



การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถาบันการพลศึกษา

AN ANALYSIS OF SYSTEM FACTORS AFFECTING
ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS OF INSTITUTE
OF PHYSICAL EDUCATION

สุริย์พร ภูศรี
พีระศักดิ์ กิ่งพุ่ม
บรรณากิจบรรจง ทองจำปา

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม

2552

ลิขสิทธิ์ของสถาบันการพลศึกษา

ชื่อเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ของสถาบันการพลศึกษา

ผู้วิจัย สุรีย์พร ภูศรี

ไพระศักดิ์ กิ่งพุ่ม

บรรณากิจบรรจง ทองจำปา

ปีที่วิจัย พ.ศ. 2552-2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาหรือโค้ช ในสถาบันการพลศึกษาของแต่ละวิทยาเขต จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงตามน้ำหนักของสัมประสิทธิ์อิทธิพล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการกีฬาของผู้บริหาร ($P=0.61$)
2. การบริหารจัดการของผู้บริหาร ($P=0.34$)
3. การพัฒนาบุคลากรในสถาบัน ($P=0.24$)
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถาบัน ($P=0.18$)
5. เทคโนโลยีและระบบงาน ($P=0.18$)

TITLE AN ANALYSIS OF SYSTEM FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
EFFECTIVENESS OF INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION.

AUTHOR Sureeporn Poosri
Peerasak Kingpum
Bannakitbanjong Thongjampa

DATE 2009-2010

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate the system factors affecting the organizational effectiveness of Institute of Physical Education on each campus. The sample used in this study consisted of 280 instructors or coacher. The instrument used for collecting data was a 5 rating scale questionnaires. The statistics used for analyzing the collected data were mean, standard deviation, multiple regression and path analysis of AMOS. The results of the study were as follows of system factors affecting organizational effectiveness of Institute of Physical Education of significant .01 level. It was found that there were 5 variables ordinal high to low :

1. Sport Leadership of Administrator (P=0.61)
2. Management of Administrator (P=0.34)
3. Human resource Development (P=0.24)
4. Vision, Mission and Strategy (P=0.18)
5. Technology and Job system (P=0.18)

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ดร.กุศล ศรีสารคาม และ ดร.ชัยรัตน์ ชูสกุล ที่ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของการออกแบบการวิจัยด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณรองอธิการสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาหรือโค้ชที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามได้อย่างสมบูรณ์

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา และรองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตมหาสารคาม ที่ให้การสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุริย์พร ภูศรี
หัวหน้าโครงการวิจัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดเบื้องต้น	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการจากการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การอุดมศึกษาในช่วงของการเปลี่ยนแปลง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา	12
แนวคิดเกี่ยวกับระบบสังคม	21
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ	26
แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การ	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
การแปลผลข้อมูล	61
บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65

5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
	สรุปผลการวิจัย	70
	อภิปรายผลการวิจัย	70
	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	72
	บรรณานุกรม	74
	ภาคผนวก	79
	ประวัติย่อผู้วิจัย	80

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในปัจจุบันนี้เป็นสังคมขององค์การและด้วยเหตุผลที่ว่า องค์การเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นมาเพื่อแก้ไขข้อจำกัดต่าง ๆ ของมนุษย์ ขณะเดียวกันมนุษย์ในสังคมก็คาดหวังและหวังที่จะให้องค์การต่าง ๆ เหล่านี้มีคุณค่าโดยแท้จริง เพื่อส่งเสริมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น คุณค่าขององค์การทุกองค์การจึงอยู่ที่การที่จะต้องเป็นองค์การที่สามารถทำประโยชน์และตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งขึ้น ซึ่งย่อมหมายถึงจะต้องเป็นองค์การที่มีการทำงานที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าวจะมีได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับว่าการบริหารหรือการจัดการงานด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารทุกระดับชั้นขององค์การนั้น ๆ จะทำได้สมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารมีคุณภาพเหมาะสมหรือไม่

ในเมื่อคุณค่าขององค์การเกี่ยวพันกันโดยตรงกับประสิทธิภาพของการบริหารเช่นนี้ หนทางที่จะทำให้องค์การมีคุณค่าต่อมนุษย์อย่างสมบูรณ์จึงอยู่ที่จะต้องมุ่งสนใจหาวิธีที่จะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารจึงควรพิจารณาถึงแนวคิดและวิธีการที่จะให้องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันได้

แนวคิดในเรื่องประสิทธิผลขององค์การเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่นักวิชาการและนักบริหารต่างให้ความสำคัญ เพราะทุกองค์การต่างมีเป้าหมายสุดท้ายคือความมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การมีความหมายแตกต่างกันไปตามแต่ละสาขาวิชาและตามแต่ตัวแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การ เช่น ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social Function Model) มีความเชื่อว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพจะต้องทำหน้าที่ 4 ประการได้เป็นอย่างดี คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation to the Environment) 2) ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (Goal Attainment) 3) ความสามารถในการบูรณาการประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงทางสังคม (Integration Social Stability) และ 4) สิ่งที่ย่อนเร้นอยู่ภายใน (Latency) ซึ่งหมายถึงความถึงการรักษารูปแบบหรือการดำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการกระตุ้นจิตใจ ตัวแบบของ Bass (The Bass Model) จะเน้นในเรื่องของผลกำไรและสะท้อนให้เห็นคุณค่าและความสำคัญขององค์การที่มีต่อสมาชิกและสังคม ตัวแบบระบบทรัพยากร

