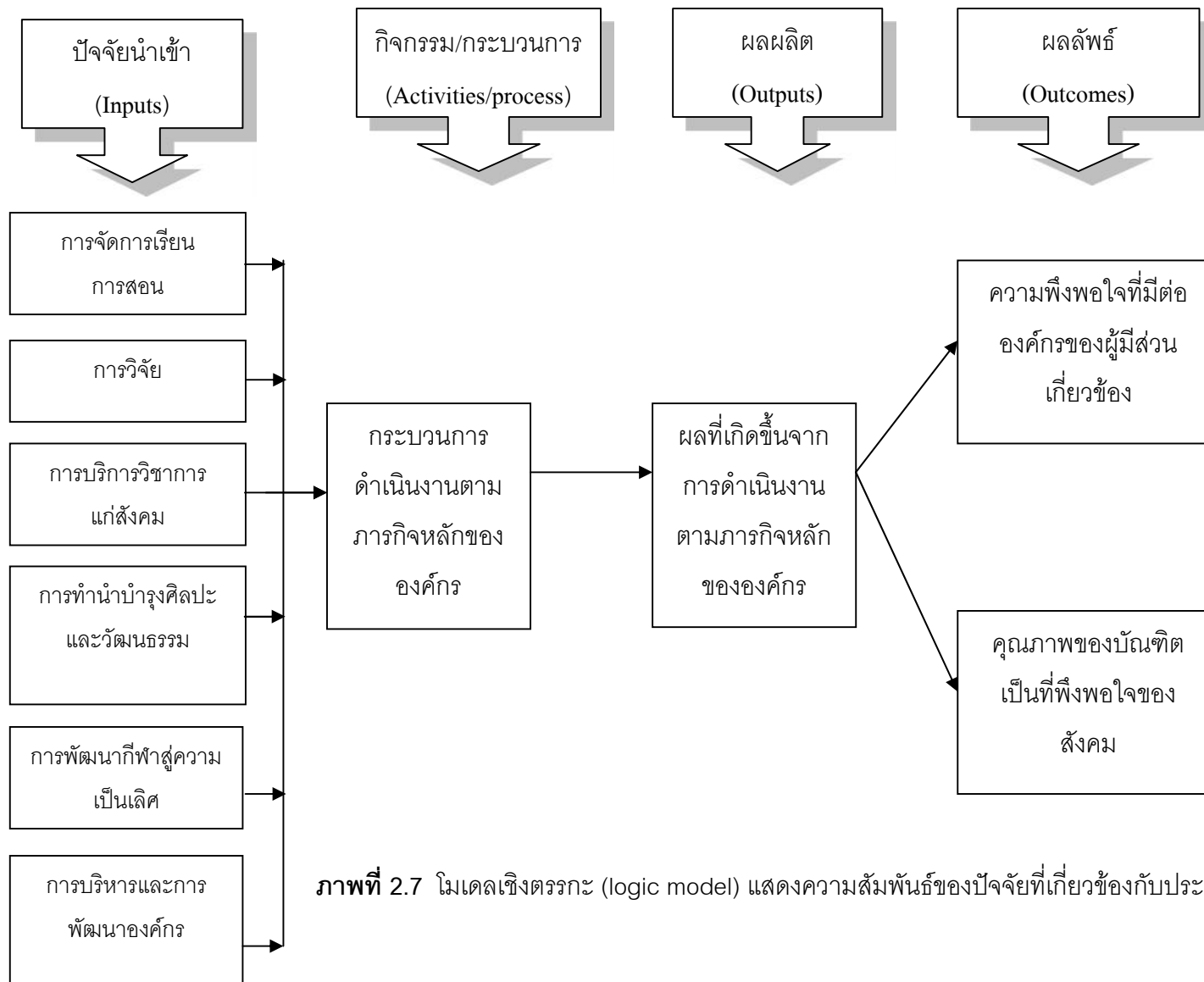
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา 2) พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา 3) การทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาและ 4) ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

การศึกษาค้นคว้าและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการดำเนินงานจากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2549-2552 การประเมินภายนอกรอบสองและแนวคิดของคณะกรรมการสภาสถาบัน/คณะกรรมการสภาวิชาการ/ผู้บริหารระดับนโยบายและผู้บริหารสูงสุดระดับวิทยาเขต ดำเนินการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ตามแนวคิดการประเมินแบบทฤษฎีแรงขับ (theory driven evaluation) โดยการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ(logic model) ทดลองใช้ระบบกับกลุ่มนำร่อง 2 แห่ง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 2 แห่ง โดยบุคลากรภายในองค์กรเป็นผู้ประเมินตนเอง และศึกษาความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบที่มีต่อคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาที่พัฒนาขึ้นตามกรอบมาตรฐานการประเมิน แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร



ภาพที่ 2.7 โมเดลเชิงตรรกะ (logic model) แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยและพัฒนา(Research and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ที่ครอบคลุมภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทํานุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ 2) พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา และ 3) ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา โดยวิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

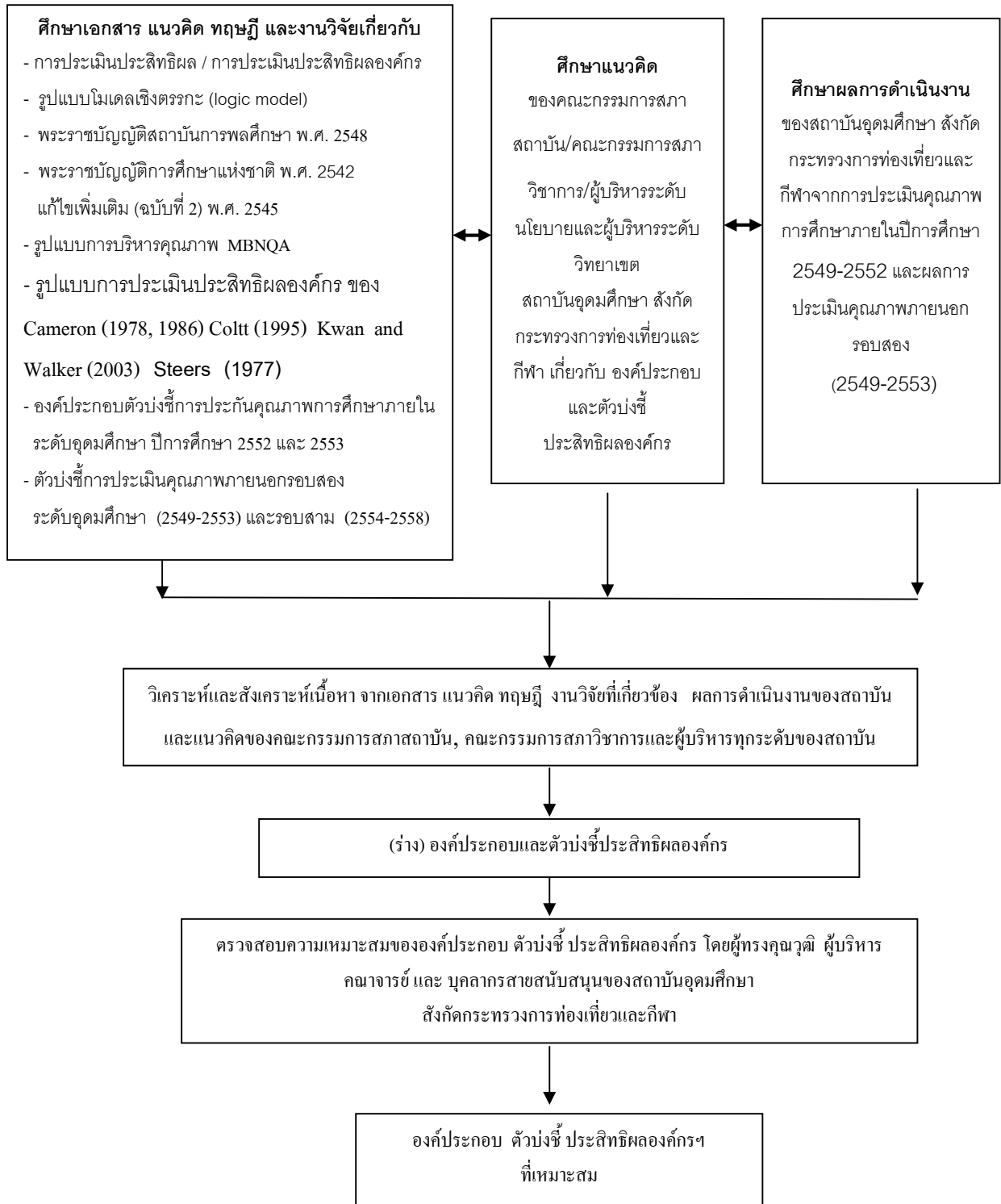
ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

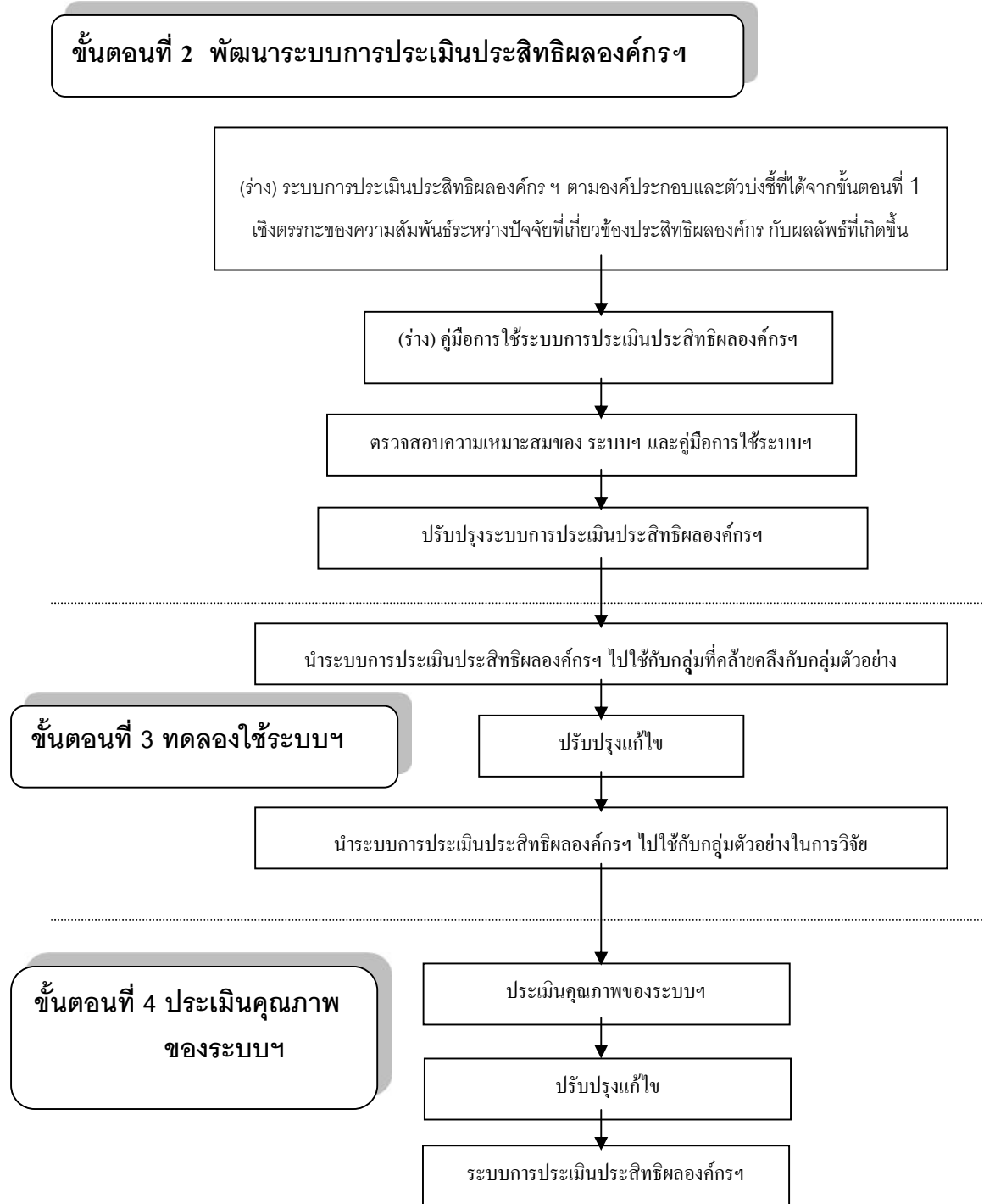
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ซึ่งลำดับขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แสดงไว้ในภาพที่ 3.1 และเสนอรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรฯ





ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนวิธีการดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยดำเนินการ มีดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประเมิน ประสิทธิภาพ การประเมินประสิทธิผลองค์กร รูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ (logic model)) รูปแบบเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (The Malcolm Baldrige National Quality Award Model : MBNQA Model) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของCameron(1978,1986) Coltt(1995) Kwan and Walker(2003) Steers(1977) พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการ ดำเนินงานที่ดีตามภารกิจหลักขององค์กร การประเมินประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2552 และ 2553 และ ตัว บ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา รอบสอง (2549-2553)และ รอบสาม (2554- 2558) แนวคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา และศึกษาผลการดำเนินงาน จากการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกของ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ที่ผ่านมาในช่วง พ.ศ. 2549-2553 ใน ด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศและการบริหารและพัฒนาองค์กร

2) วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา จากข้อมูล สารสนเทศที่ได้จากการศึกษา โดยยึดหลักเกณฑ์เชิงเหตุผลและหลักเกณฑ์เชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลจากการวิเคราะห์เนื้อหามาสังเคราะห์เป็น องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

3) วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและหลักการเชิงเหตุผล เพื่อกำหนด องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร และโมเดลเชิงตรรกะของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กรกับผลผลิตที่เกิดขึ้น

4) ร่างกรอบแนวคิด องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

5) ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการ

ห้องเทียบและกีฬา พิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับความครอบคลุม ความเหมาะสม ความชัดเจน ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประโยชน์ในการนำไปใช้

6) ปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ตามผลที่ได้จากข้อ 5

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ประกอบด้วย

1) ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 5 คน

2) ผู้บริหารระดับนโยบาย และผู้บริหารสูงสุดระดับวิทยาเขต ของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยว จำนวน 20 คน แยกเป็นผู้บริหารระดับนโยบายจำนวน 10 คน และระดับวิทยาเขตจำนวน 10 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

3) อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยว จำนวน 20 คน ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

5) บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวจำนวน 8 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยผู้วิจัยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) (ภาคผนวก ก)

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(ภาคผนวก ค)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มีแนวทางการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือ แนวทางการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในข้อ 1) มาเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ ให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการวัดตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

3) นำเครื่องมือที่สร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบ ความถูกต้องและความครอบคลุมแล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิและบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เพื่อติดต่อขอเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร

2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จาก บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้วิจัยจัดส่งเครื่องมือวิจัย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการและบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมมาก
2.51 -3.50	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมน้อย
1.00 – 1.50	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมน้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไปมาพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีการปรับเปลี่ยนชื่อตัวบ่งชี้และ

เพิ่มเติมตัวบ่งชี้บางตัวตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ ทำให้เหลือองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
องค์กร 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ จากเดิม 6 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ที่เหมาะสม สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัด
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
การจัดการเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 4. การพัฒนานักศึกษา 5. การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในและภายนอก ในการพัฒนาการเรียนการสอน 6. คุณภาพของบัณฑิต
การวิจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนางานวิจัย 2. การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย 3. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
การบริการวิชาการแก่สังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
การบริหารและการพัฒนาองค์กร	1. การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2. การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3. การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน 4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร 5. การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 6. การบริหารการเงินและงบประมาณ 7. การบริหารความเสี่ยงในองค์กร 8. การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ	1. การพัฒนานักกีฬา 2. การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรฯ

ในการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร การพัฒนาระบบการประเมิน แนวทางและวิธีการประเมินประสิทธิผลองค์กร

2) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดรูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ(logic model)ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กรกับผลผลิตที่เกิดขึ้น

3) วิเคราะห์เนื้อหา จากข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากข้อ 1)และ 2) โดยดำเนินการวิเคราะห์ตามกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งยึดหลักความสอดคล้องและหลักเกณฑ์เชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อสรุปสำหรับการกำหนดองค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

4) นำผลการวิเคราะห์เนื้อหา มาสังเคราะห์เป็นระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร กำหนดโครงสร้าง รายละเอียดของส่วนย่อยใน 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านข้อมูลป้อนกลับ และเครื่องมือที่ใช้ในระบบ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการใช้ระบบการประเมิน

5) นำเสนอ ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร และคู่มือการใช้ระบบการประเมินฯ (ฉบับร่าง) ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบพิจารณา ให้ข้อเสนอแนะแล้วนำกลับมาปรับปรุง

6) นำเสนอ ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรและคู่มือการใช้ระบบการประเมินฯ ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปหาคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรฯ และคู่มือการใช้ระบบฯ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน เนื้องานของประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การเตรียมการประเมิน การดำเนินการประเมิน และการสรุปและทบทวนผลการประเมิน ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร และ ด้านข้อมูลป้อนกลับ รายงานผลการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ดังภาพที่ 3.2

7) ปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรและคู่มือการใช้ระบบฯ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาพที่ 3.2 องค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สถาบันอุดมศึกษา
สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในชั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

- 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 4 คน ด้านบริหารการศึกษา ระดับอุดมศึกษา จำนวน 4 คน และด้านการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 2 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1.1) เป็นผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอก สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา หรือ สาขาวิชาการวิจัย การวัดและประเมินผลการศึกษา

1.2) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี

1.3) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและการกีฬา มีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี (ภาคผนวก ก)

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ มี 2 ส่วน คือ

1) เครื่องมือที่ใช้สำหรับประเมินระบบ ประกอบด้วย

1.1) แบบประเมินความเหมาะสมของระบบและแบบประเมินคุณภาพของระบบและผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีสาระเนื้อหาที่ประเมินตามมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน เนื้องานของประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การเตรียมการประเมิน การดำเนินการประเมิน และการสรุปและทบทวนผลการประเมิน ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร และ ด้านข้อมูลป้อนกลับ รายงานผลการประเมินประสิทธิผลขององค์กร (ภาคผนวก ง)

2) เครื่องมือในระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย

2.1) แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามกรอบของโมเดลเชิงตรรกะในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งทำการประเมินผลการดำเนินงานด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลที่ตามมา อันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังในแต่ละองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ โดยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบตรวจสอบรายการประเมิน ใช้รูปแบบการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตามแนวคิดของ Stufflebeam (2000) มาประยุกต์ในการสร้างรวมทั้งการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบบรูบริกส์ (scoring rubrics)

2.2) แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบการจัดทำรายงานการประเมินผลภายนอกของการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา

รอบสอง (2549-2553)และรอบสาม (2553-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

2.3) แบบรายงานผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างตามกรอบขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่ได้จากขั้นตอนที่ 1

2.4) คู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาคู่มือการใช้ระบบประเมินการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยมีการอธิบายเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร บุคลากรที่ใช้ในการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน ขั้นตอนในการประเมิน การรายงานผลการประเมิน (ภาคผนวก ข)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาแบบประเมินระบบ แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร แบบรายงานผลการประเมิน และคู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

2) ใช้ข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

3) นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาความเหมาะสม ความครอบคลุม แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข

4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการการประเมินกับสิ่งที่มีอยู่ (Item Objective congruence:IOC)โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.75 ขึ้นไป แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง(นักร้อง) ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

6) วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบประเมินความเหมาะสมของระบบ แบบประเมินคุณภาพของระบบและแบบประเมินคู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

7) สอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีต่อแบบรายงานผลการดำเนินงาน แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร แบบรายงานผลการประเมินและคู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กร

8) ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ทดลองจริง

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบประเมินความเหมาะสมของระบบ แบบประเมินคุณภาพของระบบ แบบรายงานผลการดำเนินงาน แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรและคู่มือการใช้ระบบ

การประเมินประสิทธิผลองค์กร พร้อมรายละเอียดโครงร่างวิทยานิพนธ์ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อรายการในเครื่องมือแต่ละฉบับ และความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมินและระดับคะแนนของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร (ภาคผนวก ก)

ผลการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือแต่ละฉบับ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.2-3.6

ตารางที่ 3.2 ผลการตรวจสอบ แบบประเมินความเหมาะสมของระบบ

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
ด้านปัจจัย	7	0.95-1.00	-
ด้านกระบวนการประเมิน	5	0.90-1.00	-
ด้านผลผลิต	3	0.96-1.00	-
ด้านข้อมูลป้อนกลับ	2	0.98-1.00	-

ตารางที่ 3.3 ผลการตรวจสอบ แบบประเมินคุณภาพของระบบ

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
ความพึงพอใจที่มีต่อระบบ			
ด้านปัจจัย	7	0.90-1.00	-
ด้านกระบวนการประเมิน	4	0.96-1.00	-
ด้านผลผลิต	2	0.98-1.00	-
ด้านข้อมูลป้อนกลับ	2	0.89-1.00	-
คุณภาพของระบบ			
ด้านความมีประโยชน์ (utility)	7	0.90-1.00	-
ด้านความเป็นไปได้ใน การนำไปใช้ (feasibility)	5	0.95-1.00	-
ด้านความเหมาะสม (propriety)	6	0.90-1.00	-
ด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy)	5	0.98-1.00	-

ตารางที่ 3.4 ผลการตรวจสอบแบบรายงานผลการดำเนินงาน แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร และแบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ประเด็น	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
รูปแบบของแบบประเมิน	0.90-1.00	-
การแปลผลการประเมิน	0.96-1.00	-
การรายงานผลการประเมิน	0.98-1.00	-

ตารางที่ 3.5 ผลการตรวจสอบคู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ประเด็น	จำนวนข้อ	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
ความชัดเจนของภาษาและง่ายต่อการเข้าใจ	4	0.90-1.00	ควรเพิ่มตารางสรุปขั้นตอนการนำระบบฯไปใช้

ตารางที่ 3.6 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพองค์กร

องค์ประกอบ	จำนวนตัวบ่งชี้	ค่า IOC	ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง
ด้านการจัดการเรียนการสอน	6	0.95-1.00	-
ด้านงานวิจัย	3	0.94-1.00	-
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	1	0.95-1.00	-
ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม	1	0.97-1.00	-
ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร	8	0.96-1.00	-
ด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ	2	0.51.00	-

การตรวจสอบค่าความเที่ยง

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วไปใช้กับกลุ่มทดลอง (นำร่อง) ในสถาบันระดับอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 2 แห่ง คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและความชัดเจนของ

ภาษาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร และ 2) แบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร เนื่องจากเครื่องมือทั้ง 2 ฉบับ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของระบบที่เกิดจากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ ประกอบกับงานวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการตรวจสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จากสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา จำนวน 2 แห่งที่เป็นกลุ่มทดลอง (นำร่อง) ได้แก่ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์ และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา ในแต่ละสถาบัน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 2 คน อาจารย์ 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 1 คน สรุปผลได้ดังนี้

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์ พบว่า

1) แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) เท่ากับ 0.75 แสดงว่าเครื่องมือฉบับนี้มีคุณภาพด้านความเที่ยงใช้ได้

2) แบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) เท่ากับ 0.69 แสดงว่าเครื่องมือฉบับนี้มีคุณภาพด้านความเที่ยงใช้ได้

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา พบว่า

1) แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) เท่ากับ 0.80 แสดงว่าเครื่องมือฉบับนี้มีคุณภาพด้านความเที่ยงใช้ได้

2) แบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) เท่ากับ 0.84 แสดงว่าเครื่องมือฉบับนี้มีคุณภาพด้านความเที่ยงใช้ได้

สำหรับคู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร แบบรายงานผลการดำเนินงานแบบประเมินประสิทธิผลองค์กร และแบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร หลังจกทดลองกับกลุ่ม (นำร่อง) ในสถาบันทั้ง 2 แห่งแล้ว ผู้วิจัยประชุมร่วมกับคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรทั้ง 2 แห่ง เพื่อร่วมกับอภิปรายถึงจุดเด่นและสิ่งที่ควรปรับปรุงของคู่มือการใช้

ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร แบบรายงานผลการดำเนินงาน แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร และแบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร พบว่า คู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ควรเพิ่มในส่วนของการสรุปขั้นตอน ระยะเวลาในการนำระบบการประเมินฯ ไปใช้ในองค์กรให้ชัดเจน ส่วนอื่น ๆ มีการอธิบายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ในส่วนของแบบรายงานผลการดำเนินงาน แบบประเมินประสิทธิผลองค์กรและแบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร เข้าใจได้ง่าย ชัดเจน มีความเหมาะสมกับการประเมินประสิทธิผลองค์กรและสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ พิจารณาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ที่ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้วิจัยดำเนินการติดตามประสานงานด้วยตนเองทางโทรศัพท์และเดินทางไปพบด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความเหมาะสมของขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมินและระดับคะแนนของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมมาก
2.51 -3.50	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมน้อย
1.00 – 1.50	มีความถูกต้องครอบคลุม/ความเป็นประโยชน์/ความเป็นไปได้/ ความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยเลือกใช้ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ย 3.75 ขึ้นไปในการนำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

การวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการนำ ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้กับตัวอย่าง 2 แห่ง คัดเลือกจากการจัดลำดับผลการประเมินคุณภาพภายในจากต้นสังกัด ปีการศึกษา 2552 ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในจากต้นสังกัด ของสถาบันอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2552 สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ตำแหน่งที่ตั้ง	สถาบันอุดมศึกษา (สถาบันการพลศึกษา)	ผลการประเมินคุณภาพ ภายในปีการศึกษา 2552 (คะแนนเต็ม 5)	กลุ่มนำร่อง เพื่อหา คุณภาพของ เครื่องมือ	กลุ่ม ตัวอย่างใน การวิจัย
ภาคกลาง	วิทยาเขตอ่างทอง	3.92		
	วิทยาเขตสมุทรสาคร	3.90		
	วิทยาเขตกรุงเทพ	3.80		
	วิทยาเขตสุพรรณบุรี	3.61		
	วิทยาเขตชลบุรี	2.61		✓
ภาคเหนือ	วิทยาเขตสุโขทัย	3.70		
	วิทยาเขตเชียงใหม่	3.66		
	วิทยาเขตเพชรบูรณ์	3.46	✓	
	วิทยาเขตลำปาง	3.46		
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาเขตอุดรธานี	4.40		✓
	วิทยาเขตมหาสารคาม	3.76		
	วิทยาเขตชัยภูมิ	3.33		
	วิทยาเขตศรีสะเกษ	3.24		
ภาคใต้	วิทยาเขตตรัง	3.71		
	วิทยาเขตกระบี่	3.61		
	วิทยาเขตชุมพร	3.47		
	วิทยาเขตยะลา	3.39	✓	

ที่มา : กองวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันการพลศึกษา : 2553

ผู้วิจัยดำเนินการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรหลังจากผ่านการปรับปรุงจากการนำไปทดลองใช้ (นำร่อง) แล้ว ทดลองใช้กับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา 2 แห่ง คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

1) ระยะเวลาที่ 1 การเตรียมการ เป็นขั้นตอนเตรียมการดำเนินการมีดังนี้

1.1) ประสานกับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มนำร่องและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้สถาบันการศึกษาเป็นกลุ่มนำร่องและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนัดหมายทางโทรศัพท์และผู้วิจัยได้เข้าพบชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน

1.2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการใช้สถาบันการศึกษาเป็นกลุ่มนำร่องและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3) กำหนดกิจกรรมและระยะเวลาที่ใช้ในการลงพื้นที่ในแต่ละสถาบันการศึกษา

1.4) จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามจำนวนผู้เข้าร่วมทดลอง

2) ระยะเวลาที่ 2 การนำระบบไปทดลองใช้ มีการดำเนินการมีดังนี้

2.1) พบผู้บริหารสถาบัน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร รายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร รวมทั้งกิจกรรมและระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้จัดเอกสารที่เกี่ยวข้องให้กับทางสถานศึกษา

2.2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้เกี่ยวข้องในการใช้ระบบประเมินประสิทธิผลองค์กรในแต่ละสถาบันเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรก่อนใช้ระบบฯ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

2.2.1) การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กรแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร

2.2.2) การพิจารณาและทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ เกณฑ์ เครื่องมือวิธีการประเมิน ในระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น บทบาทของผู้วิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จัดหาเอกสารประกอบการประชุม การจัดทำเอกสาร จัดเตรียมอาหารว่าง เครื่องดื่ม ถ่ายภาพ และให้คำปรึกษา

2.3) สถาบันดำเนินการตามขั้นตอนในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8 ขั้นตอนการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในองค์กร

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ	คณะผู้บริหารสถาบัน ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	พฤษภาคม (ก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่)
	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลและคณะกรรมการประสานงาน	
	ผู้ได้รับการแต่งตั้งศึกษาคู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการ	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามคำสั่งประชุมชี้แจง รายละเอียดการประเมินประสิทธิผลองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ระยะเวลาและบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กรโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงานที่แต่งตั้งตามคำสั่ง	มิถุนายน (เริ่มต้นปีการศึกษาใหม่)
	คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานขององค์กร ทำการจัดเก็บ ติดตามผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลการดำเนินงาน	1 มิถุนายน - 31 พฤษภาคม (ในแต่ละปีการศึกษา)
	รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรทุกสิ้นภาคเรียนที่ 1 เพื่อเป็นการประเมินผลระหว่างการทำงานโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	ตุลาคม (ในปีการศึกษา)

ตารางที่ 3.8 (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรทำการ ตรวจประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบประเมิน ประสิทธิผลองค์กร จากแบบรายงานผลการ ดำเนินงานในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาโดยการ ประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	พฤษภาคม (ในปีการศึกษา)
ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูล ป้อนกลับและ รายงานต้นสังกัด	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรจัดทำ รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง รายงานให้กับ บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบและรายงานไป ยังหน่วยงานต้นสังกัด	มิถุนายน (เริ่มต้นปีการศึกษาใหม่)

3) ระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพของระบบหลังทดลองใช้

เป็นการประเมินประสิทธิผลของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ทดลองใช้ใน
สถาบันที่เป็นกลุ่มนำร่อง โดยให้กลุ่มที่ทดลองใช้ระบบทุกคนทำแบบประเมินความเหมาะสมของ
ระบบ แบบประเมินคุณภาพของระบบ และแบบประเมินคู่มือการใช้ระบบประเมินประสิทธิผล
องค์กร พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและปัจจัยเงื่อนไขในการนำ
ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

- 1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร ได้รับการแต่งตั้งจากคณะผู้บริหารสถาบัน
มีจำนวน 9 คน ประกอบด้วยผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 2 คน หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี
จำนวน 1 คน รองคณบดี จำนวน 3 คน อาจารย์ จำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 1 คน
- 2) กลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล ผลการดำเนินงานขององค์กรตาม
องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กร
- 3) กลุ่มผู้ประสานงานการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวนขึ้นอยู่กับ
ความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

เครื่องมือ

เครื่องมือในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร แบบประเมินประเมินความเหมาะสมของระบบ แบบประเมินคุณภาพของระบบ แบบประเมินคู่มือการใช้ระบบประเมินประสิทธิผลองค์กรและแบบสอบถามปัญหา อุปสรรคและปัจจัยเงื่อนไขในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยการวิเคราะห์ผลการประเมิน จากผลการดำเนินงานขององค์กร จากแบบประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยรายงานผลการประเมินตามแบบรายงานผลการประเมิน โดยผู้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งผ่านการทบทวนผลการประเมินร่วมกับบุคลากรขององค์กรเรียบร้อยแล้ว ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแยกเป็นผลการประเมินระดับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และผลการประเมินระดับส่วนย่อยของตัวบ่งชี้ โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การประเมินระดับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
3.51 - 4.00	ดีมาก
2.51 - 3.50	ดี
1.51 - 2.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

เกณฑ์การประเมินระดับส่วนย่อยของตัวบ่งชี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
0.77-1.00	ดีมาก
0.52-0.76	ดี
0.26-0.51	ต้องปรับปรุง
0.00-0.25	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

2) การวิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสมของระบบและแบบประเมินคุณภาพของระบบ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
4.51 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ระดับมาก
2.51 -3.50	ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับน้อย
1.00 – 1.50	ระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากแบบสอบถามปัญหา อุปสรรคและปัจจัยเงื่อนไขในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้และข้อความปรับปรุงของคู่มือการใช้ระบบ แบบรายงานผลการดำเนินงาน แบบประเมินประสิทธิผลองค์กรและแบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

การวิจัยในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรหลังจากนำไปทดลองใช้จริง มีการดำเนินการดังนี้

1) การประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามมาตรฐานของงานประเมิน 4 มาตรฐาน ที่ Stufflebeam (1981 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550ข) กำหนดขึ้นประกอบด้วย มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) เป็นการพิจารณาว่าการประเมินนั้นได้สารสนเทศที่ถูกต้อง ครอบคลุม ครบถ้วน มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) เป็นการพิจารณาว่า การประเมินนั้นสนองต่อความต้องการในการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) เป็นการพิจารณาว่าการประเมินนั้นสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินประสิทธิผลองค์กรจริงได้ และ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) เป็นการพิจารณาว่า การประเมินนั้นมีความเหมาะสมทั้งทางด้านกฎหมาย ศีลธรรมขององค์กรหรือไม่ โดย นำแบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ให้กับผู้เกี่ยวข้องในการประเมินประสิทธิผลองค์กรทั้งหมดประเมินหลังทดลองใช้ระบบและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของระบบ ประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องในการประเมินประสิทธิภาพองค์กรทั้งหมด

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของระบบ เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของระบบและแบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีโครงสร้างของแบบประเมินฯ ดังตารางที่ 3.9 และ 3.10

ตารางที่ 3.9 โครงสร้างของแบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินฯ

ข้อคำถาม	องค์ประกอบของข้อคำถาม	ลักษณะของเครื่องมือ	จำนวนข้อคำถาม
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	ตำแหน่ง	แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)	1
ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของกระบวนการ ขั้นตอนของระบบฯ	ด้านปัจจัย	มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)	8
	ด้านกระบวนการ		5
	ด้านผลผลิต		3
	ด้านข้อมูลป้อนกลับ		2
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม		เขียนตอบ	

ตารางที่ 3.10 โครงสร้างของแบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินฯ

ข้อคำถาม	องค์ประกอบของข้อคำถาม	ลักษณะของเครื่องมือ	จำนวนข้อคำถาม
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	ตำแหน่ง	แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)	1
	ประสบการณ์การทำงาน		1
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินฯ	ด้านปัจจัย	มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)	7
	ด้านกระบวนการประเมิน		4
	ด้านผลผลิต		2
	ด้านข้อมูลย้อนกลับ		2

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)

ข้อคำถาม	องค์ประกอบของข้อคำถาม	ลักษณะของเครื่องมือ	จำนวนข้อคำถาม
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility)	มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)	7
	มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility)		5
	มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety)		6
	มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy)		5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่พัฒนาขึ้นด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล และ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอด้วยการบรรยาย ดังนี้

1) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินฯ ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
4.51 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ระดับมาก
2.51 -3.50	ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ระดับน้อย
1.00 – 1.50	ระดับน้อยที่สุด

2) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร
ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ความหมาย
4.51 – 5.00	ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความ ถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความ เป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ใน ระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความ ถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความ เป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ในระดับมาก
2.51 -3.50	ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความ ถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความ เป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ใน ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความ ถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความ เป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ใน ระดับน้อย
1.00 – 1.50	ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความ ถูกต้องและครอบคลุม ความมีประโยชน์ ความ เป็นไปได้ การนำไปใช้และความเหมาะสม ใน ระดับน้อยที่สุด

3) นำผลที่ได้จากการประเมินคุณภาพของระบบตามกรอบมาตรฐานการประเมิน
ผลจากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปทดลองใช้ในสถาบันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
มาพัฒนาปรับปรุงและนำเสนอระบบฯที่สมบูรณ์ต่อผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา โดยจัดทำเป็นเอกสาร ซึ่งประกอบด้วยรายงานการวิจัยและคู่มือการใช้ระบบ
การประเมินประสิทธิผลองค์กรฉบับสมบูรณ์ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาระบบประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาที่ครอบคลุมภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ และด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร 2) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา และ 3) เพื่อประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร

สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดรูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) รูปแบบเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (The Malcolm Baldrige National Quality Award Model : MBNQA Model) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของCameron(1978,1986) Coltt(1995) Kwan and Walker(2003) Steers(1977) องค์ประกอบตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2552 และ 2553 และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสอง ระดับอุดมศึกษา รอบสอง(2549-2553) และรอบสาม(2554-2558) ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากแนวคิดดังกล่าวและนำมาจัดเป็นองค์ประกอบโดยให้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของการประเมินคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษาและภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเน้นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ 28 ตัวบ่งชี้ จากนั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่สังเคราะห์ได้ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตรวจสอบความเหมาะสมโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
- 4) การพัฒนานักศึกษา
- 5) การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน
- 6) คุณภาพของบัณฑิต

องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาผลงานวิจัย การเรียนการสอนและศักยภาพการวิจัยของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การพัฒนางานวิจัย
- 2) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย
- 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการให้บริการวิชาการกับสังคม ชุมชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการบริหารงานและบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร
- 2) การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- 3) การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
- 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร
- 5) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
- 6) การบริหารการเงินและงบประมาณ
- 7) การบริหารความเสี่ยงในองค์กร
- 8) การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาไฟฟ้าสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายในการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศในระดับชาตินานาชาติ ซึ่งในองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ของสถาบันในการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนานักกีฬาและผู้ฝึกสอนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านกีฬาในระดับชาตินานาชาติ และสอดคล้องกับอุดมการณ์สำคัญในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ นอกจากนี้ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนกีฬา ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน เฉพาะทาง (ด้านกีฬา) มีลักษณะเป็นโรงเรียนประจำที่รัฐบาลสนับสนุนค่าใช้จ่ายทั้งหมด แต่รับเฉพาะนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านกีฬาเท่านั้น จำนวน 11 แห่ง ทั่วประเทศ เมื่อจบการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานแล้วก็จะส่งเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาต่อไป ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การพัฒนานักกีฬา
- 2) การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ผู้วิจัยนำเสนอโดยแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร และ 2) ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ดังนี้

2.1 ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ในการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 1) กรอบแนวคิดองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ 2) กรอบแนวคิดองค์ประกอบของการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การทดลองใช้ระบบและการประเมินคุณภาพของระบบ 3) กรอบแนวคิดการประเมินคุณภาพของระบบ พิจารณาตามมาตรฐานของการประเมิน 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) และ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) พบว่า ระบบการประเมินประสิทธิผล

องค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ควรประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต 4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า เป็นทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดการทำงานของระบบ ประกอบด้วย

1.1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรในแต่ละรอบปีการศึกษาตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาผลที่ได้มาตัดสินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรคและผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

1.2) เนื้อหาของประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งประเมิน จะเน้นเนื้อหาที่ครอบคลุมการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 5) ด้านการพัฒนาที่ก้าวสู่ความเป็นเลิศ และ 6) ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

1.3) องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 4) การพัฒนานักศึกษา 5) การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอนและ 6) คุณภาพของบัณฑิต องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนางานวิจัย 2) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนา

อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร 5) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 6) การบริหารการเงินและงบประมาณ 7) การบริหารความเสี่ยงในองค์กร 8) การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและองค์กรประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนานักกีฬา และ 2) การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา

เกณฑ์ในการประเมิน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินโดยการประยุกต์ใช้กรอบของรูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งเป็นการแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการ (process) ที่สามารถนำไปสู่ผลผลิต (product) และผลที่ตามมาอันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ ในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบตรวจสอบรายการประเมิน ใช้รูปแบบการสร้างแบบตรวจสอบรายการประเมินตามแนวคิดของ Stufflebeam (2000) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างรวมทั้งการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบบรูบริกส์ (scoring rubrics) ที่แสดงให้เห็นผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่แยกให้เห็นในแต่ละส่วนของการดำเนินงานในแต่ละตัวบ่งชี้ คือ ปัจจัยนำเข้า(input) กระบวนการ(process) ผลผลิต (output) และผลิต (outcome) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละส่วนเป็น 1 คะแนน และคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็น 4 คะแนน ผลการดำเนินงานจะเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินระดับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
3.51 - 4.00	ดีมาก
2.51 - 3.50	ดี
1.51 - 2.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

เกณฑ์การประเมินระดับส่วนย่อยของตัวบ่งชี้

ช่วงคะแนน (ค่าเฉลี่ย)	ผลการประเมิน
0.77-1.00	ดีมาก
0.52-0.76	ดี
0.26-0.51	ต้องปรับปรุง
0.00-0.25	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

1.4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน

ในส่วนของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร ผู้วิจัยได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับที่ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัย พบว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ควรเป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 2 คน หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี จำนวน 1 คน รองคณบดี จำนวน 3 คน อาจารย์ จำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 1 คน มีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

(1) เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร

(2) เป็นผู้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร

(3) เป็นผู้วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน และรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้กับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรทุกคนรับทราบ

กลุ่มที่ 2 คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์กร มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการรวบรวมรายละเอียด ผลการดำเนินงาน พร้อมเอกสาร หลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรในรอบปีการศึกษาที่ประเมิน

(2) ทบทวนผลการประเมินร่วมกันกับคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร

กลุ่มที่ 3 คณะกรรมการประสานงานการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์กร มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดแผนการดำเนินงานประเมินประสิทธิผลองค์กร ประจำปีการศึกษา

(2) ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรและผู้รับผิดชอบรวบรวมผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร

(3) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมิน

ประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ให้กับคณะผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร

(4) รวบรวมรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร

(5) จัดให้มีการทบทวนผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีการศึกษาถัดไป

ระยะเวลาในการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในแต่ละรอบปีการศึกษา (1 มิถุนายน – 31 พฤษภาคม)

2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพหรือประมวลผลเพื่อนำไปสู่ผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนดำเนินการและขั้นสรุปผลและขั้นการให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานต้นสังกัดโดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ขั้นตอนการดำเนินงานการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ	คณะผู้บริหารสถาบัน ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	พฤษภาคม (ก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่)
	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลและคณะกรรมการประสานงาน	
	ผู้ได้รับการแต่งตั้งศึกษาคู่่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	มิถุนายน (เริ่มต้นปีการศึกษาใหม่)
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการ	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามคำสั่งประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมินประสิทธิผลองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ระยะเวลาและบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กรโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงานที่แต่งตั้งตามคำสั่ง	1 มิถุนายน - 31 พฤษภาคม (ในแต่ละปีการศึกษา)
	คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานขององค์กร ทำการจัดเก็บ ติดตามผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลการดำเนินงาน รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรทุกสิ้นภาคเรียนที่ 1 เพื่อเป็นการประเมินผลระหว่างการทำงานโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	ตุลาคม (ในปีการศึกษา)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรทำการตรวจประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบประเมินประสิทธิผลองค์กร จากแบบรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	พฤษภาคม (ในปีการศึกษา)
ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูล ป้อนกลับและ รายงานต้นสังกัด	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง รายงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบและรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	มิถุนายน (เริ่มต้นปี การศึกษาใหม่)

โดยรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

(1) คณะผู้บริหารสถาบัน ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้

(2) สถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล และคณะกรรมการประสานงานการดำเนินงานตามระบบประสิทธิผลองค์กร ฯ ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน คือ ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 2 คน หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี จำนวน 1 คน รองคณบดี จำนวน 3 คน อาจารย์ จำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 1คน ผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลตามองค์กรประกอบประสิทธิผลองค์กร และผู้ประสานงาน ทั้งนี้จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

(3) จัดประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ ให้คณะผู้บริหารและบุคลากรทุกคนขององค์กรรับทราบจากนั้นคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยการศึกษาคู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการ

(1) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้การประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานฯ จัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลสำหรับให้คณะกรรมการประเมิน โดยจัดทำรายงาน 2 รอบ คือ รอบที่ 1 เมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 1 และเมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 2 ของทุกปีการศึกษา

(2) คณะกรรมการประเมินที่ได้รับการแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบฟอร์ม แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร
ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล

(1) คณะกรรมการประเมินฯ สรุปผลการประเมินในรูปแบบรายงานผลการประเมินและจัดทำรายงานผลการประเมินให้ชัดเจน โดยมีการให้ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในข้อที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้

(2) คณะกรรมการประเมินฯ จัดทำสรุปรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบฟอร์ม แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร (ภาคผนวก ค) เป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับองค์กร ตามแบบรายงานผลการประเมินในลักษณะโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์

ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานต้นสังกัด

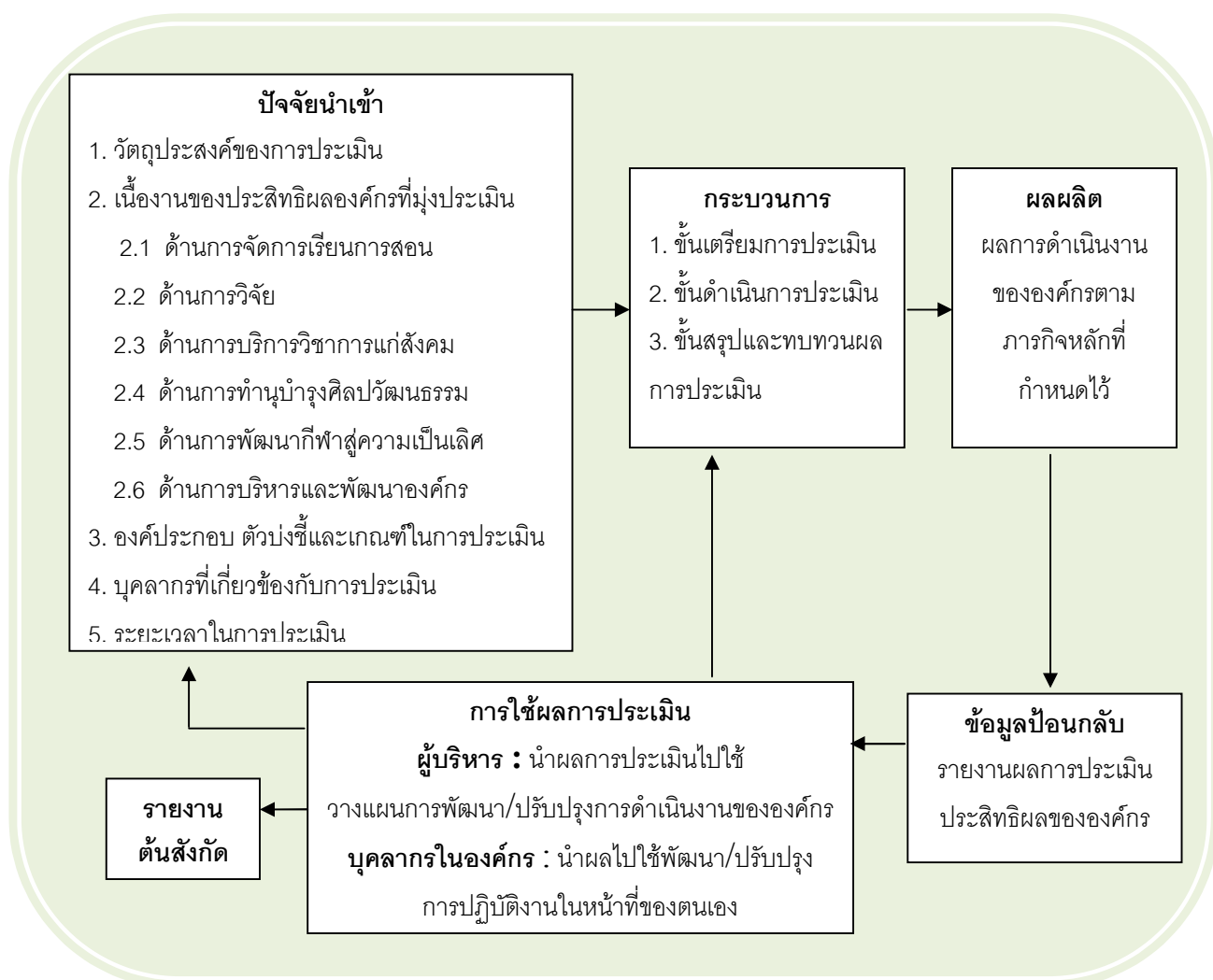
(1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

(2) จัดประชุมผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรทุกคน เพื่อชี้แจงผลการประเมินและแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติงาน

(3) ส่งรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรในแต่ละรอบปีการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด (สถาบันการพลศึกษา)

3) องค์ประกอบด้านผลผลิต เป็นสิ่งที่ได้จากผลการดำเนินกิจกรรมในระบบ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของระบบ ซึ่งประกอบด้วยผลการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจหลักที่กำหนดไว้ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ซึ่งผลที่ได้เป็นการสรุปรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรตามแบบรายงานผลการประเมินที่เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินว่าในรอบปีการศึกษาหน้า องค์กรควรมีการดำเนินงานอะไรเพิ่มเติมหรือเร่งด่วนเพื่อให้มีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของกระบวนการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ข้อมูลป้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนดีและข้อบกพร่องของการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงนำเข้าหรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ต้องมีการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรให้ทันเวลา โดยในส่วนของผู้บริหารองค์กรต้องนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน และบุคลากรภายในองค์กรนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองให้มีผลการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

2.2 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ผู้วิจัยนำเสนอโดยแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) บริบทและข้อมูลพื้นฐานของสถาบันอุดมศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาและ 2) การทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรและผลการทดลอง ดังนี้

1) บริบทและข้อมูลพื้นฐานของสถาบันอุดมศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 2 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จากผลการจัดลำดับคะแนนของผลการประเมินคุณภาพภายในจากต้นสังกัด ปีการศึกษา 2552 โดยเลือกสถาบันที่มีคะแนนผลการประเมินสูงสุด 1 แห่ง คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี และสถาบันที่มีคะแนนผลการประเมินต่ำสุด คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ซึ่งบริบทและข้อมูลพื้นฐานดังนี้

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี ตั้งอยู่เลขที่ 380 หมู่ 5 ถนนอุดร-หนองบัวลำภู ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2518 ใช้ชื่อว่า “วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี” โดยกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายขยายการศึกษาด้านพลศึกษาไปยังส่วนภูมิภาคและได้จัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอุดรธานี มีพื้นที่ 116 ไร่ เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คณะ ได้แก่ 1) คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา 2) คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ โปรแกรมวิชาสื่อสารการกีฬาและ 3) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา โปรแกรมวิชาพลศึกษา มีนักศึกษาทั้งหมด 769 คน อาจารย์ผู้สอน 36 คน

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 111 หมู่ 1 ถนนสุขุมวิท ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ประมาณ 60 ไร่ ก่อตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2517 ใช้ชื่อว่า “วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชลบุรี”

ในวันที่ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 สถาบันทั้ง 2 แห่งได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีฐานะเป็นวิทยาเขตของสถาบันการพลศึกษาตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 เปิดสอนในระดับปริญญาตรี 3 คณะ ได้แก่ 1) คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและการออกกำลังกาย 2) คณะศิลปศาสตร์ การจัดการกีฬา และ 3) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา โปรแกรมวิชาพลศึกษา มีนักศึกษาทั้งหมด 753 คน อาจารย์ผู้สอน 43 คน

สถาบันการพลศึกษาทั้ง 2 แห่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมือนกัน โดยแบ่งออกเป็น 8 ฝ่ายคือ 1) ฝ่ายบริการ 2) ฝ่ายวิชาการ 3) ฝ่ายแผนและพัฒนา 4) ฝ่ายกิจการพิเศษ 5) ฝ่ายกิจการนักศึกษา 6) ฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา 7) รองคณบดีและ 8) ศูนย์กีฬา เพื่อความเป็นเลิศ มีพันธกิจในการดำเนินงาน คือ 1) จัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) วิจัยและพัฒนาด้านพลศึกษา กีฬาสุขศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง 3) ให้บริการทางวิชาการ การจัดการกีฬาและด้านอื่นๆ แก่สังคม 4) พัฒนาองค์กรให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญของท้องถิ่น 5) ส่งเสริม สนับสนุน จัดการศึกษา สำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษด้านกีฬา นันทนาการและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา 6) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ และ 7) การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

2) การทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรและผลการทดลอง

ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้ระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ทั้งสองแห่งเพื่ออธิบายวิธีการ ขั้นตอน วัตถุประสงค์ในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลไปทดลองใช้ โดยเริ่มต้นจากให้สถาบันแต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน 2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล และ 3) คณะกรรมการประสานงาน โดยจำนวนบุคลากรในกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ให้ขึ้นอยู่กับสถาบันเป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสม รายละเอียดดังนี้

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน มีหน้าที่ เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร และเป็นผู้วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน และรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้กับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรทุกคนรับทราบ 2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล 8 คน มีหน้าที่ ดำเนินการรวบรวมรายละเอียด ผลการดำเนินงาน พร้อมเอกสาร หลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรในรอบปีการศึกษาที่ประเมินและ ทบทวนผลการประเมินร่วมกันกับคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร และ 3) คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 6 คน มีหน้าที่ กำหนดแผนการดำเนินงานประเมินประสิทธิผลองค์กร ประจำปีการศึกษา ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรและผู้รับผิดชอบรวบรวมผลการ

ดำเนินงานตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร 4) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ให้กับคณะผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร รวบรวมรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรและจัดให้มีการทบทวนผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีการศึกษาถัดไป รวมทั้งหมด 23 คน

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตบุรี ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน มีหน้าที่ เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กรและเป็นผู้วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน และรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้กับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรทุกคนรับทราบ 2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล 6 คน มีหน้าที่ดำเนินการรวบรวมรายละเอียด ผลการดำเนินงาน พร้อมเอกสาร หลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรในรอบปีการศึกษาที่ประเมินและทบทวนผลการประเมินร่วมกันกับคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร และ3) คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 3 คน มีหน้าที่ กำหนดแผนการดำเนินงานประเมินประสิทธิผลองค์กร ประจำปีการศึกษา ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรและผู้รับผิดชอบรวบรวมผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ให้กับคณะผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร รวบรวมรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรและจัดให้มีการทบทวนผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีการศึกษาถัดไป รวมทั้งหมด 18 คน

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การเตรียมการ ระยะที่ 2 การนำระบบไปทดลองใช้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการ ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล และขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานต้นสังกัด ระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพของระบบหลังทดลองใช้รายละเอียด ดังตารางที่ 4.2- 4.9

ตารางที่ 4.2 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 1 การเตรียมการ

ระยะเวลา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ / บทบาทหน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/แนวทางการแก้ไข
				สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุตรธานี	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี	
กุมภาพันธ์ 2555	<p>1) ประสานกับผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้สถาบันการศึกษาเป็นทดลองใช้ระบบฯโดยการนัดหมายทางโทรศัพท์ และผู้วิจัยได้เข้าพบชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน</p> <p>2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการใช้สถาบันการศึกษาเป็นกลุ่มทดลอง จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> <p>3) กำหนดกิจกรรมและระยะเวลาที่ใช้ในการลงพื้นที่ในแต่ละสถาบันการศึกษา</p> <p>4) จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามจำนวนผู้เข้าร่วมทดลอง</p>	<p>ผู้บริหาร</p> <p>สถานศึกษา</p>	<p>ผู้วิจัยติดต่อประสานงานนัดหมายเวลาเพื่อลงพื้นที่</p>	<p>ผู้บริหารยินดีให้ความร่วมมือและได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย</p> <p>1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน</p> <p>2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 8 คน</p> <p>3 คณะกรรมการประสานงาน จำนวน.6 คน</p> <p>และนัดหมายให้ผู้วิจัยลงไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายได้ในวันที่ 4-5 มีนาคม 2555</p>	<p>ผู้บริหารยินดีให้ความร่วมมือและได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย</p> <p>1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน</p> <p>2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 6 คน</p> <p>3) คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 3 คน</p> <p>และนัดหมายให้ผู้วิจัยลงไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายได้ในวันที่ 13-14 มีนาคม 2555</p>	<p>ปัญหา</p> <p>ไม่มี</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <p>ไม่มี</p>

ตารางที่ 4.3 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 2 การนำระบบไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ

เวลา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ / บทบาทหน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/แนวทางแก้ไข
				สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี	
มีนาคม 2555	1) พบผู้บริหารสถาบัน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร รายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร รวมทั้งกิจกรรมและระยะเวลาในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้จัดเอกสารที่เกี่ยวข้องให้กับทางสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น ให้ข้อมูลเพิ่มเติม จัดหาเอกสารประกอบการประชุม การจัดทำเอกสาร จัดเตรียมอาหารว่าง เครื่องดื่ม ถ่ายภาพ และให้คำปรึกษา	1) ผู้บริหาร 2) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถาบัน	ผู้วิจัย ดำเนินการประชุมชี้แจง	1) ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องยินดีเข้าร่วมทดลองใช้ระบบฯ 2) บุคลากรที่ทดลองใช้ระบบฯ ประกอบด้วย 2.1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน 2.2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 8 คน 2.3 คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 6 คน	1) ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องยินดีเข้าร่วมทดลองใช้ระบบ 2) บุคลากรที่ทดลองใช้ระบบฯ ประกอบด้วย 2.1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน 2.2) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 6 คน 2.3 คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 3 คน	ปัญหา ไม่มี แนวทางแก้ไข ไม่มี

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

เวลา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ / บทบาทหน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/แนวทางแก้ไข
				สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี	
	<p>2) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้เกี่ยวข้องในการใช้ระบบประเมินประสิทธิผลองค์กรในแต่ละสถาบัน เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรก่อนใช้ระบบฯ โดยมีกิจกรรม ดังนี้</p> <p>2.1) การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กร แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร</p> <p>2.2) การพิจารณาและทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้เกณฑ์ เครื่องมือ วิธีการประเมินในระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น</p>			<p>ผู้ทดลองใช้ระบบฯทุกคนร่วมกันอภิปราย ชักถามแนวทางการใช้ระบบประเมินประสิทธิผลองค์กร จนเข้าใจและสามารถนัดหมายเพื่อทำการประเมินประสิทธิผลองค์กร ได้ในวันที่ 1-2 มิถุนายน 2556</p>	<p>ผู้ทดลองใช้ระบบฯทุกคนร่วมกันอภิปราย ชักถามแนวทางการใช้ระบบประเมินประสิทธิผลองค์กร จนเข้าใจและสามารถนัดหมายเพื่อทำการประเมินประสิทธิผลองค์กร ได้ในวันที่ 4-5 มิถุนายน 2556</p>	

ตารางที่ 4.4 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 2 การนำระบบไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการ

เวลา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ / บทบาท หน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/แนว ทางแก้ไข
				สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี	
มีนาคม- พฤษภาคม 2555	บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งจาก สถาบันในการทดลองใช้ระบบ ฯ ดำเนินการดังนี้ 1) คณะกรรมการเก็บรวบรวม ข้อมูลผลการดำเนินงานของ องค์กร ทำการจัดเก็บ ติดตาม ผลการดำเนินงานตามแบบ รายงานผลการดำเนินงาน 2) คณะกรรมการประสานงาน ทำหน้าที่ในการติดต่อ ประสานงานกับผู้วิจัยถ้าพบ ปัญหาในขณะมีการดำเนินงาน ของคณะกรรมการเก็บรวบรวม ข้อมูล	บุคลากรใน สถานศึกษาที่ได้รับ การแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการเก็บ รวบรวมข้อมูลและ คณะกรรมการ ประสานงาน	บุคลากรที่ได้รับ การแต่งตั้งและ ผู้วิจัยคอยให้ คำปรึกษา ชี้แนะ และสังเกตการ ดำเนินงาน	สถาบันแต่งตั้งบุคลากรทำหน้าที่ เป็น คณะกรรมการเก็บรวบรวม ข้อมูล จำนวน 8 คน และ คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 6 คน โดยทุกคนให้ความ ร่วมมือเป็นอย่างดี	สถาบันแต่งตั้งบุคลากรทำหน้าที่ เป็น คณะกรรมการเก็บรวบรวม ข้อมูล จำนวน 6 คน และ คณะกรรมการประสานงาน จำนวน 3 คน โดยทุกคนให้ความ ร่วมมือเป็นอย่างดี	ปัญหา ไม่มี แนวทางแก้ไข ไม่มี