(System Resource Model) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร คือ ความสำเร็จขององค์กร ในการแสวงหาทรัพยากรที่ขาดแคลนและมีคุณค่า ส่วนตัวแบบของ Bennis (The Bennis Model) อธิบายประสิทธิผลองค์กรว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถในการบูรณาการเพื่อการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร อย่างไรก็ตาม ความหมายและแนวคิดเรื่องประสิทธิผลองค์กร มีนักวิชาการให้ความหมายไว้มากมาย และแตกต่างกันไป จึงไม่น่าประหลาดใจที่ความแตกต่างดังกล่าวมีผลทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกัน ต่อวิธีการในการปรับปรุงประสิทธิผลองค์กรให้ดีขึ้น Gibson และคณะ (1979 ; อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. 2529) ได้เสนอว่าวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการพยายามสร้างแนวทางการประเมิน ประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร คือ การใช้แนวคิดพื้นฐานในทฤษฎีระบบเข้ามาเป็นเครื่องมืออธิบาย แนวความคิดเรื่องประสิทธิผล ทฤษฎีระบบจะสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก การวิเคราะห์ภายในองค์กรก็จะช่วยให้เข้าใจว่าคนภายในองค์กรปฏิบัติงานเป็นส่วนบุคคล และเป็นส่วนรวมอย่างไรและทำไม ส่วนการวิเคราะห์ภายนอกองค์กรก็จะช่วยให้เข้าใจการกระทำของ องค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรจะต้องรับผิดชอบกับการจัดการกับพฤติกรรม องค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แนวคิดเชิงระบบ หรือวิธีการเชิงระบบ (System Approach) เป็นแนวคิดหนึ่งที่นักวิชาการ และนักบริหารได้นำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในองค์กร โดยพิจารณาองค์กรเป็นระบบหนึ่ง ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ เช่น ส่วนของปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมภายนอก ระบบ ส่วนของ กระบวนการ ผลผลิตของระบบ และส่วนของข้อมูลย้อนกลับภายในระบบจะประกอบด้วยส่วนย่อย แต่ละส่วนมีลักษณะเฉพาะของตนเอง มีหน้าที่ที่สำคัญเฉพาะอย่าง ซึ่งหน้าที่เหล่านั้นจะนำไปสู่การ ดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ การบรรลุวัตถุประสงค์ของระบบจึงขึ้นอยู่กับการทำ หน้าที่ตามที่กำหนดไว้ของส่วนย่อย การกระทำสิ่งใดให้เกิดผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ และสภาพของส่วนย่อยจึงมีผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบโดยส่วนรวมด้วย ดังนั้น การศึกษา ระบบใด ๆ จะต้องมีการศึกษาว่าส่วนรวมประกอบด้วยส่วนย่อยอะไรบ้าง และหน้าที่ของระบบย่อยที่มี ต่อระบบใหญ่เป็นอย่างไร เพื่อกระตุ้นเตือนให้ระบบย่อยทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ ด้วยวิธีการพิจารณา ดังกล่าวย่อมจะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารได้อย่างรัดกุมและสัมพันธ์ต่อเนื่อง และสอดคล้องกันไปเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้มีการตกหล่นหรือขาด ความสมดุลอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่บริหารด้านใดด้านหนึ่งไปโดยที่มิได้พิจารณาสัมพันธ์ถึง ส่วนอื่นที่ได้ทำไปแล้ว หรือมิได้มองถึงส่วนรวมของหน้าที่ทางการบริหารทั้งหมด

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชาชนในชุมชน นักวิชาการ หลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลโรงเรียนไว้มากมาย ซึ่งพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ องค์กรของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษามีความยืดหยุ่นใน

การปรับตัว การบูรณาการและการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยมเพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร เช่น ปัจจัยด้านโรงเรียนปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน นอกจากนี้ Steers (1977) ยังระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร คือ ปัจจัยลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ การศึกษาในสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการหลายระบบ จะต้องมีการศึกษาว่า ส่วนรวมประกอบด้วยส่วนย่อยอะไรบ้าง และหน้าที่ของระบบย่อยที่มีต่อระบบใหญ่เป็นอย่างไร เพื่อกระตุ้นเตือนให้ระบบย่อยทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ ด้วยวิธีการพิจารณาดังกล่าวย่อมจะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารได้อย่างรัดกุมและสัมพันธ์ต่อเนื่องและสอดคล้องกันไปเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้มีการตกหล่นหรือขาดความสมดุลอันสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่บริหารด้านใดด้านหนึ่งไปโดยที่มิได้พิจารณาสัมพันธ์ถึงส่วนอื่นที่ได้ทำไปแล้ว หรือมิได้มองถึงส่วนรวมของหน้าที่ทางการบริหารทั้งหมด สถานศึกษาในฐานะองค์กรหนึ่ง หากพิจารณาในเชิงระบบจะพบว่า สถานศึกษามีตัวป้อนซึ่งรับมาจากสภาพแวดล้อม ตัวป้อนของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน ผลผลิตของสถานศึกษาก็คือ นักศึกษาที่มีความรู้ เจตคติ ทักษะ มีคุณลักษณะตรงตามหลักสูตรกำหนด ข้อมูลย้อนกลับจะเป็นตัวป้อนหนึ่งซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการควบคุมการทำงานของระบบ สถานศึกษาจะต้องใช้ข้อมูลย้อนกลับให้เกิดประโยชน์ ใช้ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน หรือกระบวนการบริหาร นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมของระบบ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมทั่วไประดับสังคม และสภาพแวดล้อมระดับภารกิจ ซึ่งสภาพแวดล้อมทั้งสองลักษณะมีผลกระทบต่อระบบภายในองค์กร ทั้งในด้านการรับรู้และกระบวนการบริหาร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อเป้าหมาย เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร จิตสังคมและกระบวนการจัดการ (Hall. 1972 ; Hunt. 1974 ; อ้างถึงใน Kastand Rosenzweig. 1985)

ดังนั้น “คน” หรือบุคลากรถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากคนเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร ซึ่งสามารถทำให้สภาพการบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรใดแม้ว่าจะมีเงินมากมาย มีระบบการจัดการที่ล้ำเลิศ สิ่งเหล่านี้ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ถ้าปราศจากคนที่มีความสามารถ ความตั้งใจ ความเต็มใจในการทำงาน ซึ่งการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้นั้น สถาบันการศึกษามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างนิสิต นักศึกษา ให้กลายเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและนำความรู้ความสามารถนั้นไปใช้ในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นแหล่งรวมและผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูงทุกสาขา ซึ่งกำลังคนเหล่านี้เองที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา

ประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาคือการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อก่อให้เกิดความมั่งคั่งทางปัญญาและคุณภาพแก่บุคคลและสังคม

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพของการของสถานศึกษาในฐานะองค์การและระบบเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการของสถาบันการพลศึกษา ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของการของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขตอยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต ได้แก่ ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

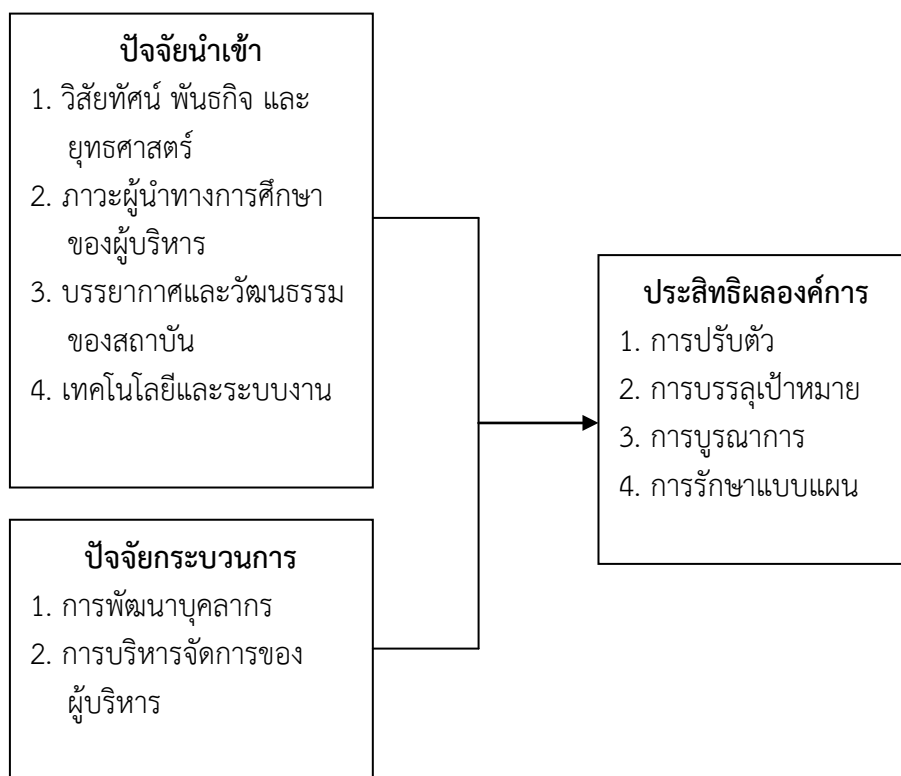
ประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ทำหน้าที่ฝึกสอนกีฬาหรือโค้ช ในสถาบันการพลศึกษา ทั้ง 17 วิทยาเขต

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ที่ทำหน้าที่ฝึกสอนกีฬาหรือโค้ชของสถาบันการพลศึกษา ในวิทยาเขต ปีการศึกษา 2552 จำนวน 280 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า และปัจจัยกระบวนการ
2. ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพของการ

กรอบแนวคิดเบื้องต้น



นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ระดับความสามารถของสถาบันการพลศึกษาในแต่ละวิทยาเขต ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แก้ปัญหาทางด้านการพัฒนาพลศึกษาและกีฬาในสถาบันการพลศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมองค์การตลอดไป

ปัจจัยเชิงระบบ หมายถึง ตัวแปรที่เป็นสาเหตุส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขตให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร ปัจจัยนำเข้า และตัวแปรปัจจัยกระบวนการ

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ข้อความรู้พื้นฐาน (Basic Knowledge) การวิจัยครั้งนี้จะทำให้เกิดข้อความรู้เบื้องต้นในด้านต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต

1.2 ข้อความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษา ทำให้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในทางบวก - ลบ หรือมีความสัมพันธ์สูงสุด - ต่ำสุด กับประสิทธิผลองค์การ

2. ความรู้ประยุกต์ (Applied knowledge) ข้อความรู้พื้นฐานที่ได้จากข้อ 1 จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผลองค์การ ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงระบบกับประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต ซึ่งค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.2 ผู้บริหารระดับสูงในสถาบันการพลศึกษา สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาด้านพลศึกษาและกีฬา เพื่อความมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การอุดมศึกษาในช่วงของการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของการอุดมศึกษา

โดยหลักสากล อุดมศึกษามีชื่อเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า การศึกษาระดับที่ 3 (Tertiary Education) การศึกษาหลังมัธยมศึกษา (Post - Secondary Education) และที่นิยมใช้กันแพร่หลาย คือ การอุดมศึกษา (Higher Education) สำหรับความหมายของการอุดมศึกษานั้นอธิบายได้เป็น 2 ประเด็น (วัลลภา เทพหัสดิน. 2530) คือ

1. ความรู้ในสถาบันการศึกษาซึ่งจัดให้แก่ผู้เรียนหลังการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
2. ความรู้วิชาการขั้นสูง เป็นวิทยาการที่ลึกซึ้งและกว้างขวาง ตลอดจนมุ่งในการสร้าง