ตารางที่ 4.5 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 2 การนำระบบไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล

เวลา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ / บทบาทหน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/แนวทางแก้ไข
				สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุตรธานี	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี	
พฤษภาคม 2555	บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรทำการตรวจประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบประเมินประสิทธิผลองค์กร จากแบบรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	บุคลากรในสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร	บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งและผู้วิจัยคอยให้คำปรึกษา ชี้แนะและสังเกตการดำเนินงาน	สถาบันแต่งตั้งบุคลากรทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน โดยทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งพบว่าโดยภาพรวมทั้ง 6 องค์กรประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ได้คะแนน เท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับ ดี รายละเอียดดังตารางที่ 4.6	สถาบันแต่งตั้งบุคลากรทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน โดยทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งพบว่าโดยภาพรวมทั้ง 6 องค์กรประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ได้คะแนน เท่ากับ 3.13 อยู่ในระดับ ดี รายละเอียดดังตารางที่ 4.7	<p>ปัญหา</p> <p>1) เอกสารหลักฐานอ้างอิงประกอบผลการดำเนินงานไม่ค่อยสมบูรณ์ทั้ง 2 แห่ง</p> <p>2) ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลยังไม่ค่อยเข้าใจองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <p>ผู้วิจัยกำกับ ติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ดำเนินงาน</p>

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุตรธานี หลังทดลองใช้ระบบฯ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผล การประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
1 การจัด การเรียน การสอน	1.1 การพัฒนาและการบริหาร หลักสูตร	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.3 การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้	2	1	1	0	0	ต้องปรับปรุง
	1.4 การพัฒนานักศึกษา	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.5 การมีส่วนร่วมของบุคคล ภายในและภายนอกในการ พัฒนาการเรียนการสอน	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.6 คุณภาพของบัณฑิต	3	1	1	1	0	ดี
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมของ องค์ประกอบที่ 1		3.50	1	1	0.83	0.67	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดี	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผล การประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
2 การวิจัย	2.1 การพัฒนางานวิจัย	4	1	1	1	1	ดีมาก
	2.2 การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย	4	1	1	1	1	ดีมาก
	2.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3	1	1	1	0	ดี
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมของ องค์ประกอบที่ 2		3.67	1	1	1	0.67	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดี	
3 การบริการ วิชาการแก่ สังคม	3.1 การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้ เกิดประโยชน์ต่อสังคม	3	1	1	1	0	
		คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมของ องค์ประกอบที่ 3		3	1	1	1
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ต้องปรับปรุง เร่งด่วน	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผล การประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4	1	1	1	1	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 4		4	1	1	1	1	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผล การประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
5 การบริหาร และพัฒนา องค์กร	5.1 การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร	3	1	1	1	0	ดี
	5.2 การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	2	1	1	0	0	ต้องปรับปรุง
	5.3 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุน	4	1	1	1	1	ดีมาก
	5.4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร องค์กร	2	1	1	0	0	ต้องปรับปรุง
	5.5 การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหาร	3	1	1	1	0	ดี
	5.6 การบริหารการเงินและงบประมาณ	4	1	1	1	1	ดีมาก
	5.7 การบริหารความเสี่ยงในองค์กร	2	1	1	0	0	ต้องปรับปรุง
	5.8 การพัฒนาระบบและกลไกการประกัน คุณภาพ การศึกษาภายใน	4	1	1	1	1	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 5		3	1	1	0.63	0.38	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ	6.1 การพัฒนานักกีฬา	3	1	1	1	0	ดี
	6.2 การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา	3	1	1	1	0	ดี
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 6		3	1	1	1	0	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	

สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมทุกองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน	ผลการประเมินตามเกณฑ์
1	การจัดการเรียน การสอน	3.50	ดี
2	การวิจัย	3.67	ดีมาก
3	การบริการวิชาการแก่สังคม	3	ดี
4	การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม	4	ดีมาก
5	การบริหารและพัฒนาองค์กร	3	ดี
6	การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ	3	ดี
โดยภาพรวม		3.36	ดี

ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี หลังทดลองใช้ระบบ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
1. การจัดการเรียนการสอน	1.1 การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3	1	1	1	0	ดี
	1.3 การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	2	1	1	0	0	ต้องปรับปรุง
	1.4 การพัฒนานักศึกษา	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.5 การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.6 คุณภาพของบัณฑิต	3	1	1	1	0	ดี
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 1		3.33	1	1	0.83	0.50	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ต้องปรับปรุง	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
2 การวิจัย	2.1 การพัฒนางานวิจัย	3	1	1	1	0	ดี
	2.2 การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย	3	1	1	1	0	ดี
	2.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3	1	1	1	0	ดี
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมของ องค์ประกอบที่ 2		3.33	1	1	1	0	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ต้องปรับปรุง เร่งด่วน	ดี
3 การบริการ วิชาการแก่ สังคม	3.1 การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้ เกิดประโยชน์ต่อสังคม	3	1	1	1	0	
	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมของ องค์ประกอบที่ 3		3	3	1	1	0
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ต้องปรับปรุง เร่งด่วน	ต้องปรับปรุง เร่งด่วน

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	4.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้าน การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	3	1	1	1	0	ดี
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมของ องค์ประกอบที่ 4		3	1	1	1	0	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ต้องปรับปรุง เร่งด่วน	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
5 การบริหาร และพัฒนา องค์กร	5.1 การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร	3	1	1	1	0	ดี
	5.2 การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	2	1	1	0	0	ต้องปรับปรุง
	5.3 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	3	1	1	1	0	ดี
	5.4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร	3	1	1	1	0	ดี
	5.5 การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	3	1	1	1	0	ดี
	5.6 การบริหารการเงินและงบประมาณ	4	1	1	1	1	ดีมาก
	5.7 การบริหารความเสี่ยงในองค์กร	3	1	1	1	0	ดี
	5.8 การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน	4	1	1	1	1	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 5		3.13	1	1	0.88	0.25	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ต้องปรับปรุง เร่งด่วน	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผลการประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ	6.1 การพัฒนานักกีฬา	3	1	1	1	0	ดี
	6.2 การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา	3	1	1	1	0	ดี
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 6		3	1	1	1	0	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	

สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมทุกองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน	ผลการประเมินตามเกณฑ์
1	การจัดการเรียน การสอน	3.33	ดี
2	การวิจัย	3.33	ดี
3	การบริการวิชาการแก่สังคม	3	ดี
4	การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม	3	ดี
5	การบริหารและพัฒนาองค์กร	3.13	ดี
6	การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ	3	ดี
โดยภาพรวม		3.13	ดี

ตารางที่ 4.8 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ระยะที่ 2 การนำระบบไปทดลองใช้ ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลป้อนกลับ และรายงานต้นสังกัด

เวลา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ / บทบาทหน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/แนวทางแก้ไข
				สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี	
มิถุนายน 2555	คณะกรรมการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กรจัดทำ รายงานสรุปผลการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กร ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง รายงานให้กับบุคลากรทุกคนใน องค์กรรับทราบและรายงานไป ยังหน่วยงานต้นสังกัด (สถาบันการพลศึกษา)	ผู้บริหารและ บุคลากรทุกคน ในสถาบัน และจัดทำ รายงานสรุปผล การประเมิน ประสิทธิภาพ องค์กรที่มีความ ชัดเจนและ สมบูรณ์พร้อม สำหรับการ รายงานผลต่อ ต้นสังกัด	บุคลากรที่ได้รับการ แต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ ประเมินประสิทธิผล องค์กร และผู้วิจัย คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะและสังเกต การดำเนินงาน	สถาบันมีการจัดประชุม ชี้แจงผลการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กร และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้กับ ผู้บริหารและบุคลากรใน สถาบันทุกคนรับทราบ พร้อมทั้งจัดทำรายงาน สรุปผลการประเมินให้กับ สถาบัน เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2555	สถาบันมีการจัดประชุม ชี้แจงผลการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กร และ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้กับ ผู้บริหารและบุคลากรใน สถาบันทุกคนรับทราบ พร้อมทั้งจัดทำรายงาน สรุปผลการประเมินให้กับ สถาบัน เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2555	<p>ปัญหา</p> <p>1) การสรุปผลการประเมินยังมีข้อผิดพลาดในการคิด คะแนนเล็กน้อย</p> <p>2) การให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมยังไม่สอดคล้องกับ ผลการประเมิน</p> <p>แนวทางแก้ไข</p> <p>ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะในการ เขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ใน เกณฑ์ที่องค์กรยังไม่สามารถ ดำเนินการได้ครบทุกข้อในแต่ละ เกณฑ์ให้ชัดเจนและควร เป็นข้อเสนอแนะที่องค์กร สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p>

ตารางที่ 4.9 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กร ระยะที่ 4 การประเมินคุณภาพของระบบหลังทดลองใช้

เวลา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ / บทบาทหน้าที่	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/ แนวทางแก้ไข
				สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี	
มิถุนายน 2555	ดำเนินการประเมินคุณภาพของระบบฯในด้านความเหมาะสม ความพึงพอใจและคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้องครบคลุมโดยใช้แบบประเมินแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากผู้ทดลองใช้ระบบฯ	1)ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบฯ 2)ผลการประเมินความพึงพอใจต่อระบบฯ 3)ผลการประเมินคุณภาพของระบบตามมาตรฐานการประเมินและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินความเหมาะสมและแบบประเมินคุณภาพของระบบฯ ให้ผู้ทดลองใช้ระบบดำเนินการประเมินและสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค เงื่อนไข ในการนำระบบไปใช้ในองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลให้การนำระบบฯไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ	ผู้ทดลองใช้ระบบเห็นว่าระบบฯมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อระบบฯโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเห็นว่าระบบฯ มีคุณภาพตามเกณฑ์การประเมิน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ มาก และพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบไปใช้คือ เวลา และทักษะของผู้ทดลองใช้ระบบ มีน้อยและไม่ค่อยตรงกัน ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขในการนำระบบฯไปใช้ให้สำเร็จคือการนำระบบฯไปใช้ให้สำเร็จคือ การทำงานเป็นทีม	ผู้ทดลองใช้ระบบเห็นว่าระบบฯมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อระบบฯโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเห็นว่าระบบฯ มีคุณภาพตามเกณฑ์การประเมิน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ มาก และพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบไปใช้คือ เวลา และเจตคติที่เกี่ยวกับการประเมินของผู้ทดลองใช้ระบบ ส่วนปัจจัยและเงื่อนไขในการนำระบบฯไปใช้ให้สำเร็จคือ การทำงานเป็นทีมและความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร	ปัญหา ไม่มี แนวทางแก้ไข ไม่มี

จากตารางที่ 4.2-4.9 เป็นผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในแต่ละระยะ พบว่า สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี มีผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรในระดับองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย อยู่ในระดับ ดีมาก องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ดีมาก องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับ ดี และโดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ ดีและสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี มีผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรในระดับองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับ ดี และโดยรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับ ดี นอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรทั้ง 2 สถาบันมีความเข้าใจและมีความยินดีเข้าร่วมทดลองใช้ระบบฯ เนื่องจากเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรจะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนา การดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และซึ่งทำให้ทราบว่าสถาบันมีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอย่างไรบ้าง ควรพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขอย่างไร อีกทั้งยังเป็นการฝึกให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะ มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินสามารถประเมินผลการดำเนินงานของตนเองได้และผู้บริหารองค์กร ได้สารสนเทศจากการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรในองค์กร ได้สารสนเทศจากการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้องค์กรได้สารสนเทศผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรในแต่ละรอบปีการศึกษารายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป ดังข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทดลอง ดังนี้

“ดีใจที่ได้มีการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เพราะถ้าบุคลากรทุกคนสามารถเข้าใจ นำไปใช้ได้ จะทำให้เราสามารถพัฒนาองค์กรได้ต่อไป ซึ่งควรเผยแพร่ นำไปใช้จริงทันทีที่สรุปงานวิจัยเสร็จสิ้นและควรพัฒนาให้เป็นระบบการประเมินผ่านระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์”

(อ.วุฒิชัย)

“ ดูแล้วน่าสนใจมาก เพราะเป็นการประเมินด้วยคนของเราเอง แล้วนำผลมาพัฒนาองค์กรของเราเอง ควรทำให้ต่อเนื่องนะ”

(รศ.ดร.วณิช)

“ ดีนะ ตั้งใจทำให้ดีนะ และต่อไปทำให้อยู่ในรูปแบบโปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์ก็ดีนะ”

(อ. สมเจตน์)

“ คิดว่าเป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงนะคะ”

(รศ. ศศิธร)

“ ถ้าให้ดีนะ ควรมีการอบรมให้บุคลากรมีทักษะในการประเมิน และอธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ให้กับบุคลากรทุกคน”

(อ. จริยวัฒน์)

“ ดีนะระบบนี้จะทำให้เราไม่ต้องกังวลว่าจะต้องรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเอาไว้ให้สมศ.ตรวจเหมือนการประกันคุณภาพการศึกษา แต่เป็นการตรวจสอบการทำงานของเราโดยเราเองทุกปีการศึกษา”

(อ. มานิตย์)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

การประเมินระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลจากการทำแบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา แบบประเมินคุณภาพของระบบประประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งแยกเป็น 2 ด้านคือ ด้านความพึงพอใจที่มีต่อระบบและคุณภาพของระบบตามมาตรฐานของการประเมิน 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) และ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) และสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อ

นำระบบการประเมินไปใช้ในองค์กร จากผู้ทดลองใช้ระบบฯ ในสถานศึกษาทั้ง 2 แห่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

รายการ	ระดับความคิดเห็นและค่าเฉลี่ย (N= 41)							
	5	4	3	2	1	M	SD	แปลผล
ด้านปัจจัย								
1) มีวัตถุประสงค์ของการประเมินชัดเจน	10	15	16	-	-	4.14	.46	มาก
2) มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่ชัดเจนและครอบคลุมพันธกิจขององค์กร	13	18	10	-	-	4.09	.81	มาก
3) มีเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ชัดเจน	10	19	12	-	-	3.95	.72	มาก
4) มีการจัดทีมผู้ประเมินมาจากบุคลากรทุกฝ่าย/งานที่เกี่ยวข้อง	10	16	10	5	-	3.59	.79	มาก
5) มีจำนวนผู้ประเมินที่เหมาะสม	9	12	13	7	-	3.64	.72	มาก
6) มีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินที่เหมาะสม	13	18	10	-	-	3.95	.65	มาก
7) มีคู่มือการใช้ระบบการประเมินที่ชัดเจน	13	16	12	-	-	3.86	.71	มาก
8) มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่ชัดเจนง่ายต่อการนำไปใช้	10	19	11	-	-	3.82	.58	มาก
โดยรวม	88	133	94	-	-	3.88	.51	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็นและค่าเฉลี่ย (N= 41)							
	5	4	3	2	1	M	SD	แปลผล
ด้านกระบวนการ								
1) มีการประชุมชี้แจง วัตถุประสงค์ของการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบ	15	15	11	-	-	4.09	.75	มาก
2) มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	11	19	10	1	-	3.77	.68	มาก
3) มีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมิน คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน	13	16	10	2	-	3.77	.86	มาก
4) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้	12	15	13	1	-	3.68	.78	มาก
5) มีขั้นตอนการดำเนินงานการประเมินที่ชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ	12	17	11	1	-	3.77	.75	มาก
โดยรวม	63	82	55	5	-	3.82	.61	มาก
ด้านผลผลิต								
1) มีผลการประเมิน ครอบคลุมภารกิจขององค์กร	12	16	12	1	-	3.73	.76	มาก
2) มีผลการประเมินที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ	11	18	11	1	-	3.73	.70	มาก
3) มีผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	13	17	11	-	-	3.91	.68	มาก
โดยรวม	36	51	34	2	-	3.79	.62	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็นและค่าเฉลี่ย (N= 41)							
	5	4	3	2	1	M	SD	แปลผล
ด้านข้อมูลป้อนกลับ								
1) มีการจัดทำรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กร	14	13	14	-	-	3.82	.79	มาก
2) มีการเผยแพร่ผลการประเมินไปสู่บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบ	12	12	17	-	-	3.59	.73	มาก
โดยรวม	26	25	31	-	-	3.70	.70	
โดยรวมทุกด้าน	213	291	214	7	-	3.83	.52	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($M = 3.83$) มีความเหมาะสมในด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลิต และข้อมูลป้อนกลับ ดังนี้

ด้านปัจจัย พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.88$) และมีความเห็นว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีวัตถุประสงค์ของการประเมินชัดเจน มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพองค์กรที่ชัดเจนและครอบคลุมพันธกิจขององค์กร มีเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพองค์กรที่ชัดเจน มีการจัดทีมผู้ประเมินมาจากบุคลากรทุกฝ่าย/งานที่เกี่ยวข้อง จำนวนเหมาะสม มีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินที่เหมาะสม ตลอดจนมีคู่มือและเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินที่ชัดเจนอ่านเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.82$) และมีความเห็นว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีกระบวนการในการดำเนินงานที่ดี ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเริ่มจากการประชุมชี้แจง วัตถุประสงค์ของการประเมินประสิทธิภาพองค์กรให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบ มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กร มีการประชุมร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการประเมิน คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน

ด้านผลผลิต ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.79$) และมีความเห็นว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีผลการประเมิน ครอบคลุมภารกิจขององค์กร มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

ด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.70$) และมีความเห็นว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีการจัดทำรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กร และมีการเผยแพร่ผลการประเมินไปสู่บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบ ตลอดจนมีการจัดทำรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัดรับทราบด้วย

2. ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กรด้าน ความพึงพอใจที่มีต่อระบบ รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กรในด้านความ
พึงพอใจที่มีต่อระบบ

รายการ	ระดับความพึงพอใจและค่าเฉลี่ย (N= 41)							
	5	4	3	2	1	M	SD	แปลผล
ด้านปัจจัย								
1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน	13	20	8	-	-	4.09	.59	มาก
2) องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้	13	19	9	-	-	4.04	.63	มาก
3) เกณฑ์การประเมิน	13	18	10	-	-	4.00	.67	มาก
4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	12	15	14	-	-	3.78	.73	มาก
5) จำนวนของผู้ประเมิน	10	17	23	-	-	3.65	.71	มาก
6) คุณสมบัติของผู้ประเมิน	12	16	13	-	-	3.83	.71	มาก
7) ระยะเวลาในการประเมิน	11	16	14	-	-	3.74	.68	มาก
โดยรวม	84	121	91	-	-	3.88	.53	มาก
ด้านกระบวนการประเมิน								
1) การเตรียมความพร้อมก่อนการประเมิน	14	13	13	1	-	3.83	.88	มาก
2) การกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการประเมิน	12	18	10	1	-	3.87	.75	มาก
3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน	9	18	13	1	-	3.61	.56	มาก
4) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน	10	16	14	1	-	3.61	.72	มาก
โดยรวม	45	65	50	4	-	3.73	.63	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจและค่าเฉลี่ย (N= 41)							
	5	4	3	2	1	M	SD	แปลผล
ด้านผลผลิต								
1) ความถูกต้องน่าเชื่อถือของผลการประเมิน	11	15	13	2	-	3.74	.75	มาก
2) ผลการประเมินครอบคลุมพันธกิจหลักขององค์กร	11	17	12	1	-	3.74	.75	มาก
โดยรวม	22	32	25	3	-	3.67	.71	มาก
ด้านข้อมูลป้อนกลับ								
1) การรายงานสรุปผลการประเมิน	13	14	13	1	-	3.78	.85	มาก
2) มีข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติได้ชัดเจน	12	3	14	2	-	3.61	.89	มาก
โดยรวม	25	17	27	3	-	3.68	.71	มาก
โดยรวมทุกด้าน	176	235	193	10	-	3.79	.56	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้นทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.79$) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านปัจจัย พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($M = 3.88$) เนื่องจากมีความเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น มีวัตถุประสงค์การประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน จำนวนผู้ประเมิน คุณสมบัติของผู้ประเมิน และระยะเวลาในการประเมินที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ด้านกระบวนการ พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($M = 3.73$) เนื่องจากมีความเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนการดำเนินงานที่ดี มีการเตรียมความพร้อมก่อนการประเมิน มีการกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินที่ชัดเจน เข้าใจง่าย

ด้านผลผลิต พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($M = 3.67$) เนื่องจากมีความเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น มีผลการประเมินที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และครอบคลุมการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กร

ด้านข้อมูลป้อนกลับ พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($M = 3.68$) เนื่องจากมีความเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น มีการจัดทำรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน สามารถนำผลและข้อเสนอแนะไปใช้ได้

3. ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรด้าน
ความด้านคุณภาพของระบบการมาตรฐานการประเมิน รายละเอียดดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในด้านคุณภาพ
ของระบบการมาตรฐานการประเมิน

รายการ	ระดับความคิดเห็นและค่าเฉลี่ย (N= 41)							
	5	4	3	2	1	M	SD	แปลผล
ด้านความมีประโยชน์ (utility)								
1) ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินตอบสนองความต้องการของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร	11	21	8	1	-	3.91	.66	มาก
2) สารสนเทศของผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ	9	21	6	5	-	3.74	.61	มาก
3) มีการเสนอแนะการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน	11	18	11	1	-	3.78	.73	มาก
4) การแปลความหมายและการตัดสินใจผลการประเมินมีความถูกต้องและชัดเจน	10	19	11	1	-	3.74	.68	มาก
5) การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนและทันเวลาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	12	17	11	1	-	3.83	.77	มาก
6) มีการนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง	10	20	9	2	-	3.74	.75	มาก
7) ระบบการประเมินเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน	11	18	10	2	-	3.74	.81	มาก
โดยรวม	74	134	66	13	-	3.78	.63	มาก
ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility)								
1) ระบบที่มีวิธีการและขั้นตอนการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	12	18	10	1	-	3.87	.75	มาก
2) ระบบการประเมินมีกระบวนการ ขั้นตอน และผลการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ	12	16	12	1	-	3.78	.79	มาก
3) ผลการประเมินที่ได้มีความคุ้มค่า	12	20	11	1	-	3.96	.70	มาก
4) ระบบสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการประเมินประสิทธิผลองค์กรได้จริง	14	16	10	1	-	3.96	.82	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็นและค่าเฉลี่ย (N= 41)							
	5	4	3	2	1	M	SD	แปลผล
5) ระบบให้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้	12	18	10	1	-	3.87	.75	มาก
โดยรวม	62	88	53	5	-	3.89	.69	มาก
ด้านความเหมาะสม (propriety)								
1) มีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้อย่างชัดเจน	10	22	9	-	-	3.91	.51	มาก
2) รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย	12	16	13	-	-	3.83	.71	มาก
3) ระบบการรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง	14	14	13	-	-	3.91	.79	มาก
4) ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ	16	14	11	-	-	4.09	.79	มาก
5) ระบบการประเมินมีความเหมาะสมกับระบบการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์กร	13	18	10	-	-	4.00	.67	มาก
6) ระบบการประเมินมีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	12	18	11	-	-	3.91	.66	มาก
โดยรวม	77	102	67	-	-	3.94	.59	มาก
ด้านความถูกต้องและครบคลุม (accuracy)								
1) มีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน	13	20	8	-	-	4.09	.59	มาก
2) มีการระบุขั้นตอนการประเมินไว้อย่างชัดเจน	13	19	9	-	-	4.04	.63	มาก
3) เครื่องมือการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความ ถูกต้อง	13	20	8	-	-	4.09	.59	มาก
4) มีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงานผลที่ชัดเจน	13	19	9	-	-	4.04	.63	มาก
5) การเขียนรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจ	14	18	9	-	-	4.09	.66	มาก
โดยรวม	66	96	43	-	-	4.06	.52	มาก
โดยรวมทุกด้าน	279	420	229	18	-	3.91	.52	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินคุณภาพของระบบการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาตามมาตรฐาน การประเมินทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับดี ($M = 3.91$) แสดงว่าระบบฯ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ให้ผลการประเมินที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ ครอบคลุมภารกิจหลักขององค์กร มีประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาองค์กรได้จริง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความมีประโยชน์ พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินอยู่ในระดับดี ($M = 3.78$) เพราะข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร สารสนเทศของ ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ มีการเสนอแนะการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน การแปล ความหมายและการตัดสินใจผลการประเมินมีความถูกต้องและชัดเจน การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน และทันเวลาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีการนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่าง ทัวถึง และระบบการประเมินเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน

ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินอยู่ในระดับดี ($M = 3.89$) เพราะเป็นระบบที่มีวิธีการและขั้นตอนการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การประเมินมี กระบวนการ ขั้นตอน และผลการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ ผลการประเมินที่ได้มีความคุ้มค่า ระบบสามารถ นำไปใช้ในการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพองค์กรได้จริง และระบบให้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสามารถ ตรวจสอบได้

ด้านความเหมาะสม พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินอยู่ในระดับดี ($M = 3.94$) เพราะ ระบบมีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้อย่างชัดเจน มีรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาและ เปิดเผย ผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมี จรรยาบรรณและระบบการประเมินมีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

ด้านความถูกต้องและครอบคลุม พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ ประเมินอยู่ในระดับดี ($M = 4.06$) เพราะมีการระบุวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของการประเมินอย่างชัดเจน มีการจัดระบบการเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานผลที่ชัดเจนและมีการเขียนรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนอ่านแล้ว เข้าใจ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้สังเกตระหว่างการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กร ในทุกขั้นตอน พบว่า การดำเนินงานตามขั้นตอนของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กร จะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยกลไกในการขับเคลื่อนในการดำเนินงาน ดังนี้

1) ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วม สนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตั้งแต่ เริ่มต้นจนจบขั้นตอนการดำเนินงาน เนื่องจากการเห็นความสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพ องค์กรของผู้บริหารสถาบันจะส่งผลให้ระบบการประเมินฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

2) บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องร่วมกันทำงานเป็นทีม และมีการประสานงานกัน
 อย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

3) มีการประชุมวางแผน การใช้ระบบในแต่ละขั้นตอนให้มีความชัดเจนโดยการมี
 ส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรและชี้แจงให้บุคลากรทุกคนรับทราบ

4. ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปทดลองใช้

จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัด
 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาไปทดลองใช้ในสถานศึกษา 2 แห่ง คือ สถาบันการพลศึกษา
 วิทยาเขตอุดรธานี และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ผู้วิจัยได้สังเกตและสอบถามกับกลุ่ม
 ผู้ทดลองใช้ระบบฯ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไป
 ทดลองใช้ ดังนี้

4.1) ข้อจำกัดของเวลาในการดำเนินงานตามระบบฯ ดังข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็น
 ของผู้เข้าร่วมทดลอง ดังนี้

“ช่วงนี้เป็นช่วงที่ต้องเตรียมการรับการประเมินภายในจากต้นสังกัด ปีการศึกษา
 2554 ทำให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ไม่ค่อยมีเวลา”

(อ.รัตนภรณ์)

“อาจารย์บางท่านติดประชุม สัมมนาบ่อย ภาระงานอื่น ๆ ก็มาก”

(อ.จุไรรัตน์)

“ช่วงนี้มีการบริการตัดสินกีฬาให้กับหน่วยงานภายนอกค่อนข้างมาก ทำให้ไม่มีเวลา”

(อ.สุพจน์)

4.2) ทักษะด้านการประเมินของผู้ทดลองใช้ระบบฯ และการยอมรับระบบการ
 ประเมินประสิทธิผลองค์กร ดังข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทดลอง ดังนี้

“อาจารย์ค่อนข้างเบื่อกระบวนการประเมิน เพราะมองว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน”

(อ.วาสนา)

“ผมยังไม่ค่อยถนัดในการประเมิน คงต้องคอยให้คำแนะนำในการใช้ด้วย”

(อ.ธนา)

“บุคลากรส่วนใหญ่เขาไม่ชอบการประเมิน ไม่เข้าใจระบบการประเมินและความ
 ร่วมมือของบุคลากรในองค์กรของเรามีน้อย ทำให้ไม่ค่อยยอมรับเกี่ยวกับการประเมิน คงต้องใช้
 ความพยายามในการทำให้เขาเป็นประโยชน์ของระบบหรือการประเมิน คงต้องใช้เวลาลึกหน่อยนะ”

(รศ.ดร.วณิช)

5. ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลให้การนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ประสบผลสำเร็จในการนำไปใช้ในองค์กร

จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัด กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาไปใช้ในสถานศึกษา 2 แห่ง คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต อุดรธานี และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรในแต่ละรอบปีการศึกษาตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพองค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาผลที่ได้มาตัดสินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์กรต่อไป ผู้วิจัยได้สังเกตและสอบถามจากกลุ่มผู้ทดลองใช้ระบบฯ พบว่า มี ปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้การนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในองค์กรแล้วประสบความสำเร็จ ดังนี้

5.1) การมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินของบุคลากรในองค์กร ดังข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทดลอง ดังนี้

“บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการประเมิน”

(อ.สมเจตน์)

“มีบุคลากรส่วนหนึ่งที่มองว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน”

(อ.ธนา)

“ต้องทำให้การประเมินเป็นงานที่ง่ายไม่ยุ่งยากสำหรับเขา”

(อ.อเนชา)

“จะต้องทำการประเมินให้เป็นกระบวนการที่ง่าย ชัดเจน ทุกคนสามารถทำได้”

(วศ.ศศิธร)