ความเจริญทางวิทยาศาสตร์และการงานระดับต่าง ๆ

แนวความคิดทางการอุดมศึกษาย่อมแตกต่างกันไปตามการคิดของแต่ละปรัชญา ความคิดเกี่ยวกับอุดมศึกษาได้ว่า อุดมศึกษาคือการศึกษาระดับสูง ซึ่งจัดให้กับผู้เรียนที่มีประสบการณ์วุฒิภาวะสูงและผ่านการศึกษาชั้นมัธยมศึกษามาแล้วสถาบันอุดมศึกษาจึงได้แก่สถาบันที่ให้การศึกษาชั้นหลังจากมัธยมศึกษา อันประกอบด้วย วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยในรูปแบบของเมืองไทยจัดรูปแบบ ดังนี้คือ

2. การปรับเปลี่ยนของการอุดมศึกษาไทย

การอุดมศึกษาไทยในปัจจุบันนั้น ได้รับการปรับโครงสร้างโดยกระบวนการปฏิรูปการศึกษามหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน โดยส่วนใหญ่เคยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย แต่เมื่อมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มหาวิทยาลัยรัฐและเอกชนรวมทั้งสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ปรับโครงสร้างมาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การจำแนกความแตกต่างของสถาบันอุดมศึกษาอาจจัดเป็น 2 ประเภทใหญ่ ได้แก่

1. มหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย และวิทยาลัยวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2. สถาบันวิชาชีพเฉพาะสังกัดกระทรวงและหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐบาล และสถาบันอุดมศึกษานานาชาติมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดตั้งขึ้น และมักเป็นหน่วยงานในระบบราชการ จนกระทั่งมีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งมีสถานภาพเป็น

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตั้งแต่เมื่อเริ่มก่อตั้ง หลังจากนั้นกระแสของการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยรัฐให้ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือ การออกนอกระบบราชการได้เพิ่มมากขึ้น โดยภายในปี 2545 รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 20 แห่งให้พ้นจากความเป็นระบบราชการไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นโยบายดังกล่าวมีปรากฏทั้งในสมัยรัฐบาลชวน หลีกภัย และยังคงอยู่จนสมัยของนายกฯ ทักษิณ ชินวัตร เหตุผลสำคัญของการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เนื่องจากต้องการส่งเสริมการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาให้มีความเป็นอิสระคล่องตัวมีประสิทธิภาพ

3. พันธกิจและภารกิจอุดมศึกษาสู่ปวงชน

องค์การการศึกษาของโลก หรือ องค์การยูเนสโก ได้จัดประชุมเกี่ยวกับการอุดมศึกษาระดับโลก โดยมีผู้แทนจากประเทศต่าง ๆ เกือบทั่วโลกเข้าร่วมประชุมเมื่อ พ.ศ. 2541 ซึ่งในการประชุมครั้งนั้น ได้รับรองพันธกิจ และ ภารกิจของอุดมศึกษาไว้ 17 มาตรา ซึ่งในมาตราต่าง ๆ เหล่านั้น เป็นภารกิจหรือพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาสู่ปวงชนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543)

มาตรา 3 การอุดมศึกษาจะต้องให้โอกาสทางการศึกษาแก่ทุกคนสนับสนุนให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้เข้าสู่การอุดมศึกษาอย่างทัดเทียมกันไม่ว่าจะเป็นชนกลุ่มน้อย ผู้ยากจน หรือผู้พิการ

มาตรา 4 สนับสนุนให้สตรีได้เข้าสู่อุดมศึกษาอย่างทัดเทียมบุรุษ

มาตรา 8 เพิ่มความหลากหลายในการให้การศึกษาและฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เรียนจากภูมิหลังที่หลากหลายสามารถเข้าถึงได้มากที่สุด

มาตรา 12 ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและทางการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้

มาตรา 17 สร้างเครือข่ายผู้ร่วมงานและพันธมิตรในการจัดการอุดมศึกษาทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และ สากล

นอกจากนี้ทางองค์การยูเนสโกยังได้กำหนดภารกิจที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำอย่างเร่งด่วน ในส่วนของอุดมศึกษาสู่ปวงชนนั้นมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543)

1. ทุกสถาบันควรกำหนดพันธกิจเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการโดยคำนึงถึงความต้องการของสังคมทั้งปัจจุบันและอนาคต

2. มหาวิทยาลัยต้องให้บริการชุมชน กิจกรรมวิชาการเหล่านี้ต้องมีเป้าหมายเพื่อกำจัดความไม่รู้ ความยากจน ความรุนแรง ความอดอยากหิวโหย และ โรคภัยไข้เจ็บในสังคม

3. มหาวิทยาลัยต้องเปิดกว้างให้โอกาสทางการศึกษา กำจัดทุรภาวะที่เป็นอุปสรรคในการเข้ามาศึกษา สร้างระบบการเทียบโอนรายวิชา และรับโอนนักศึกษาให้คล่องตัวที่สุด เท่าที่

มาตรฐานการศึกษาจะพึงให้ทำได้ นอกจากนั้นยังควรจัดโครงการพิเศษเพื่อให้ผู้ประกอบการได้เข้ามาศึกษาต่อ ดังที่เรียกกันว่าการอุดมศึกษาผู้ใหญ่

4. มหาวิทยาลัยต้องสร้างความสัมพันธ์กับสถานประกอบการเพื่อให้เกิดความร่วมมือทั้งในเรื่องการฝึกอบรม การวิจัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามาศึกษาต่ออุดมศึกษาสู่ปวงชน ซึ่งประกอบไปด้วยอุดมศึกษาต่อเนื่อง อุดมศึกษาตามอัธยาศัยและ อุดมศึกษาตลอดชีวิต จึงมีความสำคัญที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้มองเห็น แต่ละประเทศพยายามให้อุดมศึกษาเข้าสู่ปวงชน เพื่อให้เป็นพลังสมองที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ของประเทศ และพัฒนาประเทศให้ดียิ่งขึ้นติดต่อกันไปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มุ่งในการพัฒนาคนและหัวใจสำคัญของการพัฒนานั้น คือ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนชนบท โดยได้กล่าวถึงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนชนบท เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543)

1. การเตรียมพร้อมของชุมชนเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาคนโดย
 - 1.1 พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและทักษะ
 - 1.2 พัฒนาความเป็นผู้นำและความเข้มแข็ง
 - 1.3 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์กรชุมชน
 - 1.4 ส่งเสริมองค์กรชุมชนเป็นตัวแทน
2. การเพิ่มศักยภาพขององค์กรชุมชน
 - 2.1 พัฒนากระบวนการเรียนรู้ กระจายข้อมูลข่าวสาร
 - 2.2 สนับสนุนให้ริเริ่มทำธุรกิจที่ชุมชนเป็นเจ้าของ
 - 2.3 ส่งเสริมบทบาทของสตรีในการบริหารจัดการ
3. สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และขยายเครือข่ายการเรียนรู้
 - 3.1 สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 3.2 จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพสอดคล้องกับศักยภาพของชุมชน
 - 3.3 รับรองวิทยฐานะการเรียนรู้ เช่น วิทยาลัยชุมชน มหาวิทยาลัยชาวบ้าน
 - 3.4 เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการประกอบอาชีพดำรงชีพ
4. สนับสนุนแหล่งเงินทุนสำหรับพัฒนาชุมชน
 - 4.1 ขยายกองทุนพัฒนาชนบท สนับสนุนการออมทรัพย์
 - 4.2 สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนรูปแบบต่าง ๆ
 - 4.2.1 กองทุนสวัสดิการชุมชน
 - 4.2.2 กองทุนพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 4.2.3 กองทุนวิจัยพัฒนาอาชีพเสริม

จะเห็นได้ว่า ในหลายส่วนของการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนชนบทนั้น จะต้องพึงการให้การศึกษาในระดับที่สูงกว่าการศึกษาพื้นฐานทั้งสิ้น เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และทักษะความเป็นผู้นำ กระบวนการเรียนรู้ การทำธุรกิจ เครือข่ายการเรียนรู้ วิทยาลัย ชุมชน มหาวิทยาลัยชาวบ้าน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเป้าหมายที่ท้าทายอุดมศึกษาว่าจะมี สมรรถภาพสูงพอที่จะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนา บุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีการกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนา เทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย ทำให้มีลักษณะของภารกิจที่แตกต่างจากภารกิจของมหาวิทยาลัยทั่วไป จุดเน้นดังกล่าวปรากฏชัดเจนในพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 ซึ่งกำหนดในลักษณะที่มุ่งเป็นสถาบันเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้ได้รับการคาดหวังว่า จะดำเนินการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ท้องถิ่น ให้เกิดขึ้นได้ตามความคาดหวังของหลาย ๆ ฝ่าย พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 นับเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดดังกล่าว และยังส่งต่อแนวคิดไปสู่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกีฬา ที่ทำให้สถาบันการพลศึกษาปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยอย่างเต็มรูปแบบต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542) เป็นกฎหมายว่าด้วยการศึกษาของชาติ ฉบับแรก มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 เป็นต้นมาโดยมีสาระที่ใช้เป็นกรอบในการปฏิรูปการศึกษา ทั้งในส่วนที่เป็นความมุ่งหมาย หลักการของการจัดการศึกษา สิทธิและหน้าที่ของการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งถือได้ว่าที่ผ่านมาเป็นการเปลี่ยนแปลงการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ของชาติ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำเป็นต้องทำความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

(1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองและสังคม ได้แก่ ตนเองสังคมชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรมการกีฬา ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

(4) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงาน ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น และทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนและสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ สวนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้อื่น อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่ง มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะ อันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัย และศักยภาพสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็น วิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจาก คุณลักษณะในวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้วยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม อื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัด กระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัด การศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพรวมทั้ง การส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา

1. นิยามมาตรฐาน

มาตรฐาน (Standard) หมายถึง ขอบเขตขั้นต่ำของการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ (วันชัย ศิริชนะ. 2538) หรืออาจหมายถึงสภาพสิ่งที่จะควรจะเป็น เป็นสภาพอันก่อปรด้วยคุณภาพ เช่น โรงเรียนมาตรฐานก็จะต้องเป็นโรงเรียนที่ประกอบไปด้วยครูที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน และมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในการเรียนรู้ เป็นต้น และเมื่อกล่าวถึงมาตรฐานของสิ่งใด ก็หมายถึง สภาพที่เป็นอุดมการณ์ อุดมคติที่จะควรจะเป็นของสิ่งนั้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541) จึงสรุปได้ว่า มาตรฐานหมายถึง สภาพสิ่งที่จะควรจะเป็นตามอุดมการณ์ หรืออุดมคติ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ

2. องค์ประกอบของมาตรฐานการศึกษา (Academic Standard)

ในระยะเริ่มแรก องค์ประกอบสำคัญของมาตรฐานการศึกษา จะเน้นที่คุณภาพของคณาจารย์เป็นสำคัญ แต่ต่อมาได้พิจารณาถึงองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ครอบคลุมไปถึงปัจจัยอื่นที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้คณาจารย์ได้ปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สมตามความมุ่งหมายของการศึกษาด้วย เช่น วัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ เป็นต้น (วิจิตร ศรีสอาน. 2537 ; อ้างอิงใน จาระเพ็ญ แท่นนิล. 2547) นอกจากนี้ เมื่อกล่าวถึงมาตรฐานการศึกษา มักจะครอบคลุมในเรื่องของ วัตถุประสงค์ ปรัชญาองค์กร และการบริหาร ทรัพยากรการเงิน คณาจารย์และบุคลากร อาคารสถานที่ ห้องสมุด บริการนักศึกษาหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

3. มาตรฐานการศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย

ทบวงมหาวิทยาลัย (2541) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไว้มี 9 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนดำเนินงาน

สถาบันอุดมศึกษาพึงกำหนดปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของสถาบันให้สอดคล้อง กับภารกิจหลักของสถาบัน และมีแผนดำเนินการที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.1 ปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์

สถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของสถาบันไว้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถาบัน

1.2 แผนงาน

สถาบันอุดมศึกษา มีการวางแผนการศึกษา ให้สอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของสถาบัน มีการดำเนินงานตามแผนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด

1.3 การประเมินแผนงานและโครงการ

สถาบันอุดมศึกษา พิจารณาประเมินแผนงานและโครงการเป็นระยะ ๆ มีการปรับปรุงแผนงานและโครงการให้สอดคล้อง และทันต่อความเปลี่ยนแปลง

มาตรฐานที่ 2 การเรียนการสอน

สถาบันอุดมศึกษา ถึงจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมเกี่ยวกับหลักสูตรอาจารย์ กระบวนการเรียนการสอน นักศึกษา และปัจจัยสนับสนุนการเรียนการสอน

2.1 หลักสูตร

สถาบันอุดมศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรที่เปิดสอนทุกหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านวิชาการและวิชาชีพ มีการประเมินหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ มีการบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

2.2 อาจารย์

สถาบันอุดมศึกษา มีระบบการสรรหา พัฒนา และดำรงรักษาไว้ซึ่งอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณธรรมและจริยธรรม มีการกำหนดภารกิจของอาจารย์ไว้ชัดเจน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

2.3 กระบวนการเรียนการสอน

สถาบันอุดมศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนที่มี คุณภาพ และประสิทธิภาพ มีการทำแผนการสอน การเตรียมการสอน การทำรายละเอียดชุดวิชา การใช้ นวัตกรรม ในการสอนการประเมินการเรียน และการประเมินการสอนของอาจารย์

2.4 นักศึกษา

สถาบันอุดมศึกษา มีการจัดระบบการคัดเลือกนักศึกษาและระบบติดตามผลการศึกษานักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลคุณภาพของบัณฑิตทั้งที่ศึกษาต่อและเข้าทำงาน

2.5 การวัดและประเมินผล

สถาบันอุดมศึกษา มีการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานตามหลักการวัดและประเมินผล

2.6 ปัจจัยเกื้อหนุน

สถาบันอุดมศึกษา พิจารณาจัดปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีอาคารสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ในหลายรูปแบบ เช่น แบบกลุ่มใหญ่ กลุ่มเล็ก และแบบศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีห้องสมุด ตำรา

หนังสือ วารสาร ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ มีเครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการสืบค้น และเสาะแสวงหาความรู้จากทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีอาณาบริเวณและบรรยากาศที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนของนิสิตนักศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา

สถาบันอุดมศึกษา พึงกำหนดแผนงานและโครงการในการพัฒนานิสิตนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียน

3.1 กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนิสิตนักศึกษา

สถาบันอุดมศึกษา พึงจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีความเจริญงอกงามในด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจและสังคม มีกิจกรรมปลูกฝังนักศึกษาให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย รักประชาธิปไตย รู้อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่องานของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม

3.2 ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

สถาบันอุดมศึกษา พึงพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้กลไกนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในด้านต่าง ๆ

3.3 การให้บริการแนะนำเกี่ยวกับอาชีพ

สถาบันอุดมศึกษา พึงจัดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาในด้านการประกอบอาชีพ ตลอดถึงการให้บริการช่วยเหลือในการจัดหางานทำแก่นิสิตนักศึกษา

มาตรฐานที่ 4 การวิจัย

สถาบันอุดมศึกษา พึงกำหนดนโยบาย แผนงาน ในการสนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาประเทศ

4.1 นโยบาย แผนงาน และระบบสนับสนุนการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษามีนโยบาย แผนงาน และระบบการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาการเรียนการสอน และการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาประเทศ

4.2 ทรัพยากรเพื่อการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษา พึงจัดหาทรัพยากรให้เพียงพอต่อการส่งเสริมการวิจัยตามนโยบาย และแผนงานการวิจัยของสถาบัน มีการเสาะแสวงหาทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

4.3 ผลงานการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษา มีการพัฒนาฐานข้อมูลการวิจัยที่สามารถเผยแพร่ และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยในวารสารวิชาการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีระบบการถ่ายทอดความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

มาตรฐานที่ 5 การบริการทางวิชาการแก่สังคม

สถาบันอุดมศึกษาพึงกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน และการดำเนินงาน เพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคม

5.1 วัตถุประสงค์และแผนงาน

สถาบันอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ แผนงาน และโครงการเพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

5.2 การดำเนินงาน

สถาบันอุดมศึกษา มีการดำเนินงานบริการทางวิชาการแก่สังคมให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน มีการประเมินผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สถาบันอุดมศึกษา พึงกำหนดวัตถุประสงค์ และงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และแผนงานที่กำหนดไว้

6.1 วัตถุประสงค์และแผนงาน

สถาบันอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ แผนงานและโครงการเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

6.2 การดำเนินการ

สถาบันอุดมศึกษา มีการดำเนินงานทางด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามวัตถุประสงค์ และแผนงานที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 7 การบริหารและการจัดการ