“คงต้องทำให้เขาเห็นถึงประโยชน์ที่เขาได้รับจากการใช้ระบบการประเมิน ซึ่งคงต้อง ใช้เวลาสักระยะ”

(อ.มานิตย์)

5.2) การทำงานเป็นทีม ดั่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมทดลอง ดังนี้

“การดำเนินงานขององค์กรเป็นงานของทุกคน ดังนั้นทุกคนต้องให้ความร่วมมือกัน”

(อ.จิรวัดมน)

“การประเมินประสิทธิผลขององค์กรไม่ได้มาจากผลงานของคนใดคนหนึ่ง”

(อ.สมเจตน์)

“เราอยู่ในองค์กรเดียวกัน จะต้องมีการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน ต้องมีความสามัคคีกัน และร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ”

(อ.วินิจดา)

“เราทุกคนคงต้องให้ความร่วมมือกันในการดำเนินงานนะ เพราะข้อมูลที่ได้จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน งานทุกงานในองค์กรเป็นงานที่ทุกคนต้องร่วมกันทำ งานคนไหนอาจเกี่ยวกับคนนี้ ถ้าไม่ร่วมมือหรือสามัคคีกัน งานก็คงไม่สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แน่นอน”

(อ. จุไรรัตน์)

“ถ้าเราทุกคนทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่ ทำให้ครบกระบวนการการทำงานมีการเก็บหลักฐาน ร่องรอยการดำเนินงาน ก็ไม่มีปัญหาหรอกครับ”

(อ.อเนชา)

“การให้การสนับสนุน ส่งเสริม เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหารขององค์กรลงมาถึงผู้ปฏิบัติการทุกระดับ จะทำให้การดำเนินงานในองค์กรของเราประสบความสำเร็จได้อย่างดีครับ”

(อ.เสาวภาคย์)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาเพื่อระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาที่ครอบคลุมภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ และด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร 2) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา 3) เพื่อประเมินคุณภาพของระบบ การประเมินประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา 2) พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา 3) ทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา และ 4) ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา จำนวน 41 คน ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลขององค์กร จำนวน 18 คน คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 14 คน และคณะกรรมการประสานงาน จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ คู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ซึ่งเนื้อหาในคู่มือแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) บทนำ 2) องค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรสำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา 3) แนวทางการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรสำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวง

การท่องเที่ยวและกีฬาและ4) แนวทางการประเมินและการรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย 1)แบบรายงานผลการดำเนินงาน ตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 2) แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร และ 3)แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และ 2) แบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากการสนทนา การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพโดยข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา(content analysis) ส่วนข้อมูลที่ได้จากกลุ่มทดลองใช้ระบบประกอบด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของระบบ และแบบประเมินคุณภาพของระบบ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 1) ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรและ 2) ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาประกอบด้วย 1) ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผล 2) ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในด้านความพึงพอใจที่มีต่อระบบ 3) ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในด้านคุณภาพของ

ระบบตามมาตรฐานการประเมินองค์กร 4) ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กรไปทดลองใช้และ 5) ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลให้การนำระบบการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กรประสบผลสำเร็จ

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพองค์กร

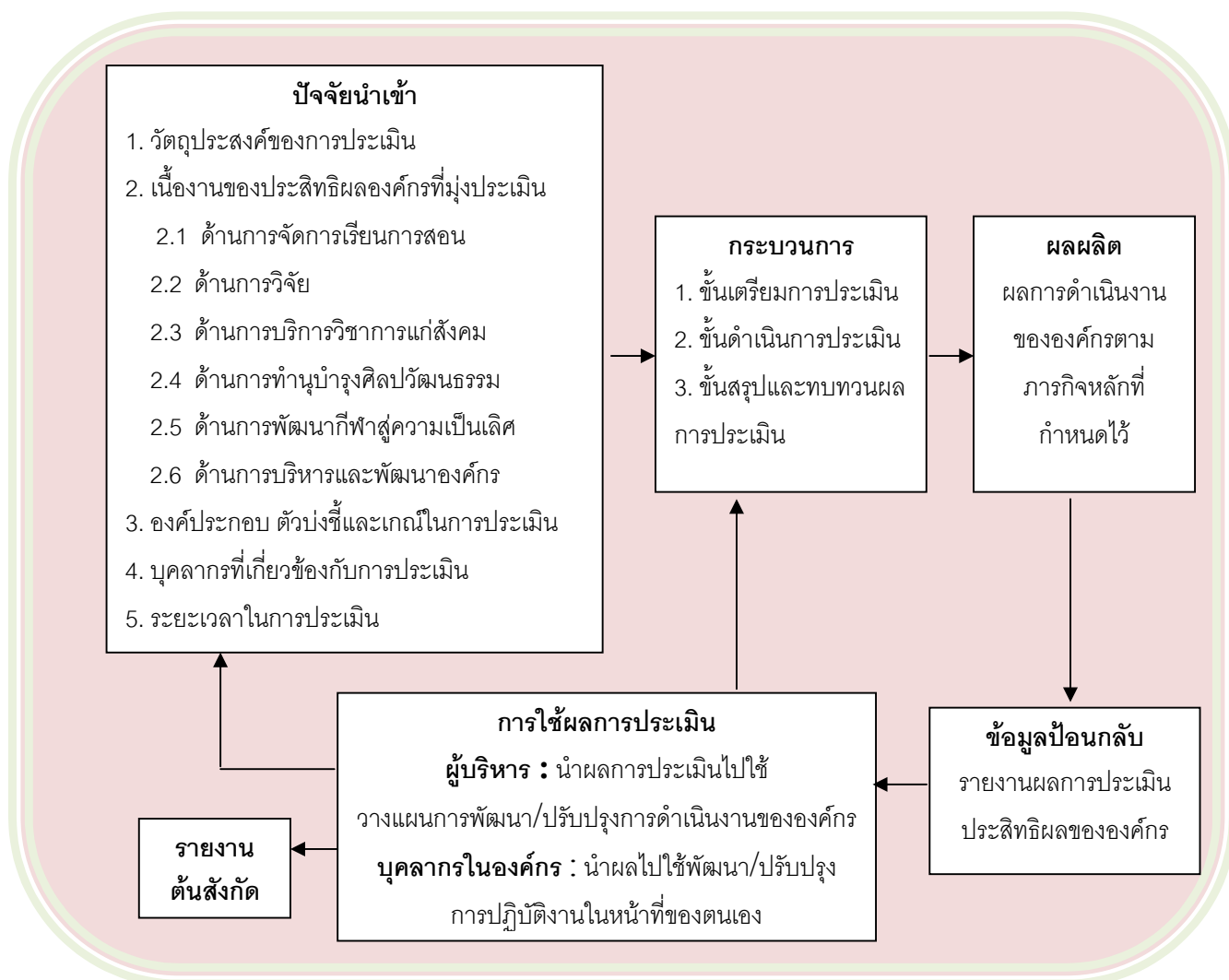
สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

จากการวิจัย พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพองค์กรที่เหมาะสมสำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนาและ การบริหารหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาสิ่งสนับสนุน การเรียนรู้ 4) การพัฒนานักศึกษา 5) การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการ พัฒนาการเรียนการสอนและ 6) คุณภาพของบัณฑิต องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนางานวิจัย 2) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การ พัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนา อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร 5) การใช้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 6) การบริหารการเงินและงบประมาณ 7) การบริหาร ความเสี่ยงในองค์กร 8) การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและ องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การพัฒนา นักกีฬา และ 2) การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2.1 ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ในการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 1) กรอบแนวคิดองค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตและด้านข้อมูลป้อนกลับ 2) กรอบแนวคิดองค์ประกอบของการพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การทดลองใช้ระบบและการประเมินคุณภาพของระบบ 3) กรอบแนวคิด การประเมินคุณภาพของระบบ พิจารณาตามมาตรฐานของการประเมิน 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) และ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) จากการวิจัย พบว่า ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ควรประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการประเมิน เนื้องานของประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน 2) ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการประเมิน ขั้นตอนดำเนินการประเมินและขั้นสรุปและทบทวนผลการประเมิน 3) ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจหลักที่กำหนดไว้ 4) ด้านข้อมูลป้อนกลับและการใช้ผลการประเมิน เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของกระบวนการเพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ข้อมูลย้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนดีและข้อบกพร่องของการทำงานในระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงปัจจัยนำเข้า หรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ และ การใช้ผลการประเมินเป็นส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการนำผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ได้จากการรายงานผลข้อมูลป้อนกลับไปใช้ในองค์กรโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ผู้บริหาร เป็นการนำผลการประเมินไปใช้วางแผนการพัฒนาการ/ปรับปรุงดำเนินงานขององค์กรและบุคลากรในองค์กร เป็นการนำผลไปใช้พัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ดังแสดงในภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2.2 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ผู้วิจัยจัดทำคู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และประสานงานกับสถาบันการศึกษากลุ่มทดลองในการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร เพื่อให้สถาบันได้แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร และจัดทำกำหนดการใช้ในแต่ละขั้นตอนของการใช้ระบบฯ โดยเริ่มจากการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ คู่มือ เครื่องมือ ให้คณะผู้บริหารและบุคลากรทุกคนของ

องค์กรรับทราบ จากนั้นมีกำหนดระยะเวลาให้คณะกรรมการแต่ละชุดไปดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยผู้วิจัยมีการกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา อย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการทดลอง ผลที่ได้จากการทดลองใช้ระบบฯ พบว่า สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี มีผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรในระดับองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย อยู่ในระดับดี องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคมอยู่ในระดับ ดีมาก องค์ประกอบที่ 4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ดีมาก องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับ ดี และองค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับ ดี และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี มีผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรในระดับองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย อยู่ในระดับดี องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อยู่ในระดับ ดี องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับ ดี และองค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ผู้บริหารและบุคลากรทั้ง 2 สถาบันมีความเข้าใจ และมีความยินดีเข้าร่วมทดลองใช้ระบบฯ เนื่องจากเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรจะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนา การดำเนินงานตามภารกิจหลักให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และทำให้ทราบว่าองค์กรมีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอย่างไรบ้าง อีกทั้งยังเป็นการฝึกให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะ มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมิน ตลอดจนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กรต่อไป โดยผู้บริหารองค์กร ได้สำรวจสาเหตุจากการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรในองค์กร ได้สำรวจสาเหตุจากการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้องค์กรได้สำรวจสาเหตุผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรในแต่ละรอบปีการศึกษารายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร พบว่า สถาบันการพลศึกษาสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในแต่ละรอบปีการศึกษาได้ว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร มีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอย่างไรบ้าง โดยสถาบันอุดมศึกษา

ผลที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร พบว่า บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการประเมิน การนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการ ปรับปรุง

การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ ตลอดจนทำให้เกิดทักษะด้านการประเมินและมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับการประเมินเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาระบบฯ ว่า ควรมีการพัฒนาระบบฯ ให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินงาน การประเมินผลและการรายงานผลการประเมินผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เพราะจะทำให้ประหยัดเวลา กระดาษ มีความสะดวก รวดเร็ว ตลอดจนมีความน่าสนใจมากขึ้น และควรมีการบูรณาการร่วมกับการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการประเมินระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

3.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา โดยผู้ทดลองใช้ระบบฯ พบว่า ผู้ทดลองใช้ระบบฯ มีความคิดเห็นว่ารระบบฯ มีความเหมาะสมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ปัจจัย มีความเห็นว่ารระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีวัตถุประสงค์ของการประเมินชัดเจน มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ประสิทธิผลองค์กรที่ชัดเจนและครอบคลุมพันธกิจขององค์กร มีเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ชัดเจน มีการจัดทีมผู้ประเมินมาจากบุคลากรทุกฝ่าย/งานที่เกี่ยวข้อง จำนวนเหมาะสม มีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินที่เหมาะสม ตลอดจนมีคู่มือและเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินที่ชัดเจนอ่านเข้าใจง่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ด้านกระบวนการ มีความเห็นว่ารระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีกระบวนการในการดำเนินงานที่ดีชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเริ่มจากมีการประชุมชี้แจง วัตถุประสงค์ของการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบ มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร มีการประชุมร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการประเมิน คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน ด้านผลผลิต มีความเห็นว่ารระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีผลการประเมิน ครอบคลุมภารกิจขององค์กร มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้และด้านข้อมูลป้อนกลับ มีความเห็นว่ารระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีการจัดทำรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กร และมีการเผยแพร่ผลการประเมินไปสู่บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบ ตลอดจนมีการจัดทำรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัดรับทราบด้วย

3.2 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลที่พัฒนาขึ้น พบว่า ผลทดลองใช้ระบบมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัย มีความเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น มีวัตถุประสงค์การประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน จำนวนผู้ประเมิน คุณสมบัติของผู้ประเมิน และระยะเวลาในการประเมินที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ด้านกระบวนการ มีความเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนการดำเนินงานที่ดี มีการเตรียมความพร้อมก่อนการประเมิน มีการกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินที่ชัดเจน เข้าใจง่ายด้านผลผลิต มีความเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น มีผลการประเมินที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือ และครอบคลุมการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรและด้านข้อมูล ป้อนกลับ มีความเห็นว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น มีการจัดทำรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน สามารถนำผลและข้อเสนอแนะไปใช้ได้

3.3 ผลการประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาตามมาตรฐานการประเมินทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ ดี ด้านความมีประโยชน์ เห็นว่าข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร สารสนเทศของผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ มีการเสนอแนะการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน การแปลความหมายและการตัดสินใจผลการประเมินมีความถูกต้องและชัดเจน การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนและทันเวลา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีการนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และระบบการประเมินเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เห็นว่าเป็นระบบที่มีวิธีการและขั้นตอนการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การประเมินมีกระบวนการ ขั้นตอน และผลการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ ผลการประเมินที่ได้มีความคุ้มค่า ระบบสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการประเมินประสิทธิผลองค์กรได้จริง และระบบให้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้ ด้านความเหมาะสมเห็นว่าระบบมีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้อย่างชัดเจน มีรายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย ผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณและระบบการประเมินมีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และด้านความถูกต้องและครอบคลุมเห็นว่ามีกระบวนการวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของการประเมินอย่าง

ชัดเจน มีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานผลที่ชัดเจนและมีการเขียน รายงานผลการประเมินมีความชัดเจนอ่านแล้วเข้าใจ

3.4 ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปทดลองใช้

จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัด กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาไปทดลองใช้ในสถานศึกษา 2 แห่ง คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ผู้วิจัยได้สังเกตและสอบถามกับกลุ่ม ผู้ทดลองใช้ระบบฯ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไป ทดลองใช้ คือ 1) ข้อจำกัดของเวลาในการดำเนินงานตามระบบฯ และ 2) ทักษะด้านการประเมิน ของผู้ทดลองใช้ระบบฯ และการยอมรับระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

3.5 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลให้การนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรประสบ ผลสำเร็จ

จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัด กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาไปทดลองใช้ในสถานศึกษา 2 แห่ง คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยา เขตอุดรธานี และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี ผู้วิจัยได้สังเกตและสอบถามจากกลุ่ม ผู้ทดลองใช้ระบบฯ พบว่า มีปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้การนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ ในองค์กรแล้วประสบความสำเร็จ คือ 1) การมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินของบุคลากรในองค์กร และ 2) การทำงานเป็นทีม

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา

สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าว ผู้วิจัยได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากการสอบถามจากผู้เกี่ยวข้อง และผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา สังกัด กระทรวงการท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังได้ศึกษาจาก รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

อุดมศึกษาและรูปแบบแนวคิดคุณภาพ ของ Cameron (1978, 1986) Coltt (1995) Kwan and Walker (2003) และ พิสนุ พงศ์ศรี (2542,2548) แนวคิดของ Steers (1977) กรอบการประเมินเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) ประกอบกับองค์ประกอบคุณภาพของการประกันคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษารอบสอง (2549-2553) และ องค์ประกอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยปีการศึกษา 2553และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ 4) การพัฒนานักศึกษา 5) การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน 6) คุณภาพของบัณฑิต ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพันธกิจหลักขององค์กรที่ต้องมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายในขององค์กร เพราะการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพจะส่งผลถึงคุณภาพของบัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Cameron (1978) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาเป็นมิติหนึ่งส่งผลถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา และ วิณา อ่องแสงคุณ (2549) ได้กล่าวว่า มิติด้านผู้เรียน เป็น 1 ใน 4 มิติที่ใช้ในการประเมินองค์กรแบบสมดุล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Clott (1995) และ Kwan and Walker (2008)

องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและศักยภาพการวิจัยของบุคลากรภายในองค์กร เพราะการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาชุมชน การพัฒนาองค์กรในปัจจุบันต้องอาศัยองค์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการของการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การพัฒนางานวิจัย 2) การจัดการความรู้ด้านการวิจัยและ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ องค์ประกอบคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการการ

อุดมศึกษา (2553) และองค์ประกอบการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (2554-2558) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2554)

องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการให้บริการวิชาการกับสังคม ชุมชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา เป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสถาบันการศึกษาของชุมชน ซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศทำให้มีการบริการวิชาการกับสังคมเป็นจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริภาชีทางให้ (2543) ที่พบว่า การให้บริการของบุคลากรทางการแพทย์ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กรพยาบาลเช่นกัน

องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและการพัฒนาองค์กร เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการบริหารงานและบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้การดำเนินงานในองค์ประกอบอื่นๆ มีการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร 5) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 6) การบริหารการเงินและงบประมาณ 7) การบริหารความเสี่ยงในองค์กร 8) การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พิสนุ พงศ์ศรี (2548) และ รุจา รอดเข้ม (2547) พบว่า ภาวะผู้นำองค์กร นโยบายการบริหารองค์กร กระบวนการบริหารองค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร

องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การพัฒนานักกีฬา และ 2) การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา มีภารกิจหลักที่

เพิ่มเติมนอกเหนือจากภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ คือการส่งเสริมและพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ จึงมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศในเรื่องของการพัฒนานักกีฬาและการพัฒนาผู้ฝึกสอนให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในระดับชาติและนานาชาติ

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า 2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ 3) องค์ประกอบด้านผลผลิต 4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับและการใช้ผลการประเมินซึ่งเป็นแนวคิดเชิงระบบ สอดคล้องกับ พิกุล เอกวรารังกูร (2550) นอกจากนี้ได้มีการเพิ่มให้มีการประเมินตามลักษณะของโมเดลเชิงตรรกะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน เนื้องานของประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน ซึ่งการประเมินประสิทธิผลองค์กรเพื่อดูผลที่เกิดจากการบริหารงานตามภารกิจหลักขององค์กรว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่อย่างไร การกำหนดตัวบ่งชี้ เกณฑ์ เครื่องมือ ระยะเวลาตลอดจนบุคลากรที่ใช้สำหรับการประเมินเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะถ้าสิ่งทีกล่าวมามีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ ก็จะทำให้ผลการประเมินที่ได้มีสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง นอกจากนี้การประเมินผลการดำเนินงานด้วยตนเองยังเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร และมีเจตคติที่ดีกับการประเมินมากขึ้น

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการประเมิน ขั้นตอนดำเนินการประเมินและขั้นสรุปและทบทวนผลการประเมิน ปัญหาสำคัญในการดำเนินการประเมินประสิทธิผลองค์กร การกำหนดบุคลากรสำหรับประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าถ้าตนเองเป็นผู้ประเมินแล้วจะเป็นการสร้างภาระงานให้กับตนเองเพิ่มขึ้นจะมีบุคลากรส่วนน้อยเท่านั้นที่มาทำด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะกับผู้บริหารสถาบันทั้ง 2 สถาบันว่าต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการกำหนดบุคลากรมาเป็นคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรและทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิผลองค์กร และทางสถาบันจะมีการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินให้กับบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง และพยายามสร้างเจตคติที่ดีต่อการประเมินให้กับบุคลากรทุกคน

3. องค์ประกอบด้านผลผลิตที่เกิดขึ้นจากระบบฯ ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจหลักที่กำหนดไว้ ซึ่งในส่วนนี้จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะที่ทำให้ทราบว่าในแต่ละรอบปีการศึกษา องค์กรมีผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอะไรบ้างและอย่างไรซึ่งเดิมสถาบันทั้ง 2 แห่งไม่เคยมีการประเมินประสิทธิผลขององค์กรด้วยตนเอง มีแต่การประเมินเพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก แต่การดำเนินงานดังกล่าวเป็นการประเมินโดยบุคคลภายนอก และเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่หน่วยงานอื่น เป็นผู้กำหนด มีการตัดสินผลการดำเนินงานทำให้บุคลากรเบื่อหน่ายต่อการประเมินในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา แต่เมื่อมีการนำระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเป็นการประเมินการดำเนินงานของเราด้วยตัวเราเอง เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาตนเอง ทำให้เป็นที่ยอมรับมากกว่าการประเมินตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และผลที่เกิดกับบุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง ได้มองตนเองและแก้ไขตนเอง มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านการประเมินที่ดีขึ้น

4. องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ เป็นส่วนที่ช่วยตรวจสอบผลการดำเนินงานของระบบฯและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขระบบฯให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องนำสารสนเทศที่ได้จากการป้อนกลับที่ถูกต้อง ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้

ประเด็นที่ 3 ผลการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนยินดีให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระบบฯ ทำให้สถาบันสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักในแต่ละรอบปีการศึกษาได้ว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร มีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอย่างไรบ้าง บุคลากรในองค์กร เห็นถึงความสำคัญของการประเมิน การนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการ ปรับปรุง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ ตลอดจนทำให้เกิดทักษะด้านการประเมินและมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับการประเมินเพิ่มขึ้น

ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร พบว่า องค์กรสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานแต่ละภารกิจหลักของตนเองได้ว่าในแต่ละรอบปีการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

มีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอย่างไรบ้าง ทำให้องค์กรมีสารสนเทศในการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้อง

ผลที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร พบว่า ทำให้บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการประเมิน การนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนทำให้เกิดทักษะด้านการประเมินและมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับการประเมินเพิ่มขึ้น ซึ่งในส่วนนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้เห็นถึงความสำคัญ ประโยชน์ของการประเมินมากขึ้นด้วย

นอกจากนี้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ประโยชน์ ดังนี้
ผู้บริหารองค์กรทุกระดับ สามารถนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ไปใช้ในการวิเคราะห์ ผลการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร และมีจุดแข็ง แนวทางการส่งเสริม จุดที่ควรพัฒนาและแนวทางที่ควรพัฒนาอย่างๆไร ต้องพัฒนาในด้านปัจจัย หรือกระบวนการ เพื่อจะส่งผลให้มีผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ดีกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉียบ ไทยยิ่ง (2539)และประเสริฐ ภัณฑิตศักดิ์ (2540) พบว่า รูปแบบเชิงระบบประสิทธิผลองค์กร เกิดจากปัจจัยทุกปัจจัยในองค์กรระบบเปิด ซึ่งคณะผู้บริหารยืนยันว่าประสิทธิผลองค์กรเป็นผลจากความสามารในการใช้หลักการบริหาร ที่ดี

คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กร สามารถนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ว่าควรมีการพัฒนางานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละงานอย่างไร ควรส่งเสริมหรือพัฒนาปัจจัยหรือกระบวนการ หรือควรปรับปรุงแก้ไขปัจจัย หรือกระบวนการ เพื่อนำไปสู่ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการ

ประเด็นที่ 4 ผลการประเมินคุณภาพระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร พบว่าผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร มีการดำเนินงานที่ไม่ยุ่งยาก ผลการประเมินมีความถูกต้อง สามารถอภิปรายในแต่ละมาตรฐานการประเมิน ดังนี้

ด้านความมีประโยชน์ (utility) เป็นการประเมินว่า ระบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรสามารถช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการ

ดำเนินงานขององค์กร ทราบจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาปรับปรุงของการดำเนินงานภายในองค์กรได้ พบว่า หลังจากการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจกับผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เพราะสามารถนำผลที่ได้มาใช้ในการวางแผนได้ว่าผลการดำเนินงานที่ไปเป็นไปตามเป้าหมายมีข้อผิดพลาด หรือสิ่งที่ต้องพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข อยู่ที่ส่วนตรงไหน ปัจจัยหรือกระบวนการอะไร

ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) เป็นการประเมินว่าระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สามารถนำไปใช้ได้จริง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สารสนเทศที่ได้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร มีความประหยัดและคุ้มค่า พบว่า หลังการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน มีความเห็นว่าเป็นระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการดำเนินงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา แต่ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้อยู่ในรูปแบบที่สะดวกและง่ายสำหรับบุคลากรให้มากขึ้น เช่น พัฒนาให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ มีการรายงานผลการดำเนินงาน ประเมินผล และรายงานผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและควรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในระดับอุดมศึกษา โดยมีการดำเนินงานการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้เป็นไปตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพ PDCA ด้วย นอกจากนี้ในบางขั้นตอนหรือการดำเนินงานในแต่ละตัวบ่งชี้ควรกำหนดเวลาในการดำเนินงานให้ชัดเจน เช่น การจัดทำรายละเอียดรายวิชา การแต่งตั้งคณะกรรมการหลักสูตร เป็นต้น

ด้านความเหมาะสม (propriety) เป็นการประเมินว่าระบบมีองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ที่ใช้ประเมินมีความสอดคล้องกับแนวนโยบาย และการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กร พบว่า หลังการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน มีความเห็นว่างค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพองค์กรทั้ง 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา เพราะสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรทุกพันธกิจ

ด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) เป็นการประเมินว่าสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เพียงพอสำหรับตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมินและสอดคล้องกับหลักการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กร พบว่า หลังการทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน มีความเห็นว่าการรายงานผล

จากการประเมินมีความชัดเจนอ่านแล้วเข้าใจง่าย ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการวางแผน การพัฒนาการดำเนินงานได้ มีความน่าเชื่อถือเพราะในการรายงานผลการดำเนินงานในแต่ละ ตัวบ่งชี้จะต้องมีเอกสารหลักฐานแสดงร่องรอยของการดำเนินการให้เห็นชัดเจน การตัดสินใจตัดสินผลมีทั้ง ในระดับองค์ประกอบ ระดับตัวบ่งชี้และแต่ละส่วนของการดำเนินงาน ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ที่ชัดเจน

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังมิได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงของระบบการ ประเมินประสิทธิผลองค์กรเนื่องจากการทดลองใช้ระบบผู้ทดลองใช้ระบบมีการแบ่งหน้าที่ใน การประเมินประสิทธิผลองค์กรตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้ประเมิน 1 คน ไม่ได้ประเมินทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ทำให้ไม่สามารถหาความเที่ยงของ ระบบจากค่าความสอดคล้องภายในของผู้ประเมินได้ จึงยังไม่เห็นคุณภาพของระบบในด้านความ เที่ยง ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาวิธีการดำเนินการในการทดลองใช้ระบบโดยมีการทดลองให้มี ผู้ประเมินประสิทธิผลองค์กรตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรทุกตัวตามวิธีการและ ขั้นตอนการดำเนินงานของระบบที่พัฒนาขึ้นอย่างน้อย 2 คน เพื่อนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความ สอดคล้องของผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) เพื่อหาคุณภาพด้านความเที่ยงของ ระบบที่พัฒนาขึ้น

ประเด็นที่ 5 ปัญหาและอุปสรรค ในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไป ทดลองใช้ จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัด กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาไปทดลองใช้ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบ การประเมินประสิทธิผลองค์กรไปทดลองใช้ คือ 1) ข้อจำกัดของเวลาในการดำเนินงานตามระบบ เนื่องจากการดำเนินงานของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรต้องเป็นการดำเนินงานอย่าง ต่อเนื่องในแต่ละปีการศึกษา และต้องได้รับความร่วมมือกับบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งทั้ง 2 สถาบันเกิดปัญหาเหมือนกันว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระงานอื่น ๆ มาก โดยเฉพาะในเรื่องของ การออกบริการด้านกีฬาภายนอกสถาบัน การอบรม สัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบันเองหรือจาก หน่วยงานต้นสังกัดซึ่งมีค่อนข้างมากในแต่ละปีการศึกษา อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวก็สามารถ แก้ไขได้ในเวลาต่อมาหลังจากมีการปรับเปลี่ยนตารางการดำเนินงานในบางช่วงให้เหมาะสมกับ เวลาของบุคลากรที่เกี่ยวข้องและ 2) ทักษะด้านการประเมินของผู้ทดลองใช้ระบบฯ และการยอมรับ ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ในสถาบันทั้ง 2 แห่งเป็นบุคลากร ที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินค่อนข้างน้อย มองว่าการประเมินเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ ไม่มีประโยชน์ เป็นการสร้างภาระงานเพิ่มขึ้น จากการทำงานปกติของตนเอง ทำให้ผู้วิจัยต้องแก้ปัญหาโดยการ

ชี้แจงถึงความสำคัญของการประเมิน ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมิน ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบการประเมินและต้องคอยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ อธิบายเพิ่มเติมในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มทดลองใช้จนเสร็จสิ้นกระบวนการทดลองใช้ นอกจากนี้จากการสังเกตและสอบถามผู้ทดลองใช้ยัง พบว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสได้ใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรและมีการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้สามารถใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรต่อไปได้