สถาบันอุดมศึกษา พึงจัดวางระบบการบริหารที่คล่องตัว มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนระบบ มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ในการบริหารมาใช้ มีโครงสร้างและระบบที่สนับสนุนภารกิจหลัก ซึ่งได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

7.1 โครงสร้างและระบบการบริหาร

สถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดโครงสร้าง และระบบการบริหารที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และพันธกิจของสถาบันมีระบบการสรรหาพัฒนา และประเมินผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษา มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณธรรม จริยธรรม

7.2 อำนาจหน้าที่ของบุคลากร

สถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดหน้าที่และขอบข่ายงาน (Job Description) ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน

7.3 ระบบการคัดเลือกบุคลากร

สถาบันศึกษามีระบบการสรรหา พัฒนา และการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการประเมินบุคลากร และพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเปิดเผย

7.4 ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

สถาบันอุดมศึกษา มีการจัดระบบข้อมูล และสารสนเทศ เพื่อการดำเนินงานการวางแผน และการตัดสินใจ

7.5 การมีส่วนร่วมการบริหาร

สถาบันอุดมศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร มีการจัดระบบ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในภารกิจที่สำคัญของสถาบัน

มาตรฐานที่ 8 การเงินและงบประมาณ

สถาบันอุดมศึกษา พึ่งระดมทรัพยากรการเงินจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน มีการจัดสรรงบประมาณ ประเมินผลการใช้งบประมาณ และตรวจสอบการเงิน และงบประมาณอย่างเป็นระบบ

8.1 แหล่งเงินงบประมาณ

สถาบันอุดมศึกษา มีการแสวงหาทรัพยากรการเงินจากแหล่งต่าง ๆ นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน

8.2 การจัดสรรและการตรวจสอบ

สถาบันอุดมศึกษา มีระบบการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและการตรวจสอบการเงิน และงบประมาณการมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

สถาบันอุดมศึกษา พึ่งพัฒนาระบบ และกลไกการประกันคุณภาพ การศึกษาขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถาบัน

9.1 การประกันคุณภาพภายใน

สถาบันอุดมศึกษา พัฒนาระบบกลไกในการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งประกอบด้วยระบบการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

9.2 การประกันคุณภาพภายนอก

สถาบันอุดมศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพที่เอื้ออำนวยต่อการ ตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพโดยหน่วยงานภายนอก

สรุปว่ามาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ ขอบเขตขั้นต่ำที่สถาบันอุดมศึกษาพึง กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของสถาบันให้มีคุณภาพ โดยมีขอบเขตครอบคลุมภารกิจ หลักของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ด้วย ดังนั้นสถาบันการพลศึกษา จึงมีหน้าที่ตามมาตรฐานการศึกษา ของทบวงมหาวิทยาลัย

แนวคิดเกี่ยวกับระบบสังคม ของ Parsons

Parsons เป็นนักการศึกษาและนักสังคมวิทยาที่มีชื่อเสียงในสหรัฐอเมริกาเกิดเมื่อปี ค.ศ.1902 และเสียชีวิตในปี ค.ศ. 1979 Parsons ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural - Functionalism) ซึ่งกลายเป็นสิ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับ Parsons

ปีที่มีความสำคัญของ Parsons และสังคมวิทยาของสหรัฐอเมริกา คือปี ค.ศ.1937 อันเป็น ปีที่ Parsons พิมพ์หนังสือ The Structure of Social Action ซึ่งเป็นหนังสือที่มีความสำคัญต่อทฤษฎี สังคมวิทยา ในสหรัฐอเมริกาเป็นอย่างยิ่ง ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม (Structural-Functionalism) ที่ปรากฏในหนังสืออีกเล่มหนึ่งของ Parsons ชื่อ The Social System (1951) ในหนังสือเล่มนี้ Parsons ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างของสังคมระบบความสัมพันธ์ที่มีต่อกันโครงสร้างต่าง ๆ เหล่านี้ มีลักษณะเป็น การสนับสนุนกันและกันจุดเน้นที่สำคัญคือความเป็นระบบ ระเบียบจะถูกรักษาไว้ ท่ามกลางองค์ประกอบที่แตกต่างกันของสังคม การเปลี่ยนแปลงได้รับการพิจารณาว่า เป็นกระบวนการ ที่ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและในท้ายที่สุด Parsons ได้ยอมรับทัศนะการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมในแง่ของวิวัฒนาการโดยเฉพาะระบบวัฒนธรรมและบุคลิภาพ

1. ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม

ในทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม คำว่าโครงสร้าง และหน้าที่ไม่จำเป็นต้องใช้คู่กันเสมอไป แม้ว่าในทางปฏิบัติมักจะ ใช้ควบคู่กันก็ตามเราอาจจะศึกษา โครงสร้างของสังคมโดยไม่ให้ความสนใจ

หน้าที่ก็ได้ ในทำนองเดียวกันเราอาจจะพิจารณาหน้าที่ อย่างไรก็ตาม ในทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม นั้น มีลักษณะเด่นตรงที่ให้ความสนใจทั้งโครงสร้างและหน้าที่ ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทฤษฎีหน้าที่นิยมในเชิงปัจเจกบุคคล (Individualistic Functionalism) ทฤษฎีประเภทนี้ จุดความสนใจอยู่ที่ความต้องการของตัวผู้กระทำและโครงสร้างที่มีขนาดใหญ่ เช่น สถาบันสังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อสนองต่อความต้องการของบุคคล

2. ทฤษฎีหน้าที่นิยมระหว่างบุคคล (Interpersonal Functionalism) จุดของความสนใจของทฤษฎีหน้าที่นิยมประเภทนี้ อยู่ที่ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship)