ประเด็นที่ 6 ปัจจัยเงื่อนไขของการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรประสบความสำเร็จในการนำไปใช้ จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาไปทดลองใช้ พบว่า มีปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้การนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในองค์กรแล้วประสบความสำเร็จ คือ 1) การมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากในการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร จะสำเร็จได้ตามเป้าหมายได้ ผู้ใช้ระบบจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อการประเมิน ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประเมิน เพราะจะทำให้มีพร้อมที่จะเรียนรู้และลงมือทำโดยไม่ย่อท้อกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้นก่อนนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร ไปใช้จริงต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรให้เกิดการยอมรับว่าการประเมินประสิทธิผลองค์กรมีประโยชน์ มีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปและ 2) การทำงานเป็นทีม เนื่องจากการประเมินประสิทธิผลองค์กร เป็นการประเมินผลที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้นบุคลากรในองค์กรทุกคนต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี มีความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาองค์กรร่วมกัน จึงจะทำให้การประเมินประสิทธิผลองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ต้องอาศัยระยะเวลาในการศึกษาและปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรจึงจะทำให้องค์กรสามารถนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในองค์กรได้และประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในส่วนนี้ แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และ 3) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีนโยบายในการนำกระบวนการประเมินไปใช้ในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.2 ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการนำกระบวนการประเมินไปใช้ในการตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 องค์กรควรมีการฝึกอบรมการการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในด้านการเก็บรวบรวมผลการดำเนินงานในองค์กรตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ด้านการประเมินและการรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ให้กับผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนก่อนนำไปใช้จริง

2.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาส ส่งเสริมและสร้างโอกาสให้ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร มีส่วนร่วมในการประเมินและการตัดสินใจในการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ที่เหมาะสมครบถ้วน อีกทั้งให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับ ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวที่สามารถดำเนินงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ตั้งแต่การรายงานผลการดำเนินงาน การประเมินประสิทธิผลองค์กร และการรายงานผลการประเมินให้ และมีการกำหนดสิทธิในการดำเนินงานในแต่ละส่วนให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

3.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะอื่น เช่น สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ วิทยาลัยชุมชน เป็นต้น

3.3 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา ในการดำเนินงานตามภารกิจหลัก 4 ด้าน เพื่อจะได้ทราบถึงการดำเนินงานในสถาบันอุดมศึกษาว่ามีการดำเนินงานตามภารกิจหลักบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไรและมีความคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่อย่างไร

3.4 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการประเมินสำหรับผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กวรรณิกา เจริญชัย. (2539). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2547). **การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- กฤษณา คิตดี. (2547). **การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติยา สีอ่อน. (2547). **โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน สำหรับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. (2548). **การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คู่มือ สำหรับหน่วยงานภาครัฐใช้ประเมินองค์กรด้วยตนเอง (self-Assessment)**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2540). **การประเมินประสิทธิภาพของส่วนราชการและข้าราชการ**. (อัดสำเนา).
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2551). **คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับปรับปรุง**. กรุงเทพฯ : จำกัดการพิมพ์.
- เฉลิมชัย หาญกล้า.(2545). **พัฒนาระบบการตรวจติดตามคุณภาพภายในของสถาบันราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชนาธิป หุ้ยแป. (2551). การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอน
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตาม
ระดับความเชี่ยวชาญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดและ
ประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ช่วงโชติ พันธุเวช. (2550). แม่แบบการจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO MODEL.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2553). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : อินทภาษ.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการ แนวใหม่. กรุงเทพฯ :
วิชั่นพริ้นท์ แอนด์ มีเดีย.
- ทวิกา แก้วมกระโทก. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดอันดับและระดับคุณภาพหลักสูตร :
การประยุกต์ใช้เทคนิคเอชแอลเอ็มและการวิเคราะห์จัดกลุ่ม. วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2539). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรื.ทิพย์สัมพันธ์
พร เกษโกมล. (2545). การวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินการเรียนรู้ของ
นักศึกษาพยาบาลตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง. วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศนา เขมณี. (2547). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์. (2550). การพัฒนาระบบการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาด้วย
ตนเองใน ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. (วิจัยและพัฒนา
หลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
ถ่ายเอกสาร.
- บุญทอง บุญทวี. (2546). การพัฒนาระบบการประเมินตนเองของครูเพื่อพัฒนาการเรียน
การสอนที่เพิ่มความถูกต้องโดยใช้สารสนเทศจากผู้มีส่วนได้เสีย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรทิน ขำภีรัฐ. (2548). การพัฒนา การตรวจสอบความตรง และความไม่แปรเปลี่ยนของ
โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลความเป็นคนบดี. วิทยานิพนธ์ดุษฎี
บัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปณัฑพร เรื่องเชิงชุมและภัทรวดี แสนโสดา. (2549). การประเมินองค์กรด้วยเทคนิค **Balanced Scorecard (BSC) : กรณีศึกษาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พงศ์เทพ จิระไร. (2546). การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสำหรับการศึกษา **เฉพาะทางของกองทัพเรือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิกุล เอกวรางกูร. (2550). การวิจัยและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบ **บูรณาการ ระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2538). การพัฒนาระบบการประเมินตนเองในการใช้หลักสูตรสำหรับ **โรงเรียน** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิสนุ พองศรี. (2542ก). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การภาครัฐเกี่ยวกับ **การศึกษานอกระบบโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ พองศรี. (2548ข). การพัฒนาตัวชี้วัดระบบประกันคุณภาพของคณะครุศาสตร์ **มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามแนวทางของมัลคอม บัลดริจ เนชั่นแนล คลอลิตี อวอร์ด**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. (2543). TQM กับการพัฒนาคุณภาพโดยรวมของสถาบันการอุดมศึกษา **ไทย**. วารสารครุศาสตร์, (กรกฎาคม - ตุลาคม) : 19- 33.
- เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สถาบัน. (2546). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ 2551**. กรุงเทพฯ : เจริญทอง เบส อีเอฟ เดอะ เนชั่น.
- ไพพรรณ เกียรติโชติชัย. (2546). การศึกษาบนเส้นทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอส พี เค **เปเปอร์แอนด์ฟอร์ม**.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). การประเมินโครงการ: **แนวคิดและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2548). **ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน**. นครสวรรค์ : สวรรค์วิถีการพิมพ์.

- รุจา รอดเข็ม. (2548). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ์ เกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ.(2549ก). **รายงานการประเมินสภาพการติดตามประเมินผล การจัดการศึกษาของประเทศ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550ข). **ทฤษฎีการประเมิน**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552ค). **ทฤษฎีการประเมิน**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2545). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : อักษรพาณิชยกรรม.
- ศิริรภา ชี้ทางให้.(2543). **การศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังัด อุทรานันท์. (2529). **การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2539). **การนำแนวคิด TQM มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา**. **วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน**, 7 (สิงหาคม) : 56-61.
- สุนทร พูนพิพัฒน์. (2542). **รูปแบบและการประยุกต์ใช้ TQM สำหรับสถานศึกษา**. **For Quality**. (มีนาคม – เมษายน). 132-135.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมคิด พรหมจ้อย.(2535). **การพัฒนาระบบการประเมินตนเองสำหรับศูนย์ประสานงาน การศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, บรรณาธิการ. (2541). **วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). **วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า**. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.

สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2543). รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายใน
ของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุวิมล ว่องวานิช. (2552). **หน่วยที่ 7 : การวิจัยประเมินผล**. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), สำนักงาน. (2550). **คู่มือการ
 ประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553)**.

กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน).

อาภรณ์ เจียมไชยศรี.(2537). **การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับ**

วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัยและเพ็ญศรี ทองเพชร.(2550). **การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ**

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดพระบรมราชชนกด้วยกระบวนการเทียบเคียงสมรรถนะ

(Benchmaking). เครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยสาธารณสุขภาคใต้

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.

อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์.(2550). **การพัฒนาแบบประเมินสถานศึกษาตามแนวการประกัน**

คุณภาพการศึกษาระบบ มัลคอมบัลดริจ สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์คุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาษาอังกฤษ

Adrien, A. and Lusthaus, C.(1997). **New Horizons in Organizational Self-assessment**.

[Online]. Available from: <http://www.universalia.com/files/occas23.pdf> [2009,

June 15].

Art, L. and David, H. (1992). Cameron's dimension of effectiveness in higher education

in the U.K. a cross-cultural comparison. **Higher Education**. 23(3) : 221-230.

Bedeian, Arthue G. (1993). **Management**. 3rd ed. Orlando : Harcourt Brace Javanavich

College.

Bill, C. (2007). **"Why Change Succeeds:" An Organizational Self-Assessment**.

Organization.[Online]. Available from : [http://www.highbeam.com/doc/1P3-](http://www.highbeam.com/doc/1P3-1266206751.html)

1266206751.html. [2009, July 15].

- Balbaster B. F., Cruz, Ros S. and Moreno-Luzon, M. (2005). A model of Quality Management self-assessment : an exploratory research. **International Journal of Quality & Reliability Management**. 22(5) : 432-451.
- Belohlav, J.A., Cook, L.S., & Heiser, D.R. (2004). **Using the Malcolm Baldrige National Quality Award in Teaching: One Criteria, Several Perspectives**. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*. 2: 153-176.
- Brady, M. P., Rosenberg, H. and Frain, M. P. (2008). A Self- evaluation Instrument for work Performance and Support needs. **Career Development for Exceptional Individuals**. 31(3) : 175-185.
- Bou-Llugar, J. , Escrig-Tena. A., Roca-Puig and Beltran-Martin, I. (2009).An empirical assessment of the EFQM Excellence Model : Evaluation as a TQM framework relative to the MBNQA Model. **Journal of Operations Management**. 27 : 1-22.
- Cascio, W.F. (1992). **Managing Human Resources**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill Book.
- Campbell, J. P. and other. (1974). On the nature of organizational effectiveness. In Goodman, P.S. & Pennings, J.M. (Eds), **New perspectives on organizational effectiveness (pp.13-55)**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Cameron, K. S. (1978). Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher Education. **Administrative Science Quarterly**. 23 : 604-634.
- Cameron, K. S. (1986). A study of organizational effectiveness and its predictors. **Management Science**. 32:87-112.
- Cherrington, D. J. (1989). **Organizational behavior : the management of individual and organizational performance**. Boston : Allyn & Bacon.
- Chen, H. T. (1990). **Theory-driven evaluations**. Californai : Sage Publications.
- Chen, H.T. (2005). **Practical Program Evaluation : Assessing and Improving Planning, Implementation, and Effectiveness**. New Delhi : Sage Publications.
- Chen, H. T. (2005). **Practical program evaluation**. Thousand Oaks : CA : Sage Publications.

- Clott, C. B, (1995). **The Effects of Environment, Strategy, Culture and Resource Dependency on Perceptions of Organizational Effectiveness of Schools of Business**. Paper Presentation at the 20th Annual Meeting of the Association for Study of Higher Education, Orlando, FL. [November 2-5, 1995].
- Daft, R.L. (2001). **Organizational theory and design**. 7th ed. Cincinnati, OH : South – Western.
- Debenbam, K. J. (1989). **Knowledge Systems Design**. New York : Prentice-Hall.
- Dror, S. (2008). The Balanced Scorecard versus quality award models as strategic frameworks. **Total Quality Management & Business Excellence**, 19(6), 583 – 593.
- Eddy, W. B. (1981). **Public organization behavior and development**. Cambridge, MA: Winthrop.
- Etzioni, A. (1964). **Modern organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fetterman, D. M. And Wandersman, A. (2007). Empowerment Evaluation: Yesterday, Today, and Tomorrow. **American Journal of Evaluation**. 28: 179 – 198.
- Freeman, R. L., Smith C.L. and Tieghi-Benet, M. (2003). Promoting Implementation Success Through the Use of Continuous System-Level Assessment. **Journal of Positive Behavior Interventions**. 5(2) : 66-70.
- Finn, M. and Porter L. J. (1994). TQM Self-assessment in The UK. **The TQM Magazine**. 6(4) : 55-61.
- FitzGerald, J and FitzGerald, A. F. (1978). **Fundamental of System analysis : Using structured analysis and design technique**. 3rd ed. New York : John Wiley & sons.
- Fitz – Gibbon, C. T. and Morris, L. L. (1996). Theory – based evaluation. **Evaluation Practice** 17 : 177-184.
- Gibson, J. L., Ivanvovich, J. M., and Donnelly, J.H. (2000). **Organizations : Behavior, Structure, Process**. 10 ed. Boston : McGraw-Hill.
- Goodman, P. S. and Penning, J. M. (1977). **New Perspectives on Organizational Effectiveness**. San Fransisco : Jossey-Bass Publishers.

- Harmon, M. M., & Mayer, R. T. (1986). *Organization theory for public administration*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Hall, M. J. (2002). **Aligning the organization to increase performance results**. *The Public Manager*, 31(2), 7-10.
- Harmon, M. M., & Mayer, R. T. (1986). *Organization theory for public administration*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company
- Hoy, W. K. and Miskel, C.(1991). **Educational Administration : Theory, Research, and Practice** . 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Harrison, M.I. (1994). **Diagnosing Organizations Methods, Models and Process**. London : Sage Publications.
- Karagoz, S.(2008). *Organizational Effectiveness In Higher Education; Measures, Measurement and Evaluation*. **TLC Conferences Proceedings**.1-11.
- Katz, D., and Kahn, R. L. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. 2nd. New York : John Wiley & Son.
- Kusek, J. Z. and Rist, R. C. (2004). **Ten steps to a results-based monitoring and evaluation system : a handbook for development practitioners**. Washington, D.C. : The International Bank for Reconstruction and Development/The world Bank.
- Kwantes, C. T. and Boglarsky, C.A.(2007). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness. **Journal of International Management**. 13 : 204-230.
- Kwan, P., & Walker, A. (2003). *Positing Organizational Effectiveness as a second-order Construct in Hong Kong Higher Education Institution*. **Research in Higher Education**, 44(6).
- Lee, P. and Quazi A. H. (2001). A methodology for developing a self-assessment tool to measure quality performance on organizations. **International Journal of Quality & Reliability Management**. 18(2) : 118-141.

- Luthans, F.(2002). **Organizational Behavior**. 9th ed. New York: McGraw – Hill Companies.
- MacBeath, John ; et al.(2000). **Self-Evaluation in European School : a Story of Change**.
Lodon : Routledge Falmer.
- Pounder, J.(1999). Organizational Effectiveness in Higher education L Managerial
Implication of a Hong Kong study. **Educational Management Administration
Leadership**. 27 :389-400.
- Parhizgari, A.M. and Gilbert, G. R.(2004). Measures of organizational effectiveness :
private and public sector performance. **OMEGA The International Journal of
Management Science**. 32 : 221-229.
- Reynolds, A. J. (1998). Confirmatory program evaluation: A method for strengthening
causal inference. **American Journal of Evaluation** 19 : 203-221.
- Robbins, T.R. (1994). **Evaluating Efficiency and Performance within the Multistore,
Multi-Market Retail Organization : An Integration of Data Development Analysis
and The Balanced Scorecard**. The University of Texas.
- Robbins, S.P. (1997). **Essentials of Organizational Behavior**. 5^{ed} . New Jersey : Prentice
Hall.
- Robbins, S.P.(1998). **Organizational Behavior : Concepts, Controversies and
Applications** 9^{ed}.NewJersey Englewood Cliffs Prentice-Hall.
- Rogers, J. P. and Hough, T.(1995). Improving the effectiveness of evaluations: making
the like to organizational theory. **Evaluation and Program Planning**. 18(4) : 321-
332.
- Roger,P. R. (2000). "Program Theory : Not Whether Programs Work But How They
work." In D.L. Stufflebeam, G.F.Madus, and T. Kellaghan (Eds.). **Evaluation
Models**. Boston : Kluwer Academic Publishers.
- Rogers, P. J., Petrosino, A., Huebner, T. A., and Hacsí, T. A. (2000) . Program theory
evaluation: Practice, promise, and problems. In P. J. Rogers; T. A. Hacsí; A.
Patrosino, and T. A. Huebner (eds.), **Program theory in evaluation : Challenges
and opportunities**. San Francisco : Jossey-Bass.

- Ronald, H. H., Linda, J. and Vick, J. R. (2000). Administrative Effectiveness in Higher Education : Improving Assessment Procedure. **Research in Higher Education**. 41(6) : 663-670.
- Ruben, B.(2007). Evaluating the impact of organizational self-assessment in higher education the Malcolm Baldrige/Excellence in Higher Education framework. **Leadership & Organization Development Journal**. 28(3) : 230-250
- Price, J.L., and Mueller, C.W. (1986). **Handbook of Organizational Measurement**. Massachusetts : Pitman Publishing.
- Schoderbek, Peter P. And Schoderbek, Charles G. and Kafalas, Asterios G. (1990). **Management Systems Conceptual Considerations**. Boston, USA : Richard D. Irwin.
- Schein, E. H. (1970). **Organizational psychology** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Smith, N. L. (2007). Empowerment Evaluation as Evaluation Ideology. **American Journal of Evaluation**, 28 : 169 – 178.
- Samuelsson, P. (2002). Self-assessment practices in large organizations Experiences from using the EFQM excellence model. **International Journal of Quality & Reliability Management**. 19(1) : 10-23.
- Schein Edgar H.(1992). **Organizational Culture and Leadership** 3rd ed. San Francisco California Jossey - Bass, 1992.
- Sidani, S., and Sechrest, L. (1999). Putting program theory into operation. **American Journal of Evaluation** 20 : 227-238.
- Slow, C.H.R., Yang, J. B. and Dale, B.G. (2001). A New Modelin g Framework for Organizational Self-assessment : Development and Application. **QMJ** .8 (4) : 34-47.
- Smart, C. J. (1989). Organizational Decline and effectiveness in Private Higher Education. **Research in Higher Education**. 30(4): 387-401.
- Smart, C. J. and Hamm, E. R.(1993). Organization effectiveness and mission orientations of two-year colleges. **Research in Higher Education**. 34(4): 489-501.

- Smith, August W. (1982). **Management System : Analysis and Application**. New York : The Dryden Press.
- Sohn, S.Y. et al. (2007). **Structural equation model for the evaluation of national funding on R&D project of SMEs in consideration with MBNQA criteria**. *Evaluation and Program Planning*. 30: 10-20.
- Stone, Thomas H. (1982). **Understanding personnel management**. Japan : CBS College Publishing.
- Steers, R. M.(1977).**Organizational Effectiveness** : A behavioral view.
- Steers, R. M., Ungson, G. R., & Mowday, R. T. (1985). **Managing effective organizations: An introduction**. Boston: Kent.
- Stuffebeam, D. L. 2000. **Guidelines for developing evaluation checklists** :
The checklists development checklist (CDC). [Online] Available from ;
http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/guidelines_cdc.pdf [2010
 September 3].
- Tari, J. J.(2008). Self-assessment exercises : A comparison between a private sector organization and higher education institutions. **International journal of production economics**,114,105-118.
- Taylor, W. A. (1995). Total Quality Management and the need for organizational self-assessment : some empirical evidence. **Total Quality Management**, 6 (1) : 3-12.
- Universalia.(2002). **Universalia Institutional and Organizational Assesment Model (IOA Model)**. [Online] Available from <http://www.reflectlearn.org/discover/universalia-institutional -and - organizational-assesment-model-ioa-model>. [2009,June 25]
- Vincent, P.(2006). Organization self-assessment to Determine the Readiness and Risk for a Planned Chang. **Organization Development Journal**, Winter:10-15.
- Vinitawatanakhun, W.(1998). Factors Affecting Organizational Effectiveness of Nursing Institutes in Thailand. **National Institute of Development Administration**, November :1-5.

- Von Bertalanffy, L. (1968). **General System Theory**. New York : Image Braziller.
- Yuchtman, E. and Seashore, S.(1967). A system resource approach to organizational effectiveness. **American Sociological Review**. 32(6) : 891-903.
- Wallace, L. T.(2008). Integrating participatory element into an effectiveness evaluation. **Studies in Educational Evaluation**. 34 : 201-207.
- Welsh, F. J.(2003). Administrative Support for Institutional Effectiveness Activities : responses to the 'new accountability. **Journal of Higher Education Policy and Management**. 25(3) :183-192.
- Zammuto, R. F. (1982). **Assessing Organizational Effectiveness System Change, Adaptation and Strategy**. Albany : State University of New York Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร

1) ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันพลศึกษา จำนวน 5 คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายสุพัฒน์ ธรรมเพชร	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสภาสถาบันการพลศึกษา
2	รศ. วินัย ลำเลิศ	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสภาสถาบันการพลศึกษา
3	นายชัยศักดิ์ ศิริวัฒน์	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสภาสถาบันการพลศึกษา
4	ศ. ดร. สมบัติ กาญจนกิจ	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสภาวิชาการ
5	รศ. ดร. รัชนี ขวัญบุญจัน	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสภาวิชาการ

2) ผู้บริหารระดับนโยบายสถาบันการพลศึกษา จำนวน 10 คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายสมพงษ์ ชาตะวิถี	อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา
2	นายสมชาย ประเสริฐศรี	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร
3	ผศ. แผน เจียรนัย	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ
4	นายจารุวัฒน์ สัตยานุรักษ์	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ
5	นายปวิวัฒน์ วรรณกลาง	รองอธิการบดี ฝ่ายแผนและพัฒนา
6	ดร. ประกิต หงษ์แสนยารธรรม	รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา
7	นายบรรณากิจบรรจง ทองจำปา	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
8	ดร. นพรัตน์ พบลาภ	คณบดี คณะศิลปศาสตร์
9	ดร. ไวกจน์ จันทร์เสม	คณบดี คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ
10	นายนพดล จิรบุญดิลก	คณบดี คณะศึกษาศาสตร์

3) ผู้บริหารระดับวิทยาเขต จำนวน 10 คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายวีรศักดิ์ วิชาลาภรณ์	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตกรุงเทพ
2	นายสมยศ วนิชาชีวะ	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตอ่างทอง
3	ว่าที่ร้อยเอก ดร. เทียนชัย ทองวินิจศิลป์	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตสุโขทัย
4	นายชัยสิทธิ์ สุริยจันทร์	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตเชียงใหม่
5	นายตวรรษรักษ์ วัชรยหิณเกิด	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตชัยภูมิ
6	นายปรีชา เผือกขวัญดี	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตมหาสารคาม
7	นายธงชัย สุขดี	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตเพชรบูรณ์
8	นายจรงค์ เขียวแก้ว	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตยะลา
9	นายเสนีย์ นิลทจันทร์	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตชุมพร
10	นายไพรัตน์ ปานอุทัย	รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขตสุพรรณบุรี

4) อาจารย์ จำนวน 20 คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1	นางศรีบังอร สุวรรณพานิช	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตกระบี่
2	นางนาฎยา นิลจันทร์	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตชุมพร
3	นางสาวจีวรรณ ภัคดีฉนวน	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตตรัง
4	นางนิไลบล สัตยานุรักษ์	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตยะลา
5	นายปรีชา จันทร์ประดิษฐ์	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตยะลา
6	นายสมเจต ทองดี	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตชลบุรี
7	นางสุมาลี เพชรศิริ	ครู คศ. 4/ วิทยาเขตสมุทรสาคร
8	นางจินตนา เทียมทิพร	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตกรุงเทพ
9	นางสุปรีย์ สุวรรณบุรณ์	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตสุพรรณบุรี
10	นายเอก เกิดเต็มภูมิ	ครู คศ. 4/ วิทยาเขตอ่างทอง
11	นางพานี จิตต์ภักดี	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตเชียงใหม่
12	นางพรทิพย์ ฉายก่	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตสุโขทัย
13	ดร. ไพเราะ อังศุสุนทรกุล	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตลำปาง
14	นายวิทยา หล่อศิริ	ครู คศ. 23/ วิทยาเขตเพชรบูรณ์
15	นางศศิธร นรินทร์รา	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตอุดรธานี
16	นางสาวภาวดี ศรีทอง	ครู คศ. 2/ วิทยาเขตมหาสารคาม
17	นายสัญญา จันทร์อด	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตชัยภูมิ
18	นางจิราพร รัตนคำ	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตศรีสะเกษ
19	ว่าที่ร้อยตรีวิสุทธิ์ ปานะกุล	ครู คศ. 3/ วิทยาเขตชลบุรี
20	ดร. วณิช นรินทร์รานนท์	ครู คศ. 4/ วิทยาเขตอุดรธานี

5) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 8 คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1	นางนันทา ปัตตเว	นักจัดการงานทั่วไป สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง
2	นางอุทัยวรรณ ศิลาพัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา
3	นายมนตรี แสนสุรินทร์	นายช่างโยธา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง
4	นายอรุณศักดิ์ คุ่มตะบุตร	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
5	นางสาวอาภัสรา เกิดโมลี	เจ้าพนักงานห้องสมุด สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพฯ
6	นางอุสาห์ แซ่เจียม	เจ้าพนักงานธุรการ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตตรัง
7	นางวีณา จิตร์ชาติ	นักจัดการงานทั่วไป สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่
8	นางสาวอวิตธา ชันติธรรมกุล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิเชิต ฤทธิจักรุญ	วิทยาลัยการฝึกหัดครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ อินถมยา	ภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. อรุณี อ่อนสวัสดิ์	ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร. สำราญ มีแจ่ม	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร. พิภูล เอกวรางกูร	ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
นาวาตรี ดร. พงษ์เทพ จิระโร	ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
นายสมบัติ คุรุพันธ์	ปลัดกระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ภาคผนวก ข

คู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



คู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา

สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

โดย

นางสาวชนิตา ไกรเพชร

นิสิตระดับดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ

เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุขฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำนำ

คู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับนี้ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน องค์ประกอบของระบบ
วิธีการและแนวทางในการพัฒนาระบบ โดยจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ประเมินและผู้รับ
การประเมินให้มีความรู้ ความเข้าใจได้อย่างถูกต้องในการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร
ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้

คู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับนี้ เป็นเอกสารส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต เรื่อง การ
พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการ
ท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความสนใจและความร่วมมือในการ
ทดลองใช้ระบบการประเมินในครั้งนี้

นางสาวชนิตา ไกรเพชร
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	ก
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ค
ตอนที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการประเมิน	3
1.3 องค์ประกอบของระบบประเมิน	3
ตอนที่ 2	
องค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและ กีฬา	5
2.1 องค์ประกอบด้านปัจจัย	6
2.2 องค์ประกอบด้านกระบวนการ	29
2.3 องค์ประกอบด้านผลผลิต	29
2.4 องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ	30
ตอนที่ 3	
แนวทางการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	31
3.1 การดำเนินการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	31
3.2 บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับระบบการประเมิน ประสิทธิผลองค์กร	34
3.3 การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร	35

ตอนที่ 4	แนวทางการประเมินและการรายงานผลการประเมิน ประสิทธิผลองค์กร	37
	4.1 แนวทางการให้คะแนนและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล องค์กร	40
	4.2 การรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร	41
ภาคผนวก		
	แบบรายงานผลการดำเนินงาน	
	แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร	
	แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร	

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	11
ตารางที่ 2	เกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบ	29
ตารางที่ 3	เกณฑ์การประเมินในแต่ละส่วนของตัวบ่งชี้	30
ตารางที่ 4	ขั้นตอนการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้	32
ตารางที่ 5	เกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบ	35
ตารางที่ 6	เกณฑ์การประเมินในแต่ละส่วนของตัวบ่งชี้	36
ตารางที่ 7	ตัวอย่างแบบรายงานผลการดำเนินงาน	38
ตารางที่ 8	ตัวอย่างแบบประเมินประสิทธิผลองค์กร	39
ตารางที่ 9	ตัวอย่างการรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร	41
ตารางที่ 10	เกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบ	42
ตารางที่ 11	เกณฑ์การประเมินในแต่ละส่วนของตัวบ่งชี้	42

สารบัญภาพ

		หน้า
แผนภาพที่ 1	องค์ประกอบของระบบการประเมิน	3
แผนภาพที่ 2	ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	6

ตอนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความต้องการของสังคมไทยที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทย ซึ่งรวมไปถึงองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอยู่ในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งเป็นองค์กรในระบบเปิดที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างก็เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร จึงจำเป็นต้องมี การพัฒนาองค์กรในเชิงรุกและปรับบทบาท ภารกิจ กลยุทธ์ การบริหารขององค์กรและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้ก็คือ การแข่งขันด้าน การศึกษาที่หากประเทศใดมีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ ยอมรับได้ทั่วไปแล้ว ประเทศนั้นย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาประเทศได้อย่างต่อเนื่อง ยาวนาน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้นมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไปด้วย

การประเมินองค์กร เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและใช้ดุลพินิจในการ พิจารณาตัดสินคุณค่าขององค์กรเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานกำหนดไว้ สารสนเทศที่ได้จาก การประเมินนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในหน้าที่ ทางการจัดการของผู้บริหาร ผู้บริหารในอดีตส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการวางแผนการปรับ องค์กรและภาวะผู้นำมากกว่า การประเมิน จนกระทั่งกระแสความนิยมด้านการประเมินผลการ ดำเนินงานองค์กรมีมากขึ้น ปัจจุบันองค์กรภาคเอกชนและภาครัฐตื่นตัวในการนำการวัดและ ประเมินมาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กรและเป็นแนวทางที่จะนำไปที่ใช้ได้อย่างแพร่หลาย สภาพปัจจุบันของการประเมินองค์กร ได้แบ่งลักษณะขององค์กร เป็นองค์กรทางการศึกษาและ องค์กรที่ไม่ใช่ทางการศึกษา

การประเมินประสิทธิผลองค์กรหรือการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นการ ประเมินองค์กรประเภทหนึ่ง ที่ต้องการสะท้อนให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรถือ ได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการศึกษาประสิทธิผลองค์กรเป็นเรื่องที่

สำคัญอย่างยิ่งเรื่องหนึ่งในทฤษฎีองค์การ ซึ่งประสิทธิผลขององค์กรจะเป็นตัวบ่งบอกว่าองค์กรมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อสนองต่อความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดีเพียงใด อีกทั้งเป็นจุดรวมที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิผลขององค์กรจะเป็นสิ่งที่ตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดและช่วยให้เกิดการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานเพื่อที่จะทราบถึงสถานะปัจจุบันขององค์กรว่าอยู่ ณ จุดใด เป็นอย่างไร มุ่งมองทั้งตนเอง คู่แข่งขันและสภาวะแวดล้อม ที่จะนำไปสู่การบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีทิศทางและเหมาะสม ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ดังนั้นประสิทธิผลจึงเป็นเครื่องชี้ว่าองค์กรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ดีเพียงใด ซึ่งถ้าปราศจากการประเมินประสิทธิผลขององค์กรแล้วก็จะไม่มีทางทราบได้เลยว่า การปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็นอย่างไร (Cherrington, 1994)

การประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้จากงานวิจัยของ Cameron (1978, 1986) Coltt (1995) Kwan and Walker (2003) และ พิสนุ พงศ์ศรี (2542,2548) แนวคิดของ Steers (1977) กรอบการประเมินเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA) เพื่อให้ระบบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงใช้มาตรฐานและตัวบ่งชี้ การประกันคุณภาพภายนอก ระดับอุดมศึกษา รอบสอง (2549-2553) และ องค์กรประกอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2553 และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554-2558) นำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาระบบการประเมินองค์กร โดยมีการปรับปรุงให้เหมาะกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาของไทย นำมาซึ่งความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมและดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคงและสามารถปรับตัวได้อย่างทันต่อสถานการณ์ที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลได้ตลอดเวลา โดยคาดว่าผลการวิจัยจะเป็นแนวทางการพัฒนาระบบประเมินประสิทธิผลขององค์กรสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและองค์กรสามารถนำระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในองค์กรโดยมีเป้าหมาย คือ การทำให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีกระบวนการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติอย่าง

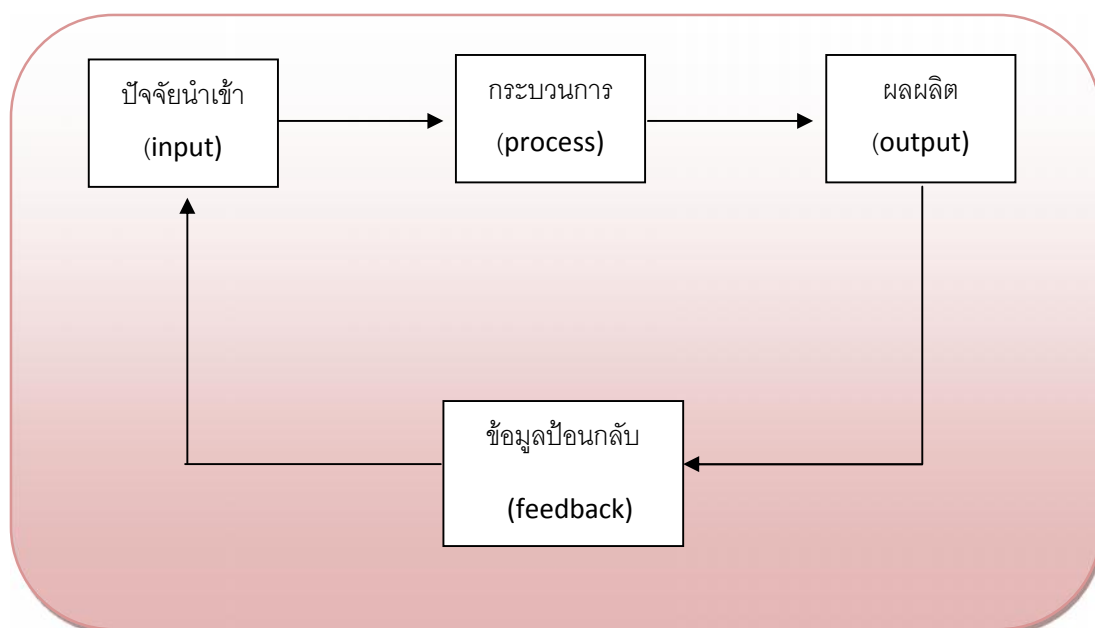
ต่อเนื่อง อันจะเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติรวมถึงเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬาต่อไป

วัตถุประสงค์ของระบบการประเมิน

1. เพื่อปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น
2. เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรคและผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
3. เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

องค์ประกอบของระบบการประเมิน

องค์ประกอบของระบบการประเมิน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเพื่อให้ระบบสามารถดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบของระบบที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) และข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของระบบการประเมิน

โดยแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะ ดังนี้

1. **ด้านปัจจัยนำเข้า** เป็นทรัพยากรหรือสิ่งจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดการทำงานของระบบ ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน เนื้องานของประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน

2. **ด้านกระบวนการ** เป็นการทำหน้าที่แปรสภาพหรือประมวลผลเพื่อนำไปสู่ผลผลิต ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการประเมิน ขั้นตอนดำเนินการประเมินและขั้นสรุปและทบทวนผลการประเมิน

3. **ด้านผลผลิต** เป็นสิ่งที่ต้องการจากระบบ มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของระบบ ซึ่งประกอบด้วยผลการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจหลักที่กำหนดไว้

4. **ด้านข้อมูลป้อนกลับ** เป็นส่วนที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของกระบวนการ เพื่อให้การทำงานของระบบบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ข้อมูลย้อนกลับจะชี้ให้เห็นถึงส่วนดีและข้อบกพร่องของการทำงานในระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงปัจจัยนำเข้า หรือกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ

ข้อตกลงเบื้องต้นของระบบการประเมิน

1. ระบบการประเมินนี้เป็นระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา โดยเน้นการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การวิจัย 3) การบริการวิชาการแก่ชุมชน 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5) การบริหารและการพัฒนาองค์กร และ 6) การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการประเมินประสิทธิผลองค์กร จะทำการประเมินผลการดำเนินงานตามรอบปีการศึกษา (มิถุนายน – พฤษภาคม) แต่มีการติดตามผลการดำเนินงาน 2 รอบ คือ รอบที่ 1 เมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 1 และเมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 2 ของทุกปีการศึกษา

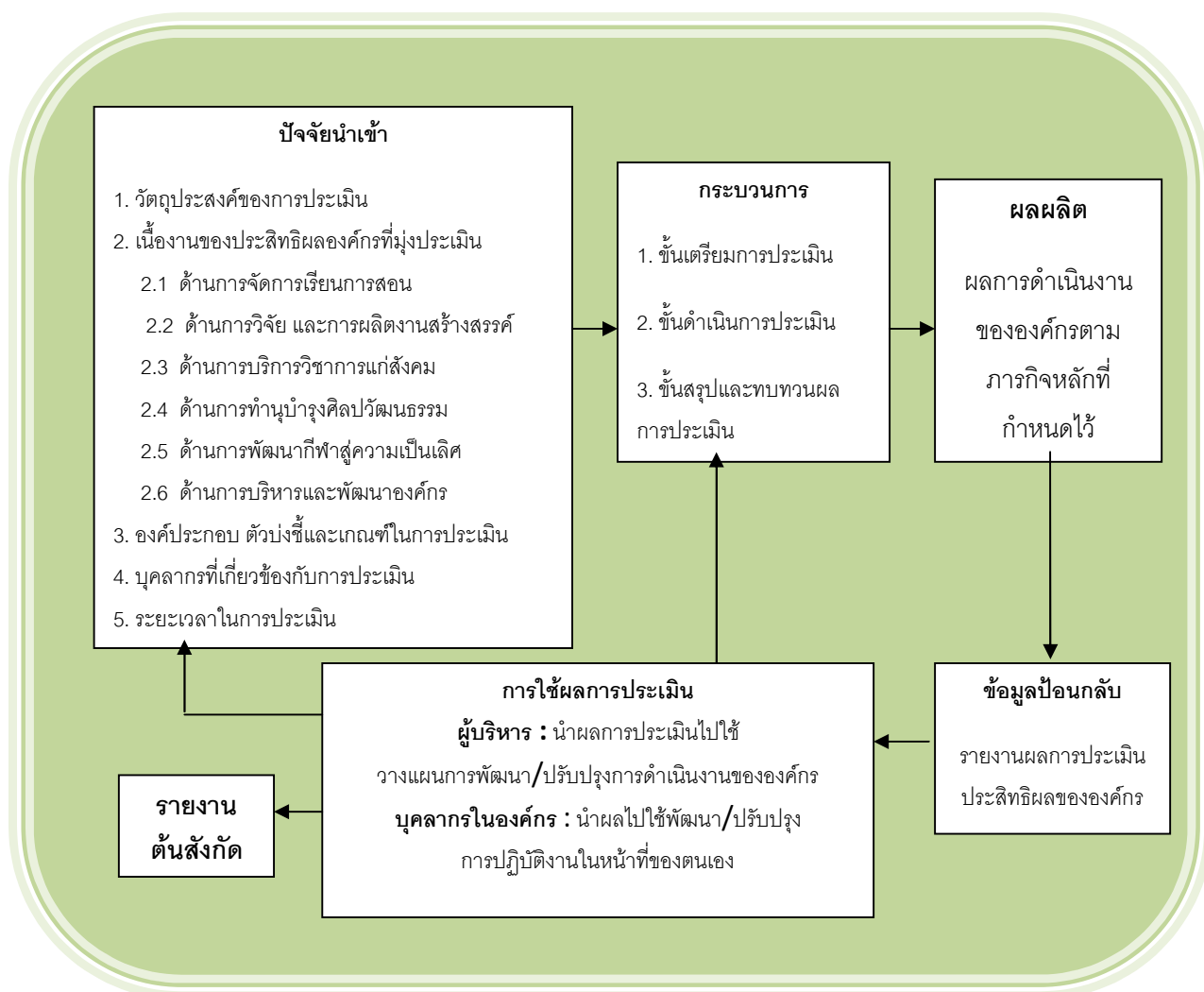
3. การประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละตัวบ่งชี้เป็นการประเมินตามกรอบของโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) โดยพิจารณาตามปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งในการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานต้องพิจารณาการดำเนินงานให้ครบตามเกณฑ์ในแต่ละด้านก่อนจึงจะพิจารณาผลการดำเนินงานในด้านอื่นต่อไป โดยพิจารณาตั้งแต่ด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ตามลำดับ

4. การให้คะแนนการประเมินถ้าไม่มีการดำเนินงาน ได้คะแนน 0 คะแนน และ มีการดำเนินงานใน แต่ละด้านตามกรอบของโมเดลเชิงตรรกะ ได้คะแนนด้านละ 1 คะแนน

ตอนที่ 2

องค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

เนื้อหาสาระของแต่ละองค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน โดยการสอบถามจากคณะกรรมการสภาสถาบันและผู้บริหารสถาบัน และศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถาบัน จากนั้นทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กรโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ระบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน เนื้องานของประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การเตรียมการประเมิน การดำเนินการประเมิน และการสรุปและทบทวนผลการประเมิน ด้าน ผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร และ ด้านข้อมูลป้อนกลับ รายงานผลการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน มี 3 ประการ คือ

1.1) เพื่อปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

1.2) เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรคและผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

1.3) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา
สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2) องค์ประกอบด้านเนื้อหาของประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วย
6 ด้าน ดังนี้

2.1) **การจัดการเรียนการสอน** หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้
บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ
วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
- 4) การพัฒนานักศึกษา
- 5) การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน
- 6) คุณภาพของบัณฑิต

2.2) **การวิจัย** หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม
เป้าหมายในการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาผลงานวิจัย การเรียนการสอนและศักยภาพการวิจัย
ของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การพัฒนางานวิจัย
- 2) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย
- 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.3) **การบริการวิชาการแก่สังคม** หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน
ได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการให้บริการวิชาการกับสังคม ชุมชน และสร้างสังคมแห่งการ
เรียนรู้แก่ท้องถิ่น ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

2.4) **การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน
ได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย
ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.5) การบริหารและการพัฒนาองค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการบริหารงานและบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร
- 2) การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- 3) การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน
- 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร
- 5) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
- 6) การบริหารการเงินและงบประมาณ
- 7) การบริหารความเสี่ยงในองค์กร
- 8) การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

2.6) การพัฒนาทีฟาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการพัฒนานักทีฟาสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) การพัฒนานักทีฟา
- 2) การพัฒนาผู้ฝึกสอนทีฟา

นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของภารกิจหลักของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและทีฟา ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาทีฟาสู่ความเป็นเลิศ และด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่หลากหลายโดยองค์กรกำหนดไว้ตามภารกิจขององค์กร ด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหาร และการพัฒนาองค์กร การพัฒนาทีฟาสู่ความเป็นเลิศและด้านการบริหารและพัฒนาองค์กรทำให้

ผู้รับบริการมีความพึงพอใจบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรและมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หมายถึง หน่วยงานราชการที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 1 แห่ง คือ สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 17 วิทยาเขต ได้แก่ 1) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ 2) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย 3) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง 4) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเพชรบูรณ์ 5) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ 6) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม 7) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ 8) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี 9) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพฯ 10) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี 11) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง 12) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี 13) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร 14) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตตรัง 15) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกระบี่ 16) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา และ 17) สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสมุทรสาคร

ประสิทธิผลองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายตามภารกิจหลัก ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ประสิทธิผลองค์กรด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิผลองค์กรด้านการวิจัย หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาผลงานวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพการวิจัยของบุคลากรภายในองค์กร

ประสิทธิผลองค์กรด้านการบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการให้บริการวิชาการกับสังคม ชุมชน และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น

ประสิทธิผลองค์กรด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

ประสิทธิผลองค์กรด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการบริหารงานและบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ประสิทธิผลองค์กรด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายในการพัฒนานักกีฬาสู่ความเป็นเลิศในระดับชาติและนานาชาติ

ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร หมายถึง องค์ประกอบย่อยของการประเมินประสิทธิผลองค์กร ที่แสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ที่สามารถนำไปสู่ผลผลิตและผลที่ตามมา อันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุง การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร หมายถึง คุณลักษณะของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพตามมาตรฐานการประเมิน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety)

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามมาตรฐานการให้ประโยชน์ หมายถึง ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สามารถช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรนำสารสนเทศที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร ทราบจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาปรับปรุงของการดำเนินงานภายในองค์กรได้

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามมาตรฐานความเป็นไปได้
หมายถึง ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สามารถนำไปใช้ได้จริง มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สารสนเทศที่ได้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร มีความประหยัดและคุ้มค่า

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามมาตรฐานความเหมาะสม
หมายถึง องค์กรประกอบ ตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินมีความสอดคล้องกับแนวนโยบาย และการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กร

คุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามมาตรฐานความถูกต้อง
หมายถึง สารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เพียงพอสำหรับตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน และสอดคล้องกับหลักการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กร

ผู้บริหารระดับวิทยาเขต หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูงประจำวิทยาเขต ประกอบด้วย รองอธิการบดี รองคณบดี หัวหน้าศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และ หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี

ผู้บริหารระดับสถาบัน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูงประจำสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการ

3) องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์กาประเมิน

ตารางที่ 1 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์กาประเมิน

องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน		
องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	1) มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกหลักสูตร 2) มีคณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์ทุกหลักสูตร
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจัย)	หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	1) มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 1 ครั้งใน 5 ปี) 2) มีการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรตามแบบมคอ.2 3) มีการจัดทำรายละเอียดของรายวิชา ประสบการณ์ภาคสนามตามแบบ มคอ. 3 และ มคอ. 4 ทุกหลักสูตร
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	(กระบวนการ)	3) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการรายวิชา ประสบการณ์ภาคสนามตามแบบ มคอ. 5 และ มคอ. 6 ทุกหลักสูตร 4) มีการรายงานผลการดำเนินการหลักสูตรตามแบบ มคอ. 7 ทุกหลักสูตร หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	3	หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันผ่านการรับรองหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และดำเนินการตามเกณฑ์ ทุกหลักสูตร
	4	บัณฑิตมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
	(ผลลัพธ์)	

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีกระบวนการ ติดตาม นิเทศการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	มีการปรับปรุงการสอนตามผลการติดตาม นิเทศการสอน
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีห้องเรียน ห้องสมุด สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้ และการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	มีการพัฒนา ปรับปรุง สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษาและคุณภาพในการใช้งานได้มีความทันสมัย
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4		

	4 (ผลลัพธ์)	นักศึกษามีความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้(ห้องเรียน ห้องสมุด สื่อ อุปกรณ์การเรียน การสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสนับสนุนการเรียนรู้ และการจัดสิ่งแวดล้อม)
ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การพัฒนานักศึกษา		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	1) มีการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา 2) มีองค์การนักศึกษาและสโมสรนักศึกษาประจำคณะหรือกิจกรรมชมรม หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	มีการส่งเสริมภาวะผู้นำนักศึกษาในการดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีกิจกรรม/โครงการในการพัฒนานักศึกษาครอบคลุมด้านวิชาการและวิชาชีพ
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	มีการประเมินความพึงพอใจนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาโดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีบุคลากรทั้งภายในและภายนอกช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนของสถาบัน
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	มีกิจกรรม/โครงการที่มีบุคลากรภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการที่มีบุคลากรภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรภายในและภายนอกที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของสถาบันโดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5

ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 คุณภาพของบัณฑิต		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีการสำรวจจำนวนบัณฑิตที่มึ้งงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ได้ร้อยละ 80
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	มีการนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนานักศึกษา
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีกิจกรรม/โครงการในการพัฒนาบัณฑิตที่สอดคล้องกับผลการสำรวจ
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	1) ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจบัณฑิตในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.51 จากคะแนนเต็ม 5) 2) มีการนำผลการสำรวจมาใช้ในการพัฒนานักศึกษา หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้

องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย		
ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การพัฒนางานวิจัย		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน
	1 (ปัจจัย)	1) มีนโยบายด้านการพัฒนางานวิจัย 2) มีคู่มือการบริหารงานวิจัย หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสรรงบประมาณภายในสำหรับงานวิจัย และมีการจัดหาแหล่งทุนภายนอก 2) มีการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัย 3) มีการสร้างเครือข่ายงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอก 4) มีการจัดแหล่งการเรียนรู้สำหรับกรวิจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	3 (ผลผลิต)	1) จำนวนเงินงบประมาณภายในอย่างน้อย 25,000 บาทต่ออาจารย์ 1 คน 2) จำนวนเงินงบประมาณภายนอกอย่างน้อย 30,000 บาท ต่ออาจารย์ 1 คน 3) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านงานวิจัยอย่างน้อยร้อยละ 10 จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 4) จำนวนงานวิจัยทั้งหมดของสถาบัน อย่างน้อย 3 เรื่อง หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้

	4 (ผลลัพธ์)	1) จำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์อย่างน้อย 1 เรื่องจากจำนวนงานวิจัยทั้งหมด 2) จำนวนงานวิจัยของสถาบันที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่องจากจำนวนงานวิจัยทั้งหมด หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีการกำหนดประเด็นในการจัดการความรู้ด้านงานวิจัย
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิจัย
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีองค์ความรู้ด้านงานวิจัย และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	มีการเผยแพร่ไปยังบุคลากรภายในองค์กรและสู่สาธารณชน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน
	1 (ปัจจัย)	มีนโยบายในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
	2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน 2) มีกิจกรรม/โครงการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับคณาจารย์ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	3 (ผลผลิต)	1) จำนวนเงินงบประมาณ สำหรับทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อย่างน้อย 10,000 บาทต่ออาจารย์ 1 คน2) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอบรม สัมมนา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	4 (ผลลัพธ์)	จำนวนงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของสถาบัน ร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม		
ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีแผนการให้บริการวิชาการแก่สังคม
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	1) มีการสำรวจความต้องการในการให้บริการวิชาการแก่สังคม 2) มีการจัดกิจกรรม/โครงการการให้บริการวิชาการแก่สังคมทั้งที่จัดภายในสถาบันและจัดให้หน่วยงานภายนอกสถาบัน 3) มีจัดกิจกรรม/โครงการ อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมกับบุคลากร 4) มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกครั้งให้บริการ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	1) จำนวนกิจกรรม/โครงการในการให้บริการกับสังคมไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนกิจกรรม/โครงการทั้งหมดในแผนปฏิบัติการประจำปี 2) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดไม่นับรวมลาศึกษาต่อ 3) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความสำเร็จของการให้บริการวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5 หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4		

	4 (ผลลัพธ์)	1)มีการนำความรู้ และประสบการณ์จากการบริการ มาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการวิจัยได้มากกว่าร้อยละ 50 ของงานบริการวิชาการทั้งหมด 2) มีการสำรวจผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนจากการ ให้บริการวิชาการ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
--	----------------	---

องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีแผนการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2	1) มีกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรม 2) มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้าน ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 3) มีการเผยแพร่ผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมออกสู่สาธารณชน หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ ข้อนี้
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (กระบวนการ)	1) จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม อย่างน้อยร้อยละ 20 ของ กิจกรรม/โครงการทั้งหมด 2) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำนุ
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	

		<p>บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างน้อยร้อยละ 5 ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>3) จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณชน อย่างน้อยร้อยละ 20 ของจำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทั้งหมด</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>
	4 (ผลลัพธ์)	<p>มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยบูรณาการจากการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในทุกหลักสูตร</p>

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร

ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	1) มีกระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร 2) มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ 3) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีครอบคลุมภารกิจหลักขององค์กร
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3		
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4		

หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อจึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้

	3 (ผลผลิต)	1) มีแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) มีแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	4 (ผลลัพธ์)	สถาบันมีการดำเนินงานตามพันธกิจหลักขององค์กรครบถ้วน
ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีการกำหนดประเด็นในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนด
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีองค์ความรู้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างน้อย 2 เรื่องต่อปีการศึกษาและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	มีการเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรและผู้สาธารณชนที่ครอบคลุม 2 ประเด็นที่กำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน
	1 (ปัจจัย)	มีการจัดทำฐานข้อมูลอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนขององค์กร
	2 (กระบวนการ)	1) มีการพัฒนาอาจารย์ด้านวิธีการสอนและวิธีการวัดผล การวิจัยและด้านอื่น ๆ 2) มีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3) มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	3 (ผลผลิต)	1) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 2 ปี ทุกคน 2) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้งใน 2 ปี ทุกคน หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	4 (ผลลัพธ์)	1) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการสอนของอาจารย์โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5 2) หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5 หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน
	1 (ปัจจัย)	มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานองค์กรที่ชัดเจน
	2 (กระบวนการ)	1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันและผู้บริหารสถาบัน 2) มีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับตามหลักธรรมาภิบาล หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	3 (ผลผลิต)	มีผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ดี
	4 (ผลลัพธ์)	มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5

ตัวบ่งชี้ที่ 5.5 การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน
	1 (ปัจจัย)	1) มีจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่สามารถให้บริการกับนักศึกษาได้ ในอัตราไม่สูงกว่า 2 คนต่อเครื่อง 2) มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้ในองค์กร 3) มีงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	2 (กระบวนการ)	1) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ 2) มีการพัฒนาผู้บริหาร บุคลากรและนักศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
	3 (ผลผลิต)	มีการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงระบบสารสนเทศขององค์กร
	4 (ผลลัพธ์)	สถาบันมีการบริหารงานที่ทันสมัย สะดวก และรวดเร็ว

ตัวบ่งชี้ที่ 5.6 การบริหารการเงินและงบประมาณ		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีคณะกรรมการบริหารการเงินและงบประมาณ
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2) มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ 3) มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบเสนอต่อผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง 4) มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน 5) มีแนวทางการจัดหาทรัพยากรทางการเงินหลักเกณฑ์การจัดสรร ที่ชัดเจน 6) มีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 6 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีแผนกลยุทธ์ทางการเงิน
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	ผู้บริหารมีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินและนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 5.7 การบริหารความเสี่ยงในองค์กร		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและประเด็นความเสี่ยงขององค์กร
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนและวิธีการบริหารความเสี่ยงตามประเด็นที่กำหนด
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีแผนการบริหารความเสี่ยงและวิธีการบริหารความเสี่ยงตามประเด็นที่กำหนด
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	องค์กรมีการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง
ตัวบ่งชี้ที่ 5.8 การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและมีองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาภายในองค์กร
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	1) มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน 2) มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองตาม
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3		
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4		

		<p>องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาภายใน</p> <p>4) มีการประเมินคุณภาพภายในทุกปี</p> <p>5) มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพ</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 5 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>
	3 (ผลผลิต)	<p>ผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ต้องได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 ขึ้นไปจากคะแนนเต็ม 5</p>
	4 (ผลลัพธ์)	<p>องค์กรมีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีการจัดทำในแต่ละรอบปีการศึกษา</p>

องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ		
ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การพัฒนานักกีฬา		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีฐานข้อมูลนักกีฬาแต่ละประเภทในองค์กร
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสวัสดิการให้กับนักศึกษาที่เป็นนักกีฬาโดยเฉพาะ 2) มีงบประมาณสนับสนุน ส่งเสริมนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจัดการเรียนการสอนเสริม สำหรับนักศึกษาที่เป็นนักกีฬาโดยเฉพาะ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีผลการติดตาม ความก้าวหน้าของนักกีฬาและมีการนำผลการติดตามมาวางแผนในการพัฒนา
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	1) จำนวนนักกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนนักกีฬาทั้งหมด 2) จำนวนเหรียญรางวัลที่ได้รับในระดับชาติและนานาชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนนักกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขันทั้งหมด หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา		
ระดับคะแนน	เกณฑ์	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีฐานข้อมูลผู้ฝึกสอนกีฬาแต่ละประเภทขององค์กร
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาผู้ฝึกสอน 2) มีการส่งผู้ฝึกสอนเข้าร่วมการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจ้างผู้ฝึกสอนที่มีความเชี่ยวชาญภายนอกสถาบัน หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีการติดตามผลการดำเนินงานของผู้ฝึกสอนกีฬาและนำผลการติดตามมาวางแผนพัฒนาผู้ฝึกสอน
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	จำนวนผู้ฝึกสอนกีฬาระดับชาติหรือนานาชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ฝึกสอนที่มีอยู่ทั้งหมด

4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นระบบการประเมินที่เน้นการประเมินตนเอง เนื่องจากการประเมินตนเอง ได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาตนเองและองค์กรทุกภาคส่วน การประเมินตนเองนั้น นอกจาก จะช่วยให้บุคคลรับทราบข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองแล้ว ยังจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องตรงประเด็นกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการแต่งตั้งผู้ประเมินและผู้รับผิดชอบรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินและผู้ประสานงานในการดำเนินงานตามระบบฯ ในรูปแบบคณะกรรมการ ประกอบด้วย

4.1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 2 คน หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี จำนวน 1 คน รองคณบดี จำนวน 3 คน อาจารย์ จำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 1 คน

4.2) คณะกรรมการรวบรวมข้อมูลตามองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร

4.3) คณะกรรมการประสานงานการดำเนินงานตามระบบประเมินประสิทธิผลองค์กร

หมายเหตุ : จำนวนบุคลากรในข้อ 4.2) และ 4.3) ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

5) ระยะเวลาในการประเมิน

ตลอดปีการศึกษา โดยแบ่งการติดตามผลการประเมินเป็น 2 รอบ คือ รอบที่ 1 เมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 1 และเมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 2 ของทุกปีการศึกษา

2. องค์ประกอบด้านกระบวนการ

กระบวนการในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย การดำเนินการใน 3 ส่วน คือ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นดำเนินการ และ 3) ขั้นสรุปผล และ 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานต้นสังกัดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

(1) คณะผู้บริหารสถาบัน ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้

(2) สถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล และคณะกรรมการประสานงานการดำเนินงานตามระบบประเมินประสิทธิผลองค์กร ฯ ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน คือ ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 2 คน หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี จำนวน 1 คน รองคณบดี จำนวน 3 คน อาจารย์ จำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 1 คน ผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลตามองค์ประกอบประสิทธิผลองค์กร และผู้ประสานงาน ทั้งนี้จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

(3) จัดประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ ให้คณะผู้บริหารและบุคลากรทุกคนขององค์กรรับทราบจากนั้นคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยการศึกษาคู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการ

(1) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ การประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานฯ จัดเตรียมเอกสารข้อมูลสำหรับให้คณะกรรมการประเมิน โดยจัดทำรายงาน 2 รอบ คือ รอบที่ 1 เมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 1 และเมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 2 ของทุกปีการศึกษา

(2) คณะกรรมการประเมินฯที่ได้รับการแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบฟอร์ม แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล

(1) คณะกรรมการประเมินฯ สรุปผลการประเมินในรูปแบบรายงานผลการประเมินและจัดทำรายงานผลการประเมินให้ชัดเจน โดยมีการให้ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในข้อที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้

(2) คณะกรรมการประเมินฯ จัดทำสรุปรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแบบฟอร์ม แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร (ภาคผนวก ค) เป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับองค์กร ตามแบบรายงานผลการประเมินในลักษณะโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์

ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานต้นสังกัด

(1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

(2) จัดประชุมผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรทุกคน เพื่อชี้แจงผลการประเมินและแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติงาน

(3) ส่งรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรในแต่ละรอบปีการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด (สถาบันการพลศึกษา)

3. องค์ประกอบด้านผลผลิต

ผลผลิตจากระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร คือ ผลการดำเนินงานขององค์กรตามภารกิจหลักขององค์กร โดยมีข้อมูลการประเมินการดำเนินงานขององค์กรในรูปแบบของโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งแยกออกเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการดำเนินงานเมื่อมีการดำเนินงานเสร็จสิ้นในแต่ละปีการศึกษา โดยมีเกณฑ์การประเมินดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
3.51 - 4.00	ดีมาก
2.51 - 3.50	ดี
1.51 - 2.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

และเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละส่วน ใช้เกณฑ์การประเมิน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินในแต่ละส่วนของตัวบ่งชี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
0.77-1.00	ดีมาก
0.52-0.76	ดี
0.26-0.51	ต้องปรับปรุง
0.00-0.25	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

4. องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ

ข้อมูลป้อนกลับไปยังองค์กร ประกอบด้วย รายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยมีข้อมูลการประเมินการดำเนินงานขององค์กรในรูปแบบของโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งแยกออกเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์

ตอนที่ 3

แนวทางการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับ สถาบันอุดมศึกษา

สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตและด้านข้อมูลป้อนกลับ โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินประสิทธิผลองค์กร คือ 1) เพื่อปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น 2) เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรคและผลการดำเนินงานขององค์กร และ 3) เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนการบริหารงานในองค์กร ทั้งนี้มีองค์ประกอบของเนื้อหาที่มุ่งประเมินประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ ประสิทธิภาพองค์กร 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 4) ด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม 5) ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร และ 6) ด้านการพัฒนาที่ฟ้าสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นการประเมินตามแนวคิดทฤษฎีแรงขับ (theory-driven evaluation) โดยการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งเน้นให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการประเมินการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง

การนำเสนอแนวทางการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การดำเนินการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร 2) บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลองค์กรและ 3) การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การดำเนินการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

การดำเนินการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยดำเนินการใน 3 ขั้นตอน หลัก คือ 1) การเตรียมการ 2) การดำเนินการประเมิน และ 3) การสรุปผลการประเมิน การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ขั้นตอนการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ 1 เตรียมการ	คณะผู้บริหารสถาบัน ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	พฤษภาคม (ก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่)
	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลและคณะกรรมการประสานงาน	
	ผู้ได้รับการแต่งตั้งศึกษาคู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	มิถุนายน (เริ่มต้นปีการศึกษาใหม่)
	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามคำสั่งประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมินประสิทธิผลองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระยะเวลาและบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงานที่แต่งตั้งตามคำสั่ง	
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการ	คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานขององค์กร ทำการจัดเก็บ ติดตามผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลการดำเนินงาน	1 มิถุนายน - 31 พฤษภาคม (ในแต่ละปีการศึกษา)
	รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรทุกสิ้นภาคเรียนที่ 1 เพื่อเป็นการประเมินผลระหว่างการทำงานโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	ตุลาคม (ในปีการศึกษา)
ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรทำการตรวจประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบประเมินประสิทธิผลองค์กร จากแบบรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	พฤษภาคม (ในปีการศึกษา)
ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูล ป้อนกลับและ รายงานต้นสังกัด	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง รายงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบและรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	มิถุนายน (เริ่มต้นปีการศึกษาใหม่)

โดยรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

1) คณะผู้บริหารสถาบัน ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กร เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพองค์กร ความสำคัญและ ประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กรไปใช้

2) สถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพองค์กร คณะกรรมการเก็บ รวบรวมข้อมูล และคณะกรรมการประสานงานการดำเนินงานตามระบบประสิทธิภาพองค์กร ฯ ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพองค์กร จำนวน 9 คน คือ ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 2 คน หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี จำนวน 1 คน รองคณบดี จำนวน 3 คน อาจารย์ จำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 1 คน ผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลตามองค์ประกอบ ประสิทธิภาพองค์กร และผู้ประสานงาน ทั้งนี้จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละกร

3) จัดประชุมชี้แจง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นมา ความสำคัญ แนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพองค์กร ความสำคัญและประโยชน์ที่ได้จากการนำระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กรไปใช้ ให้คณะ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนขององค์กรรับทราบจากนั้นคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพองค์กรที่ ได้รับการแต่งตั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กร โดยการศึกษาคู่มือ การประเมินประสิทธิภาพองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

1) คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ การประเมินประสิทธิภาพองค์กร ตามแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานฯ (ภาคผนวก ก) จัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลสำหรับให้คณะกรรมการประเมิน โดยจัดทำรายงาน 2 รอบ คือ รอบที่ 1 เมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 1 และเมื่อเสร็จสิ้นภาคเรียนที่ 2 ของทุกปีการศึกษา

2) คณะกรรมการประเมินฯที่ได้รับการแต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพองค์กร ตามแบบฟอร์ม แบบประเมินประสิทธิภาพองค์กร (ภาคผนวก ข)

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล

1) คณะกรรมการประเมินฯ สรุปผลการประเมินในแบบรายงานผลการประเมินและจัดทำรายงานผลการประเมินให้ชัดเจน โดยมีการให้ข้อเสนอแนะที่บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในข้อที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้

2) คณะกรรมการประเมินฯ จัดทำสรุปรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบฟอร์ม แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร (ภาคผนวก ค) เป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับองค์กร ตามแบบรายงานผลการประเมินในลักษณะโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์

ขั้นตอนที่ 4 การให้ข้อมูลป้อนกลับและรายงานต้นสังกัด

1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

2) จัดประชุมผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรทุกคน เพื่อชี้แจงผลการประเมินและแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติงาน

3) ส่งรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรในแต่ละรอบปีการศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด (สถาบันการพลศึกษา)

2. บทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ผู้เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

2.1) คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร

คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ช่วยอธิการบดี จำนวน 2 คน หัวหน้าสำนักงานรองอธิการบดี จำนวน 1 คน รองคณบดี จำนวน 3 คน อาจารย์ จำนวน 2 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 1 คนมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

(1) เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร

(2) เป็นผู้ดำเนินการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กร

(3) เป็นผู้วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน และรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้กับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรทุกคนรับทราบ

2.2) **คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล** จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์กร มีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการรวบรวมรายละเอียด ผลการดำเนินงาน พร้อมเอกสาร หลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรในรอบปีการศึกษาที่ประเมิน

(2) ทบทวนผลการประเมินร่วมกันกับคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร

3) **คณะกรรมการประสานงานการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร** จำนวนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์กร มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดแผนการดำเนินงานประเมินประสิทธิผลองค์กร ประจำปีการศึกษา

(2) ประสานงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรและผู้รับผิดชอบรวบรวมผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร

(3) จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ให้กับคณะผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในองค์กร

(4) รวบรวมรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร

(5) จัดให้มีการทบทวนผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีการศึกษาถัดไป

3. การใช้ประโยชน์จากผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร

การนำผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ตามโมเดลเชิงตรรกะ ซึ่งแบ่งการรายงานผลการดำเนินงานใน 4 ส่วน ได้แก่ 1) การดำเนินงานด้านปัจจัย 2) การดำเนินงานด้านกระบวนการ 3) การดำเนินงานด้านผลผลิตและ 4) การดำเนินงานด้านผลลัพธ์ ผลการประเมินการดำเนินงานในแต่ละด้านจะมีค่าเท่ากับ 1 ในทุกตัวบ่งชี้ของการประเมิน ถ้าไม่มีการดำเนินงาน จะมีค่าเท่ากับ 0 จากนั้นจะนำคะแนนผลการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้มาคำนวณค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 5 เกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
3.51 - 4.00	ดีมาก
2.51 - 3.50	ดี
1.51 - 2.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

และค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละด้านซึ่งทุกด้านมีคะแนนเต็ม 1 ไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินดัง
ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เกณฑ์การประเมินระดับส่วนย่อยของตัวบ่งชี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
0.76-1.00	ดีมาก
0.51-0.75	ดี
0.26-0.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 0.25	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

ผลการประเมินจะทำให้ทราบว่าองค์กรมีผลการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ในด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับใด

ตอนที่ 4

แนวทางการให้คะแนนและการรายงานผลการประเมิน ประสิทธิผลองค์กร

1. แนวทางการให้คะแนนและเกณฑ์การแปลผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร

การนำเสนอแนวทางการให้คะแนนและการรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานขององค์กรมีการดำเนินงานอยู่ในระดับใด จากการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา จะเป็นการให้คะแนนการประเมินในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ตามรูปแบบ โมเดลเชิงตรรกะ โดยจะดูผลการดำเนินงานใน 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้าน ผลผลิต และด้านผลลัพธ์ ซึ่งจะทำให้สามารถทราบได้ว่าการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรนั้นมีผลการดำเนินงานในแต่ละด้านเป็นอย่างไร ควรพัฒนาปรับปรุงใน ด้านใด โดยดูตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ โดยจะทำการรายงานสรุปผลการประเมิน ประสิทธิภาพองค์กรทั้ง 6 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ ดังกล่าวข้างต้น รายละเอียดดังตัวอย่างในตาราง ที่ 7, 8 และ 9

ตารางที่ 7 ตัวอย่างแบบรายงานผลการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน		
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร		
เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	ไม่มีการดำเนินงาน
1 (ปัจจัย)	1) มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตร 2) มีคณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์ของ สกอ.
2 (กระบวนการ)	1) มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 1 ครั้งใน 5 ปี 2) มีการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรตามแบบมคอ.2 3) มีการจัดทำรายละเอียดของรายวิชา ประสบการณ์ภาคสนามตามแบบ มคอ. 3 และ มคอ. 4 4) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการรายวิชา ประสบการณ์ภาคสนามตามแบบ มคอ. 5 และ มคอ. 6 5) มีการรายงานผลการดำเนินการหลักสูตรตามแบบ มคอ. 7 หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 5 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	มีการปรับปรุงหลักสูตรที่เปิดสอนทุกหลักสูตรอย่างน้อย 1 ครั้งใน 5 ปี ได้แก่หลักสูตร สาขาวิชาพลศึกษา และมีการจัดทำ มคอ. 2 , มคอ. 3 และ มคอ. 5 เนื่องจากในปีการศึกษา 2554 ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงไม่มีการดำเนินการตาม มคอ. 4 และ มคอ. 6 แต่ยังไม่มีการดำเนินงานตาม มคอ. 7
3 (ผลผลิต)	หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันผ่านการรับรองหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และดำเนินการตามเกณฑ์ครบทุกหลักสูตร	หลักสูตรทุกหลักสูตรที่ดำเนินงานผ่านการรับรอง หลักสูตร TQF แต่ดำเนินงานตามเกณฑ์ไม่ครบทุกหลักสูตร
4 (ผลลัพธ์)	บัณฑิตมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	ไม่มีการดำเนินงาน

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่
1	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกหลักสูตรที่เปิดสอน	ข้อที่ 1 ข้อย่อยที่ 1
2	คำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรและคุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่าน	ข้อที่ 1 ข้อย่อยที่ 2
3	เอกสารหลักสูตรฉบับปรับปรุง	ข้อที่ 2 ข้อย่อยที่ 1
4	รายละเอียด มคอ. 2, มคอ. 3 และ มคอ. 5	ข้อ 2 ข้อย่อยที่ 2,3,4

ตารางที่ 8 ตัวอย่างแบบประเมินประสิทธิผลองค์กร

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน				
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร				
ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input checked="" type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
	1 (ปัจจุบัน)	1) มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตร 2) มีคณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ ข้อนี้	(✓) ข้อ 1 (✓) ข้อ 2	
	2 (กระบวนการ)	1) มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 1 ครั้งใน 5 ปี 2) มีการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรตามแบบมคอ.2 3) มีการจัดทำรายละเอียดของรายวิชา ประสบการณ์ ภาควิชาตามแบบ มคอ. 3 และ มคอ. 4 3) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการรายวิชา ประสบการณ์ภาควิชาตามแบบ มคอ. 5 และ มคอ. 6 4) มีการรายงานผลการดำเนินการหลักสูตรตามแบบ มคอ. 7 หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ ข้อนี้	(✓) ข้อ 1 (✓) ข้อ 2 (✓) ข้อ 3 (✗) ข้อ 4	✓
	3 (ผลผลิต)	หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันผ่านการรับรองหลักสูตรตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทุกหลักสูตร		✓
	4 (ผลลัพธ์)	บัณฑิตมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ		✓

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนน เต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร	1	1	0	0	0	ควรมีการติดตามคุณภาพของบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและจัดทำมคอ. 7 ในทุกหลักสูตร
ระดับผล การประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] (✓) ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่
1	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกหลักสูตรที่เปิดสอน	ข้อที่ 1 ข้อย่อยที่ 1
2	คำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตรและคุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่าน	ข้อที่ 1 ข้อย่อยที่ 2
3	เอกสารหลักสูตรฉบับปรับปรุง	ข้อที่ 2 ข้อย่อยที่ 1
4	รายละเอียด มคอ. 2, มคอ. 3 และ มคอ. 5	ข้อ 2 ข้อย่อยที่ 2,3,4
5	หนังสือแสดงการรับรองหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	ข้อ 3

จากตัวอย่างการประเมินประสิทธิผลองค์กรในองค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การพัฒนาและบริหารหลักสูตร พบว่า มีการดำเนินงานโดยรวมได้คะแนน 2 อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุงเร่งด่วน เนื่องจากในเกณฑ์ที่ 2 ดำเนินการไม่ครบ 5 ข้อ และเกณฑ์ข้อ 3 ดำเนินงานไม่ครบถ้วน และด้านผลลัพธ์ไม่มีการดำเนินงาน

2. การรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ตัวอย่างการรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา
 สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จะมีการรายงานผลการดำเนินงานในระดับองค์ประกอบ
 และตัวตัวบ่งชี้ ว่ามีการดำเนินงานมีผลการประเมินอยู่ในระดับใด และแยกรายงานเป็นด้านปัจจัย
 ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์ให้อย่างชัดเจน เพื่อจะได้ทราบว่าผลการดำเนินงานใน
 แต่ละองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรต้องพัฒนา ปรับปรุงในด้านใดต่อไป ซึ่งมีตัวอย่าง
 การรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ตัวอย่างการรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับผล การ ประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
1. ด้านการ จัดการเรียน การสอน	1.1 การพัฒนาและการ บริหารหลักสูตร	3	1	1	1	0	ดี
	1.2 การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3	0	1	1	1	ดี
	1.3 การพัฒนาสิ่งสนับสนุน การเรียนรู้	2	1	1	0	0	ต้อง ปรับปรุง
	1.4 การพัฒนานักศึกษา	3	1	1	1	0	ดี
	1.5 การมีส่วนร่วมของบุคคล ภายในและภายนอกในการ พัฒนาการเรียนการสอน	4	1	1	1	1	ดีมาก
	1.6 คุณภาพของบัณฑิต	2	1	1	0	0	ต้อง ปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมของ องค์ประกอบที่ 1		(17/6) =2.83	(5/6)= 0.83	(6/6) =1	(4/6) =0.67	(2/6)	
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน		ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ต้อง ปรับปรุง	

การคิดคะแนนการประเมินประสิทธิภาพองค์กร

การคิดคะแนนผลการประเมินในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็นการนำคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยรวม ซึ่งแต่ละตัวบ่งชี้จะมีคะแนนเต็ม 4 คะแนน มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 เกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
3.51 - 4.00	ดีมาก
2.51 - 3.50	ดี
1.51 - 2.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

การคิดคะแนนผลการดำเนินงานในแต่ละด้านขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งมีคะแนนเต็มในแต่ละด้านเป็น 1 คะแนน มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เกณฑ์การประเมินในระดับส่วนย่อยของตัวบ่งชี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
0.77-1.00	ดีมาก
0.52-0.76	ดี
0.26-0.51	ต้องปรับปรุง
0.00-0.25	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

ภาคผนวก

แบบรายงานผลการดำเนินงาน

แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร

แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร

**แบบรายงานผลการดำเนินงาน ตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร
สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา**

คำชี้แจง แบบรายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในรายงานผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ว่าสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักขององค์กร หรือไม่ ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพองค์กร ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการบริการ วิชาการแก่สังคม 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 5) ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร และ 6) ด้านการพัฒนาที่ไปสู่ความเป็นเลิศ

ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดไว้ตามภารกิจขององค์กร ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาที่ไปสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ มีความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	1) มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกหลักสูตร 2) มีคณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์ทุกหลักสูตร หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
2 (กระบวนการ)	1) มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 1 ครั้งใน 5 ปี 2) มีการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรตามแบบมคอ.2 ทุกหลักสูตร 3) มีการจัดทำรายละเอียดของรายวิชา ประสพการณืภาคสนามตามแบบ มคอ. 3 และ มคอ. 4 ทุกหลักสูตร 3) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการรายวิชา ประสพการณืภาคสนามตามแบบ มคอ. 5 และ มคอ. 6 ทุกหลักสูตร 4) มีการรายงานผลการดำเนินการหลักสูตรตามแบบ มคอ. 7 ทุกหลักสูตร หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	

3 (ผลผลิต)	หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันผ่านการรับรองหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทุกหลักสูตร	
4 (ผลลัพธ์)	บัณฑิตมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ	

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร	
2 (กระบวนการ)	มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
3 (ผลผลิต)	มีกระบวนการ ติดตาม นิเทศการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
4 (ผลลัพธ์)	มีการปรับปรุงการสอนตามผลการติดตาม นิเทศการสอน	

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน		
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้		
เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีห้องเรียน ห้องสมุด สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสนับสนุนการเรียนรู้ และการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้	
2 (กระบวนการ)	มีการพัฒนา ปรับปรุง สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้มีปริมาณและคุณภาพในการใช้งานได้ และมีความทันสมัย	
3(ผลผลิต)	มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีปริมาณและคุณภาพในการใช้งานได้เหมาะสมกับ จำนวนนักศึกษา	
4 (ผลลัพธ์)	นักศึกษามีความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้(ห้องเรียน ห้องสมุด สื่อ อุปกรณ์ การเรียนการสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้ และการจัด สิ่งแวดล้อม) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5	

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การพัฒนานักศึกษา

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	1) มีการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา 2) มีองค์การนักศึกษาและสโมสรนักศึกษาประจำคณะหรือกิจกรรมชมรม หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
2 (กระบวนการ)	มีการส่งเสริมภาวะผู้นำนักศึกษาในการดำเนินการกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา	
3 (ผลผลิต)	มีกิจกรรม/โครงการในการพัฒนานักศึกษาครอบคลุมด้านวิชาการและวิชาชีพ	
4 (ผลลัพธ์)	มีการประเมินความพึงพอใจนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาโดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5	

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีบุคลากรทั้งภายในและภายนอกช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนของสถาบัน	
2 (กระบวนการ)	มีกิจกรรม/โครงการที่มีบุคลากรภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน	
3 (ผลผลิต)	มีรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการที่มีบุคลากรภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน	
4 (ผลลัพธ์)	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรภายในและภายนอกที่มีต่อ การจัดการเรียนการสอนของสถาบัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5	

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 คุณภาพของบัณฑิต

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีการสำรวจจำนวนบัณฑิตที่มีงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ได้ร้อยละ 80	
2 (กระบวนการ)	มีการนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนานักศึกษา	
3 (ผลผลิต)	มีกิจกรรม/โครงการในการพัฒนาบัณฑิตที่สอดคล้องกับผลการสำรวจ	
4 (ผลลัพธ์)	1) มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ร้อยละ 80 2) มีการนำผลการสำรวจมาใช้ในการพัฒนานักศึกษา หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	

องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การพัฒนางานวิจัย

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	1) มีนโยบายด้านการพัฒนางานวิจัย 2) มีคู่มือการบริหารงานวิจัย หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสรรงบประมาณภายในสำหรับงานวิจัยและมีการจัดหาแหล่งทุนภายนอก 2) มีการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัย 3) มีการสร้างเครือข่ายงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอก 4) มีการจัดแหล่งการเรียนรู้สำหรับการวิจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	

3 (ผลผลิต)	<p>1) จำนวนเงินงบประมาณภายในอย่างน้อย 25,000 บาทต่ออาจารย์ 1 คน</p> <p>2) จำนวนเงินงบประมาณภายนอกอย่างน้อย 30,000 บาท ต่ออาจารย์ 1 คน</p> <p>3) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านงานวิจัย อย่างน้อยร้อยละ 10 จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p>4) จำนวนงานวิจัยทั้งหมดของสถาบัน อย่างน้อย 3 เรื่อง</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	
4 (ผลลัพธ์)	<p>1) จำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์อย่างน้อย 1 เรื่องจากจำนวนงานวิจัยทั้งหมด</p> <p>2) จำนวนงานวิจัยของสถาบันที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง จากจำนวนงานวิจัยทั้งหมด</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีการกำหนดประเด็นในการจัดการความรู้ด้านงานวิจัย	
2 (กระบวนการ)	มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิจัย	
3 (ผลผลิต)	มีองค์ความรู้ด้านงานวิจัย และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ	
4 (ผลลัพธ์)	มีการเผยแพร่ไปยังบุคลากรภายในองค์กรและสู่สาธารณชน	

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีนโยบายในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	
2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) มีกิจกรรม/โครงการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับคณาจารย์ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3 (ผลผลิต)	1) จำนวนเงินงบประมาณ สำหรับทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อย่างน้อย 10,000 บาทต่ออาจารย์ 1 คน 2) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอบรม สัมมนา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
4 (ผลลัพธ์)	จำนวนงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของสถาบัน ร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	

องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีแผนการให้บริการวิชาการแก่สังคม	
2 (กระบวนการ)	1) มีการสำรวจความต้องการในการให้บริการวิชาการแก่สังคม 2) มีการจัดกิจกรรม/โครงการการให้บริการวิชาการแก่สังคมทั้งที่จัดภายในสถาบันและจัดให้หน่วยงานภายนอกสถาบัน 3) มีจัดกิจกรรม/โครงการ อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมกับบุคลากร 4) มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกครั้งให้บริการ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3 (ผลผลิต)	1) จำนวนกิจกรรม/โครงการในการให้บริการกับสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนกิจกรรม/โครงการทั้งหมดในแผนปฏิบัติการประจำปี	

	<p>2) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคมร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดไม่นับรวมลาศึกษาต่อ</p> <p>3) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความสำเร็จของการให้บริการวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	
4 (ผลลัพธ์)	<p>1) มีการนำความรู้ และประสบการณ์จากการบริการมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการวิจัยได้มากกว่าร้อยละ 50 ของงานบริการวิชาการทั้งหมด</p> <p>2) มีการสำรวจผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนจากการให้บริการวิชาการ</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีแผนการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	
2 (กระบวนการ)	1) มีกิจกรรม/โครงการการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 2) มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 3) มีการเผยแพร่ผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมออกสู่สาธารณชน หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3 (ผลผลิต)	1) จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างน้อยร้อยละ 20 ของกิจกรรม/โครงการทั้งหมด 2) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างน้อยร้อยละ 5 ของบุคลากรทั้งหมด	

	3) จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณชน อย่างร้อยละ 20 ของจำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทั้งหมด หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
4 (ผลลัพธ์)	มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยบูรณาการจากการทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในทุกหลักสูตร	

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	
2 (กระบวนการ)	1) มีกระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร 2) มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ 3) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีครอบคลุมภารกิจหลักขององค์กร หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3 (ผลผลิต)	1) มีแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) มีแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
4 (ผลลัพธ์)	สถาบันมีการดำเนินงานตามพันธกิจหลักขององค์กรครบถ้วน	

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีการกำหนดประเด็นในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	
2 (กระบวนการ)	มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนด	
3 (ผลผลิต)	มีองค์ความรู้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างน้อย 2 เรื่องต่อปีการศึกษาและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ	
4 (ผลลัพธ์)	มีการเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรและสู่สาธารณชนครอบคลุมประเด็นที่กำหนด	

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีการจัดทำฐานข้อมูลอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนขององค์กร	
2 (กระบวนการ)	1) มีการพัฒนาอาจารย์ด้านวิธีการสอน และวิธีการวัดผลและด้านอื่น ๆ 2) มีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3) มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3(ผลผลิต)	1) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 2 ปี ทุกคน 2) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้งใน 2 ปี ทุกคน หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	

4 (ผลลัพท์)	1) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการสอนของอาจารย์ โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5 2) หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5 หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
-------------	---	--

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีการจัดโครงการการบริหารงานองค์กรที่ชัดเจน	
2 (กระบวนการ)	1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันและผู้บริหารสถาบัน 2) มีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับตามหลักธรรมาภิบาล หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3 (ผลผลิต)	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ดี	
4 (ผลลัพท์)	มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5	

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.5 การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	<p>1) มีจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่สามารถให้บริการกับนักศึกษาได้ ในอัตรา ไม่สูงกว่า 2 คน ต่อเครื่อง</p> <p>2) มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้ในองค์กร</p> <p>3) มีงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	
2 (กระบวนการ)	<p>1) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและการบริหารจัดการ</p> <p>2) มีการพัฒนาผู้บริหาร บุคลากรและนักศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	

3 (ผลผลิต)	มีการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหารและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงระบบสารสนเทศขององค์กร	
4(ผลลัพธ์)	สถาบันมีการบริหารงานที่ทันสมัย สะดวก และรวดเร็ว	

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.6 การบริหารการเงินและงบประมาณ

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีคณะกรรมการบริหารการเงินและงบประมาณ	
2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2) มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ 3) มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบเสนอต่อผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง 4) มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน 5) มีแนวทางการจัดหาทรัพยากรทางการเงิน หลักเกณฑ์การจัดสรร ที่ชัดเจน 6) มีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 6 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3 (ผลผลิต)	มีแผนกลยุทธ์ทางการเงิน	
4 (ผลลัพธ์)	ผู้บริหารมีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินและนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ	

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.7 การบริหารความเสี่ยงในองค์กร

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและประเมินความเสี่ยงขององค์กร	
2 (กระบวนการ)	มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนและวิธีการบริหารความเสี่ยงตามประเด็นที่กำหนด	
3 (ผลผลิต)	มีแผนการบริหารความเสี่ยงและวิธีการบริหารความเสี่ยงตามประเด็นที่กำหนด	
4 (ผลลัพธ์)	องค์กรมีการดำเนินงานที่ดีขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเสี่ยงที่กำหนด	

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.8 การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและเมืองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้คุณภาพ การศึกษาภายในองค์กร	
2 (กระบวนการ)	1) มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ คุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน 2) มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพ การศึกษาภายใน 4) มีการประเมินคุณภาพภายในทุกปี 5) มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 5 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3 (ผลผลิต)	ผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพการประกันคุณภาพการศึกษา	

	ภายในต้องได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 ขึ้นไปจากคะแนนเต็ม 5	
4 (ผลลัพธ์)	องค์กรมีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประเภทเอกสารที่ขอใช้

องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การพัฒนานักกีฬา

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีฐานข้อมูลนักกีฬาแต่ละประเภทในองค์กร	
2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสวัสดิการให้กับนักศึกษาที่เป็นนักกีฬาโดยเฉพาะ 2) มีงบประมาณสนับสนุน ส่งเสริมนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจัดการเรียนการสอนเสริม สำหรับนักศึกษาที่เป็นนักกีฬาโดยเฉพาะ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3 (ผลผลิต)	มีผลการติดตาม ความก้าวหน้าของนักกีฬาและมีการนำผลการติดตามมาวางแผนในการพัฒนา	
4 (ผลลัพธ์)	1) จำนวนนักกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนนักกีฬาทั้งหมด	

	<p>2) จำนวนเหรียญรางวัลที่ได้รับในระดับชาติและนานาชาติไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนนักกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขัน</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	
--	--	--

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา

เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน
0	ไม่มีการดำเนินงาน	
1 (ปัจจัย)	มีฐานข้อมูลผู้ฝึกสอนกีฬาแต่ละประเภทขององค์กร	
2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาผู้ฝึกสอน 2) มีการส่งผู้ฝึกสอนเข้าร่วมการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจ้างผู้ฝึกสอนที่มีความเชี่ยวชาญภายนอกสถาบัน หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	
3 (ผลผลิต)	มีการติดตามผลการดำเนินงานของผู้ฝึกสอนกีฬาและนำผลการติดตามมาวางแผนพัฒนาผู้ฝึกสอน	
4 (ผลลัพธ์)	จำนวนผู้ฝึกสอนกีฬาระดับชาติหรือนานาชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ฝึกสอนที่มีอยู่	

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

รายชื่อคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ประธานคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

แบบประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ว่าสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตามภารกิจหลักขององค์กร หรือไม่ ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิผลองค์กร ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม 5) ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร และ 6) ด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดไว้ตามภารกิจขององค์กร ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร และการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ มีความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ของระดับคะแนนที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในการดำเนินงานขององค์กรและในช่องผลการดำเนินงานในแต่ละเกณฑ์ว่ามีหรือไม่มี และถ้ามีการดำเนินงานข้อใดบ้างตามเงื่อนไขของแต่ละเกณฑ์และมีเอกสารอ้างอิงอะไรเขียนลงในช่องตารางเอกสารอ้างอิง

องค์ประกอบที่ 1 การจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1	1) มีคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกหลักสูตร	() ข้อ 1	
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจัย)	2) มีคณาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์ทุกหลักสูตร หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 2	
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	1) มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างน้อย 1 ครั้งใน 5 ปี	() ข้อ 1	
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	(กระบวนการ)	2) มีการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรตามแบบมคอ.2 ทุกหลักสูตร 3) มีการจัดทำรายละเอียดของรายวิชา ประสพการณ์ภาคสนามตามแบบ มคอ. 3 และ มคอ. 4 ทุกหลักสูตร	() ข้อ 2 () ข้อ 3 () ข้อ 4	

		<p>4) มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการรายวิชา ประสพการณ์ภาคสนาม ตามแบบ มคอ. 5 และ มคอ. 6 ทุกหลักสูตร</p> <p>5) มีการรายงานผลการดำเนินการหลักสูตรตามแบบ มคอ. 7 ทุกหลักสูตร หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 5 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>		
	3 (ผลผลิต)	หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันผ่านการรับรองหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และดำเนินการตามเกณฑ์ ทุกหลักสูตร		
	4 (ผลลัพธ์)	บัณฑิตมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การพัฒนา และการบริหารหลักสูตร						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจัย)			
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	(กระบวนการ)			
	3	มีกระบวนการ ติดตาม นิเทศการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		
	(ผลผลิต)			
	4	มีการปรับปรุงการสอนตามผลการติดตาม นิเทศการสอน		
	(ผลลัพธ์)			

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 การจัดการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้				
ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีห้องเรียน ห้องสมุด สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสนับสนุนการเรียนรู้ และการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจุัย)			
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2 (กระบวนการ)	มีการพัฒนา ปรับปรุง สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	3(ผลผลิต)	มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนนักศึกษาและคุณภาพในการ ใช้งานได้ มีความทันสมัย		
	4 (ผลลัพธ์)	นักศึกษามีความพึงพอใจต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้(ห้องเรียน ห้องสมุด สื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้ และการจัดสิ่งแวดล้อม) โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 การพัฒนา สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การพัฒนานักศึกษา				
ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
	1	1) มีการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	() ข้อ 1	
	(ปัจจัย)	2) มีองค์การนักศึกษาและสโมสรนักศึกษาประจำคณะหรือกิจกรรมชมรม หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 2	
	2 (กระบวนการ)	มีการส่งเสริมภาวะผู้นำนักศึกษาในการดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา		
	3 (ผลผลิต)	มีกิจกรรม/โครงการในการพัฒนานักศึกษารอบคลุมด้านวิชาการและวิชาชีพ		
4 (ผลลัพธ์)	มีการประเมินความพึงพอใจนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาโดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5			

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 การ พัฒนานักศึกษา						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีบุคลากรทั้งภายในและภายนอกช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอนของสถาบัน		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจัย)			
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	มีกิจกรรม/โครงการที่มีบุคลากรภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน		
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	3 (ผลผลิต)	มีรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการที่มีบุคลากรภายในและภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน		
	4	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรภายในและภายนอกที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของสถาบันโดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5		
	(ผลลัพธ์)			

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนน เต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 การมีส่วนร่วม ของบุคคลภายในและ ภายนอกในการพัฒนาการ เรียนการสอน						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 คุณภาพของบัณฑิต				
ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
	1 (ปัจจัย)	มีการสำรวจจำนวนบัณฑิตที่มิงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี ได้ร้อยละ 80		
	2 (กระบวนการ)	มีการนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนานักศึกษา		
	3 (ผลผลิต)	มีกิจกรรม/โครงการในการพัฒนาบัณฑิตที่สอดคล้องกับผลการสำรวจ		
	4 (ผลลัพธ์)	1) ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจบัณฑิตในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.51 จากคะแนนเต็ม 5) 2) มีการนำผลการสำรวจมาใช้ในการพัฒนานักศึกษา หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 1 () ข้อ 2	

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนน เต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 คุณภาพของ บัณฑิต						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

องค์ประกอบที่ 2 การวิจัย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การพัฒนางานวิจัย

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	1) มีนโยบายด้านการพัฒนางานวิจัย 2) มีคู่มือการบริหารงานวิจัย หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 1 () ข้อ 2	
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2				
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	1) มีการจัดสรรงบประมาณภายในสำหรับงานวิจัยและมีการจัดหาแหล่ง ทุนภายนอก 2) มีการพัฒนาบุคลากรด้านงานวิจัย 3) มีการสร้างเครือข่ายงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอก 4) มีการจัดแหล่งการเรียนรู้สำหรับการวิจัยที่เลือกอำนวยความสะดวกการทำวิจัย หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 1 () ข้อ 2 () ข้อ 3 () ข้อ 4	
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	(ครบวงจร)			

	<p>3 (ผลผลิต)</p>	<p>1) จำนวนเงินงบประมาณภายในอย่างน้อย 25,000 บาทต่ออาจารย์ 1 คน</p> <p>2) จำนวนเงินงบประมาณภายนอกอย่างน้อย 30,000 บาท ต่ออาจารย์ 1 คน</p> <p>3) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านงานวิจัย อย่างน้อยร้อยละ 10 จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p>4) จำนวนงานวิจัยทั้งหมดของสถาบัน อย่างน้อย 3 เรื่อง</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	<p>() ข้อ 1</p> <p>() ข้อ 2</p> <p>() ข้อ 3</p> <p>() ข้อ 4</p>	
	<p>4 (ผลลัพธ์)</p>	<p>1) จำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์อย่างน้อย 1 เรื่องจากจำนวนงานวิจัยทั้งหมด</p> <p>2) จำนวนงานวิจัยของสถาบันที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับชาติหรือนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่องจากจำนวนงานวิจัยทั้งหมด</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	<p>() ข้อ 1</p> <p>() ข้อ 2</p>	

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนน เต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 การพัฒนา งานวิจัย						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	หมายเหตุ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย				
ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีการกำหนดประเด็นในการจัดการความรู้ด้านงานวิจัย		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิจัย		
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	3 (ผลผลิต)	มีองค์ความรู้ด้านงานวิจัย และจัดเก็บอย่างเป็นระบบ		
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	4 (ผลลัพธ์)	มีการเผยแพร่ไปยังบุคลากรภายในองค์กรและ ผู้สธารณชนครอบคลุมประเด็นที่กำหนด		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 การจัดการ ความรู้ด้านงานวิจัย						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน				
ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
	1 (ปัจจัย)	มีนโยบายในการจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน		
	2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2) มีกิจกรรม/โครงการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับคณาจารย์ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 1	
			() ข้อ 2	

	3 (ผลผลิต)	<p>1) จำนวนเงินงบประมาณ สำหรับทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อย่างน้อย 10,000 บาทต่ออาจารย์ 1 คน</p> <p>2) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการอบรม สัมมนา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	<p>() ข้อ 1</p> <p>() ข้อ 2</p>	
	4 (ผลลัพธ์)	จำนวนงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของสถาบัน ร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด		

องค์ประกอบที่ 3 การบริการวิชาการแก่สังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1 (ปัจจัย)	มีแผนการให้บริการวิชาการแก่สังคม		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	2 (กระบวนการ)	1) มีการสำรวจความต้องการในการให้บริการวิชาการแก่สังคม	() ข้อ 1	
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3		2) มีการจัดกิจกรรม/โครงการการให้บริการวิชาการแก่สังคมทั้งที่จัด ภายในสถาบันและจัดให้หน่วยงานภายนอกสถาบัน	() ข้อ 2	
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4		3) มีจัดกิจกรรม/โครงการ อบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงานด้านการ ให้บริการวิชาการแก่สังคมกับบุคลากร	() ข้อ 3 () ข้อ 4	

		<p>4) มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกครั้งที่ให้บริการค่าเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 4 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>		
	3 (ผลผลิต)	<p>1) จำนวนกิจกรรม/โครงการในการให้บริการกับสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนกิจกรรม/โครงการทั้งหมดในแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>2) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดไม่นับรวมลาศึกษาต่อ</p> <p>3) ผลการสำรวจความพึงพอใจและความสำเร็จของการให้บริการวิชาการ โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	() ข้อ 1 () ข้อ 2 () ข้อ 3 () ข้อ 4	
	4 (ผลลัพธ์)	<p>1) มีการนำความรู้ และประสบการณ์จากการบริการมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและการวิจัยได้มากกว่าร้อยละ 50 ของงานบริการวิชาการทั้งหมด</p> <p>2) มีการสำรวจผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนจากการให้บริการวิชาการ</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	() ข้อ 1 () ข้อ 2	

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การเรียนการสอน และการวิจัย						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

องค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีแผนการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจุบัน)			
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	1) มีกิจกรรม/โครงการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	() ข้อ 1	
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	(กระบวนการ)	2) มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	() ข้อ 2	
		3) มีการเผยแพร่ผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมออกสู่ สาธารณชน	() ข้อ 3	
		หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้		

	3 (ผลผลิต)	<p>1) จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างน้อยร้อยละ 20 ของกิจกรรม/โครงการทั้งหมด</p> <p>2) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อย่างน้อยร้อยละ 5 ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>3) จำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณชน อย่างร้อยละ 20 ของจำนวนผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมทั้งหมด</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	<p>() ข้อ 1</p> <p>() ข้อ 2</p> <p>() ข้อ 3</p>	
	4 ผลลัพธ์)	มีการพัฒนาการเรียนการสอนโดยบูรณาการจากการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในทุกหลักสูตร		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การส่งเสริม และสนับสนุนด้านการทำนุ บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจัย)			
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	1) มีกระบวนการในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในองค์กร	() ข้อ 1	
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	(กระบวนการ)	2) มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ 3) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีครอบคลุมภารกิจหลักขององค์กร	() ข้อ 2	
		หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 3	

	3 (ผลผลิต)	1) มีแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) มีแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 1 () ข้อ 2	
	4 (ผลลัพธ์)	สถาบันมีการดำเนินงานตามพันธกิจหลักขององค์กรครบถ้วน		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การจัดทำ แผนกลยุทธ์ขององค์กร						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีการกำหนดประเด็นในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจัย)			
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนด		
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	(กระบวนการ)			
	3	มีองค์ความรู้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างน้อย 2 เรื่องต่อปีการศึกษาและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ		
	(ผลผลิต)			
	4 (ผลลัพธ์)	มีการเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรและสู่สาธารณชนตามประเด็นที่กำหนด		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การพัฒนา องค์กรสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีการจัดทำฐานข้อมูลอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนขององค์กร		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจัย)			
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	1) มีการพัฒนาอาจารย์ด้านวิธีการสอน วิธีการวัดผล การวิจัยและด้านอื่น ๆ 2) มีการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3) มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ที่ได้รับการพัฒนา	() ข้อ 1 () ข้อ 2 () ข้อ 3	
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	(กระบวนการ)	หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้		

	<p>3</p> <p>(ผลผลิต)</p>	<p>1) จำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 2 ปี ทุกคน</p> <p>2) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้งใน 2 ปี ทุกคน</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	<p>() ข้อ 1</p> <p>() ข้อ 2</p>	
	<p>4</p> <p>(ผลลัพธ์)</p>	<p>1) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการสอนของอาจารย์ โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5</p> <p>2) หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	<p>() ข้อ 1</p> <p>() ข้อ 2</p>	

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
	1	มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานองค์กรที่ชัดเจน		
	(ปัจจัย)			
	2	1) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันและผู้บริหารสถาบัน 2) มีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับตามหลักธรรมาภิบาล หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 1 () ข้อ 2	
(กระบวนการ)				
3	ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ ดี			
(ผลผลิต)				

	4 (ผลลัพธ์)	มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 จากคะแนนเต็ม 5		
--	----------------	--	--	--

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 การปฏิบัติตาม ตามบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารองค์กร						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 5.5 การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
	1 (ปัจจัย)	1) มีจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่สามารถให้บริการกับนักศึกษาได้ในอัตราไม่สูงกว่า 2 คนต่อเครื่อง 2) มีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตใช้ในองค์กร 3) มีงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 1 () ข้อ 2 () ข้อ 3	
	2 (กระบวนการ)	1) มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและการบริหารจัดการ	() ข้อ 1 () ข้อ 2	

		2) มีการพัฒนาผู้บริหาร บุคลากรและนักศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้		
	3 (ผลผลิต)	มีการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงระบบสารสนเทศขององค์กร		
	4 (ผลลัพธ์)	สถาบันมีการบริหารงานที่ทันสมัย สะดวก และรวดเร็ว		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.5 การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 5.6 การบริหารการเงินและงบประมาณ

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีคณะกรรมการบริหารการเงินและงบประมาณ		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจุบัน)			
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	1) มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2) มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณ	() ข้อ 1 () ข้อ 2	
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4		3) มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบเสนอต่อผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง 4) มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน	() ข้อ 3 () ข้อ 4 () ข้อ 5 () ข้อ 6	

		<p>5) มีแนวทางการจัดหาทรัพยากรทางการเงิน หลักเกณฑ์การจัดสรร ที่ชัดเจน</p> <p>6) มีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 6 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>		
	3 (ผลผลิต)	มีแผนกลยุทธ์ทางการเงิน		
	4 (ผลลัพธ์)	ผู้บริหารมีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินและนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.6 การบริหาร การเงินและงบประมาณ						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

ตัวบ่งชี้ที่ 5.7 การบริหารความเสี่ยงในองค์กร

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
	1 (ปัจจัย)	มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและประเมินความเสี่ยงขององค์กร		
	2 (กระบวนการ)	มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนและวิธีการบริหารความเสี่ยงตามประเด็นที่กำหนด		
	3 (ผลผลิต)	มีแผนการบริหารความเสี่ยงและวิธีการบริหารความเสี่ยงตามประเด็นที่กำหนด		
	4 (ผลลัพธ์)	องค์กรมีการดำเนินงานตามแผนการบริหารความเสี่ยง		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.7 การบริหาร ความเสี่ยงในองค์กร						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 5.8 การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
<input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1	1	มีคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในและมีองค์ประกอบ ตัว บ่งชี้คุณภาพการศึกษาภายในองค์กร		
<input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2	(ปัจจุบัน)			
<input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3	2	1) มีการประชุมชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน	() ข้อ 1	
<input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	(กระบวนการ)	2) มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	() ข้อ 2	
		3) มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ คุณภาพการศึกษาภายใน	() ข้อ 3	
		4) มีการประเมินคุณภาพภายในทุกปี	() ข้อ 4	
			() ข้อ 5	

		5) มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 5 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้		
	3 (ผลผลิต)	ผลการดำเนินงานตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในต้องได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.50 ขึ้นไปจาก คะแนนเต็ม 5		
	4 (ผลลัพธ์)	องค์กรมีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีการจัดทำใน แต่ละปีการศึกษา		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 5.8 การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษภายใน						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

รายการเอกสารอ้างอิง

ลำดับที่	ชื่อเอกสารอ้างอิง	ประกอบเกณฑ์ข้อที่

องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การพัฒนานักกีฬา

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตามเกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
	1 (ปัจจัย)	มีฐานข้อมูลนักกีฬาแต่ละประเภทในองค์กร		
	2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสวัสดิการให้กับนักศึกษาที่เป็นนักกีฬาโดยเฉพาะ 2) มีงบประมาณสนับสนุน ส่งเสริมนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจัดการเรียนการสอนเสริม สำหรับนักศึกษาที่เป็นนักกีฬาโดยเฉพาะ หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 1 () ข้อ 2 () ข้อ 3	
	3(ผลผลิต)	มีผลการติดตาม ความก้าวหน้าของนักกีฬาและมีการนำผลการติดตามมาวางแผนในการพัฒนา		

	4 (ผลลัพธ์)	<p>1) จำนวนนักกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนนักศึกษาที่เป็นนักกีฬาทั้งหมด</p> <p>2) จำนวนเหรียญรางวัลที่ได้รับในระดับชาติและนานาชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนนักกีฬาที่เข้าร่วมแข่งขัน</p> <p>หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 2 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้</p>	() ข้อ 1 () ข้อ 2	
--	--------------------	---	----------------------------	--

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 การพัฒนานักกีฬากีฬา						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา

ระดับคะแนน	ระดับ เกณฑ์	คำอธิบาย	ผลการ ดำเนินงาน	
			มี	ไม่มี
<input type="checkbox"/> 0 คะแนน ไม่มีการดำเนินงาน <input type="checkbox"/> 1 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 <input type="checkbox"/> 2 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1 และ 2 <input type="checkbox"/> 3 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2 และ 3 <input type="checkbox"/> 4 คะแนน มีการดำเนินงานตาม เกณฑ์ระดับที่ 1,2,3 และ 4	0	ไม่มีการดำเนินงาน		
	1 (ปัจจัย)	มีฐานข้อมูลผู้ฝึกสอนกีฬาแต่ละประเภทขององค์กร		
	2 (กระบวนการ)	1) มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาผู้ฝึกสอน 2) มีการส่งผู้ฝึกสอนเข้าร่วมการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่าง ต่อเนื่อง 3) มีการจ้างผู้ฝึกสอนที่มีความเชี่ยวชาญภายนอกสถาบัน หมายเหตุ : ต้องมีการดำเนินงานทั้ง 3 ข้อ จึงจะได้คะแนนในเกณฑ์ข้อนี้	() ข้อ 1 () ข้อ 2 () ข้อ 3	

	3 (ผลผลิต)	มีการติดตามผลการดำเนินงานของผู้ฝึกสอนกีฬาและนำผลการติดตามมาวางแผนพัฒนาผู้ฝึกสอน	() ข้อ 1 () ข้อ 2	
	4 (ผลลัพธ์)	จำนวนผู้ฝึกสอนกีฬาระดับชาติหรือนานาชาติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ฝึกสอนที่มีอยู่		

การแปลผล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนา
	โดยรวม (คะแนนเต็ม 4)	ด้านปัจจัย (Input) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านกระบวนการ (Process) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลผลิต (Output) (คะแนนเต็ม 1)	ด้านผลลัพธ์ (Outcome) (คะแนนเต็ม 1)	
ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา						
ระดับผลการประเมิน	() ดีมาก [4 คะแนน] () ดี [3 คะแนน] () ต้องปรับปรุง [2 คะแนน] () ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน [1 คะแนน]					

รายชื่อคณะกรรมการประเมิน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ประธานคณะกรรมการประเมิน

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ชื่อสถาบันการศึกษา..... ประจำปีการศึกษา.....

ประเมินระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ณ.....

**เกณฑ์การประเมินระดับ
องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้**

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
3.51 - 4.00	ดีมาก
2.51 - 3.50	ดี
1.51 - 2.50	ต้องปรับปรุง
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

**เกณฑ์การประเมินระดับส่วนย่อย
(ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์)**

ค่าเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
0.77-1.00	ดีมาก
0.52-0.76	ดี
0.26-0.51	ต้องปรับปรุง
0.00-0.25	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน

รายชื่อคณะกรรมการการประเมิน

- | | |
|---------|---------------|
| 1. | ประธานกรรมการ |
| 2. | กรรมการ |
| 3. | กรรมการ |
| 4. | กรรมการ |
| 5. | กรรมการ |
| 6. | กรรมการ |
| 7. | กรรมการ |
| 8. | กรรมการ |
| 9. | เลขานุการ |

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับ ผลการ ประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
1. ด้านการจัด การเรียน การสอน	1.1 การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร						
	1.2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ						
	1.3 การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้						
	1.4 การพัฒนานักศึกษา						
	1.5 การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและ ภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน						
	1.6 คุณภาพของบัณฑิต						
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 1							
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน							

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (โดยเฉพาะประเด็นในระดับเกณฑ์ที่ไม่ได้คะแนนหรือไม่มีการดำเนินการ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับ ผลการ ประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
2. ด้านการวิจัย	2.1 การพัฒนางานวิจัย						
	2.2 การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย						
	2.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 2							
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน							

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา(โดยเฉพาะประเด็นในระดับเกณฑ์ที่ไม่ได้คะแนนหรือไม่มีการดำเนินการ)

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับ ผลการ ประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
3. ด้านการบริการ วิชาการแก่สังคม	3.1 การพัฒนาการให้บริการวิชาการ ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม						
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 3							
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน							

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา(โดยเฉพาะประเด็นในระดับเกณฑ์ที่ไม่ได้คะแนนหรือไม่มีการดำเนินการ)

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับ ผลการ ประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
4. ด้านการทํานุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	4.1 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการ ทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 4							
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน							

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา(โดยเฉพาะประเด็นในระดับเกณฑ์ที่ไม่ได้คะแนนหรือไม่มีการดำเนินการ)

.....

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับ ผลการ ประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
5. ด้านการบริหาร และการพัฒนา องค์กร	5.1 การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร						
	5.2 การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้						
	5.3 การพัฒนาอาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุน						
	5.4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารองค์กร						
	5.5 การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร						

	5.6 การบริหารการเงินและ งบประมาณ						
	5.7 การบริหารความเสี่ยงในองค์กร						
	5.8 การพัฒนาระบบและกลไกการ ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน						
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 5							
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน							

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา(โดยเฉพาะประเด็นในระดับเกณฑ์ที่ไม่ได้คะแนนหรือไม่มีการดำเนินการ)

.....

.....

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	คะแนนผลการประเมิน					ระดับ ผลการ ประเมิน
		โดยรวม (4 คะแนน)	ปัจจัย (1 คะแนน)	กระบวนการ (1 คะแนน)	ผลผลิต (1 คะแนน)	ผลลัพธ์ (1 คะแนน)	
6. ด้านการพัฒนา กีฬาสู่ความเป็นเลิศ	6.1 การพัฒนานักกีฬากีฬา						
	6.2 การพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา						
คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินโดยรวมขององค์ประกอบที่ 6							
ผลการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน							

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา(โดยเฉพาะประเด็นในระดับเกณฑ์ที่ไม่ได้คะแนนหรือไม่มีการดำเนินการ)

.....

.....

สรุปผลการดำเนินงานโดยภาพรวมทุกองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน	ผลการประเมินตามเกณฑ์
1	การจัดการเรียน การสอน		
2	การวิจัย		
3	การบริการวิชาการแก่สังคม		
4	การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม		
5	การบริหารและพัฒนาองค์กร		
6	การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ		
โดยภาพรวม			

รายชื่อคณะกรรมการประเมิน

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ประธานคณะกรรมการประเมิน

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ภาคผนวก ค

แบบตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร

สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แบบตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ประสิทธิผลองค์กร สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ ความคิดเห็น ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ว่ามีความเหมาะสม และสามารถเป็น ตัวบ่งชี้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันการพลศึกษาหรือไม่อย่างไร และข้อเสนอเพิ่มเติม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดน้ำหนักของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรในแต่ละด้าน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในชื่อ หน้าชื่อที่ตรงกับท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. ตำแหน่งในสถาบันการพลศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี รองอธิการบดี

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิชาการ คณบดีคณะศิลปศาสตร์

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขต หัวหน้าศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยว

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านเหล่านี้ ท่านมีความคิดว่าตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรเหล่านี้มีความเหมาะสมในการสะท้อนการดำเนินงานในด้านนั้นๆของสถาบันการพลศึกษาหรือไม่ อย่างไร

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรน้อยที่สุด

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร	ความคิดเห็น					
	ไม่ เหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน						
1) การพัฒนาและบริหารหลักสูตร						
2) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
3) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมสำหรับการเรียนรู้						
4) การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้						

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร	ความคิดเห็น					
	ไม่ เหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
5) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกในการพัฒนา การเรียนการสอน						
6) ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสถาบัน						
7) การพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของบัณฑิต						
8) บัณฑิตที่ได้ออกมาทำงานหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี						
9) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต						
10) การพัฒนาวิชาชีพให้กับนักศึกษาและศิษย์เก่า						
11) การพัฒนาวิชาการให้กับนักศึกษาและศิษย์เก่า						

. ด้านการวิจัย					
1) การพัฒนางานวิจัย					
2) การจัดการความรู้ด้านงานวิจัย					
3) จำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์					
4) จำนวนงานวิจัยที่ได้ตีพิมพ์หรือเผยแพร่					
5) จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการรับรองคุณภาพ					

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร	ความคิดเห็น					
	ไม่ เหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม						
1) ระบบและกลไกในบริการวิชาการแก่สังคม						
2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ						
3) กระบวนการนำความรู้และประสบการณ์จากการให้บริการวิชาการมาใช้ประโยชน์						
4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม						
1) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม						
2) กระบวนการในการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเข้ากับการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กร						
5. ด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบัน						
1) การจัดทำแผนกลยุทธ์						
2) การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ						
3) การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันการเรียนรู้						
4) การพัฒนาอาจารย์						
5) การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน						
6) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน						

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร	ความคิดเห็น					
	ไม่ เหมาะสม	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
7) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร						
8) การบริหารการเงินและงบประมาณ						
9) การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน						
10) การบริหารความเสี่ยง						
11) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร						
6. ด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ						
1) ระบบและกลไกการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์ท่านช่วยเสนอแนะตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรในแต่ละด้านเพิ่มเติม เพื่อให้การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรมีความสมบูรณ์และครอบคลุม ภารกิจหลักของสถาบันการพลศึกษามากที่สุด

ประสิทธิผลองค์กร	ข้อเสนอแนะหรือตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรเพิ่มเติม
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	
2. ด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์	
3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	
4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	
5. ด้านการบริหารและการพัฒนาสถาบัน	
6. ด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ	

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

เครื่องมือการประเมินระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา

สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการขั้นตอนของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ผู้บริหาร
 ครู-อาจารย์
 บุคลากรสายสนับสนุน

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการขั้นตอนของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดของท่าน โดยมีเกณฑ์การประเมินและความหมายของระดับความเหมาะสม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย/ระดับความเหมาะสม	ความหมาย
4.51-5.00 /มากที่สุด	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.51-4.50/มาก	มีความเหมาะสมมาก
2.51-3.50/ปานกลาง	มีความเหมาะสมปานกลาง
1.51-2.50/น้อย	มีความเหมาะสมน้อย
1.00-1.50/น้อยที่สุด	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านปัจจัย					
1) มีวัตถุประสงค์ของการประเมินชัดเจน					
2) มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่ชัดเจนและครอบคลุมพันธกิจขององค์กร					
3) มีเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ชัดเจน					
4) มีการจัดทีมผู้ประเมินมาจากบุคลากรทุกฝ่าย/งานที่เกี่ยวข้อง					
5) มีจำนวนผู้ประเมินที่เหมาะสม					
6) มีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินที่เหมาะสม					
7) มีคู่มือการใช้ระบบการประเมินที่ชัดเจน					
8) มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปใช้					
ด้านกระบวนการประเมิน					
1) มีการประชุมชี้แจง วัตถุประสงค์ของการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบ					
2) มีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องในการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร					
3) มีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการประเมิน คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน					
4) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5) มีขั้นตอนการดำเนินงานการประเมินที่ชัดเจน ง่ายต่อการปฏิบัติ					
ด้านผลผลิต					
1) มีผลการประเมิน ครอบคลุมภารกิจขององค์กร					
2) มีผลการประเมินที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ					
3) มีผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้					
ด้านข้อมูลป้อนกลับ					
1) มีการจัดทำรายงานผลการประเมินที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กร					
2) มีการเผยแพร่ผลการประเมินไปสู่บุคลากรทุกคนในองค์กร รับทราบ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1) ด้านปัจจัยนำเข้า

.....
.....

2) ด้านกระบวนการ

.....
.....

3) ด้านผลผลิต

.....
.....

4) ด้านข้อมูลป้อนกลับ

.....
.....

5) ด้านการนำผลการประเมินไปใช้

.....
.....

แบบประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับ สถาบันอุดมศึกษา

สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

คำชี้แจง แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมิน
ประสิทธิผลองค์กร และประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยแบ่ง
ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

1. ตำแหน่ง

- ผู้บริหาร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
 ครู อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน

2. ประสบการณ์ทำงานในองค์กร

- น้อยกว่า 10 ปี 11-20 ปี 21-30 ปี 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่พัฒนาขึ้น

ใน 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านข้อมูลป้อนกลับ
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน โดยมีความหมาย
และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย/ระดับความพึงพอใจ	ความหมาย
4.51-5.00 /มากที่สุด	มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร มากที่สุด
3.51-4.50/มาก	มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร มาก
2.51-3.50/ปานกลาง	มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรปานกลาง
1.51-2.50/น้อย	มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร น้อย
1.00-1.50/น้อยที่สุด	มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร น้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านปัจจัย					
1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน					
2) องค์กรประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน					
3) เกณฑ์การประเมิน					
4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน					
5) จำนวนของผู้ประเมิน					

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6) คุณสมบัติของผู้ประเมิน					
7) ระยะเวลาในการประเมิน					
ด้านกระบวนการประเมิน					
1) การเตรียมความพร้อมก่อนการประเมิน					
2) การกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมการประเมิน					
3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมิน					
4) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน					
ด้านผลผลิต					
1) ความถูกต้องน่าเชื่อถือของผลการประเมิน					
2) ผลการประเมินครอบคลุมพันธกิจหลักขององค์กร					
ด้านข้อมูลป้อนกลับ					
1) การรายงานสรุปผลการประเมิน					
2) มีข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติได้ชัดเจน					

ตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน โดยมีความหมายและเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1. ด้านความมีประโยชน์ (utility) เป็นการพิจารณาว่าระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นให้ข้อมูลที่จำเป็นและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มากน้อยเพียงใด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1) ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินตอบสนองความต้องการของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร					
2) สารสนเทศของผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ					
3) มีการเสนอแนะการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน					
4) การแปลความหมายและการตัดสินใจผลการประเมินมีความถูกต้องและชัดเจน					
5) การรายงานผลการประเมินมีความชัดเจนและทันเวลาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้					
6) มีการนำเสนอและเผยแพร่ผลการประเมินไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง					
7) ระบบการประเมินเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมิน					

ข้อเสนอแนะ

.....

2. ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) เป็นการพิจารณาว่า ระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับสภาพจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1) ระบบที่มีวิธีการและขั้นตอนการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
2) ระบบการประเมินมีกระบวนการ ขั้นตอน และ ผลการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ					
3) ผลการประเมินที่ได้มีความคุ้มค่า					
4) ระบบสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพองค์กรได้จริง					
5) ระบบให้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องสามารถตรวจสอบได้					

ข้อเสนอแนะ

.....

3. **ด้านความเหมาะสม (propriety)** เป็นการพิจารณาว่า ระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ ตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินมีความสอดคล้องกับนโยบาย และการดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กร มากน้อยเพียงใด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1) มีการกำหนดข้อตกลงของการประเมินไว้อย่างชัดเจน					
2) รายงานผลการประเมินอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย					
3) ระบบการรายงานผลการประเมินมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง					
4) ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณ					
5) ระบบการประเมินมีความเหมาะสมกับระบบการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์กร					
6) ระบบการประเมินมีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร					

ข้อเสนอแนะ

.....

4. **ด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy)** เป็นการพิจารณาว่า ระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น มีสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน และสอดคล้องกับหลักการวัดและประเมินประสิทธิผลองค์กร

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1) มีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน					
2) มีการระบุขั้นตอนการประเมินไว้อย่างชัดเจน					
3) เครื่องมือการประเมินและการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้อง					
4) มีการจัดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และรายงานผลที่ชัดเจน					
5) การเขียนรายงานผลการประเมินมีความชัดเจน อ่านแล้วเข้าใจ					

ข้อเสนอแนะ

.....

ขอขอบคุณมาก

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

- ชื่อ-สกุล** นางสาวชนิตา ไกรเพชร เกิดวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2516 จังหวัดเพชรบุรี
- ประวัติการศึกษาการศึกษา**
- ระดับปริญญาตรี** สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏเพชรบุรี พ.ศ. 2539
- ระดับปริญญาโท** สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2544
- ประวัติการทำงาน** อาจารย์ วิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดยะลา ตั้งแต่ปี 2539-2550
ปัจจุบันรับราชการ ตำแหน่งครู ชำนาญการ
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง
- ที่อยู่** สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง เลขที่ 39 หมู่ 8 ต.ไชยภูมิ
อ.ไชโย จ.อ่างทอง 14140