3. ทฤษฎีหน้าที่นิยมทางสังคม (Social Functionalism) ซึ่งเป็นแนวการศึกษาที่มีอิทธิพลสำคัญในหมู่นักสังคมวิทยาที่ยึดแนวโครงสร้าง-หน้าที่นิยมจุดสนใจที่สำคัญสูงสุดของทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยม คือ โครงสร้างสังคมขนาดใหญ่และสถาบันสังคมขนาดใหญ่ความสัมพันธ์ ระหว่างโครงสร้างและสถาบันต่าง ๆ

ความสนใจของทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยมอย่างหนึ่งก็คือการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ เช่น โครงสร้างและหน้าที่ที่จำเป็นต่อระบบสังคมเพื่อการอยู่รอด Parsons ได้มีส่วนอย่างมากในการสร้างผลงานทางทฤษฎีสังคมวิทยา งานในระยะแรก ๆ ในชีวิตของเขามีความแตกต่างอย่างสำคัญกับงานยุคหลัง ทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยมของ Parsons ได้กล่าวถึงหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการของระบบสังคม หรือองค์การเรียกโดยย่อว่า A G I L

ความหมายของ หน้าที่ คือ กลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการไปเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างของระบบโดยอาศัยคำนิยามดังกล่าว Parsons เชื่อว่ามีหน้าที่พื้นฐานอยู่ 4 ประการ เป็นสิ่งที่จำเป็น ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมายการบูรณาการและการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม เพื่อที่จะดำรงอยู่ได้ระบบจำเป็นจะต้องทำหน้าที่ 4 ประการดังต่อไปนี้

1. ระบบจำเป็นต้องปรับให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

2. ระบบจะต้องมีการกำหนดและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักต่าง ๆ

3. ระบบจำเป็นจะต้องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และจะต้องจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่พื้นฐานอื่น ๆ อีก 3 ประการ (A G L)

4. ระบบจะต้องธำรงไว้ และฟื้นฟูแรงจูงใจของปัจเจกบุคคลและแบบแผนทางวัฒนธรรมและธำรงไว้ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าว

ในระดับทั่ว ๆ ไป หน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ มีความเกี่ยวข้องกับระบบปฏิบัติการ 4 ระบบ ได้แก่ อินทรีย์ทางชีววิทยา (Biological Organism) ซึ่งเป็นระบบการปฏิบัติการที่จัดการหน้าที่ในการปรับตัวโดยการปรับและเปลี่ยนรูปของโลกภายนอก ระบบบุคลิกภาพ (Personality System) ทำหน้าที่

ทางด้านการบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ดังกล่าวระบบสังคม (Social System) ดูแลเกี่ยวกับหน้าที่ทางด้าน
 บุรณาการโดยการควบคุมส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของระบบและระบบวัฒนธรรม (Cultural
 System) ทำหน้าที่ธำรงไว้ซึ่งแบบแผน โดยการกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมแก่ผู้ปฏิบัติเพื่อเป็นสิ่งจูง
 ใจให้มีการปฏิบัติ แผนภาพข้างล่างจะสรุปให้เห็นถึง โครงสร้างของการปฏิบัติในกรอบของหน้าที่พื้นฐาน
 4 ประการ (A G I L)

L A	ระบบวัฒนธรรม (Cultural System)	ระบบสังคม (Social System)	I G
	อินทรีย์ทางชีววิทยา (Biological Organism)	ระบบบุคลิกภาพ (Personality System)	

ภาพประกอบที่ 1 โครงสร้างของระบบการปฏิบัติการทั่วไป

ที่มา : Talcott Parsons The Evolution of Societies. 1977.

ระบบสังคมของ Parsons ถือว่าสังคมเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างจะมีความพอเพียงในตัวเองโดยที่
 สมาชิกของกลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคลและของส่วนรวม และสามารถ
 จะมีชีวิตอยู่ภายในกรอบของตัวเองได้ Parsons ได้แยกโครงสร้างออกเป็น 4 ประเภท หรือระบบย่อย
 (Sub-System) ในฐานะที่เป็นหน้าที่ที่มีอยู่ในสังคม

L A	ระบบคุ้มครอง (Fiduciary System)	ระบบสังคม (Societal Community)	I G
	ระบบเศรษฐกิจ (Economy)	ระบบการเมือง (Polity)	

ภาพประกอบที่ 2 ระบบย่อยของสังคมและหน้าที่พื้นฐาน

ที่มา : Talcott Parsons The Evolution of Societies. 1977.

จากภาพประกอบที่ 2 อธิบายได้ว่าระบบย่อยที่ทำหน้าที่ในการปรับตัวของสังคมต่อสิ่งแวดล้อม
 โดยผ่านแรงงานการผลิตโดยผ่านการดำเนินงานดังกล่าว ระบบเศรษฐกิจปรับสภาพแวดล้อมให้เข้า

กับความต้องการต่าง ๆ ของสังคม และช่วยสังคมปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงภายนอก ระบบการเมือง ทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินตามจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของสังคมและระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายระบบคุ้มครอง เช่น โรงเรียน ครอบครัว เป็นต้น ทำหน้าที่ในการธำรงไว้โดยการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ได้แก่ บรรทัดฐาน และค่านิยมแก่ผู้กระทำและทำให้มีการยอมรับวัฒนธรรมดังกล่าว สุดท้ายระบบสังคมทำหน้าที่ในด้านบูรณาการจะมีชุมชนของสังคมเป็นผู้ดำเนินการโดยจะเชื่อมประสานองค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมเข้าด้วยกัน

2. การกระทำทางสังคม (Social Action)

การศึกษาทางสังคมวิทยาจะเห็นว่ากระทำกันอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับมหภาค และระดับจุลภาค ระดับมหภาคเป็นการศึกษาในโครงสร้างใหญ่ ๆ เช่น การจัดระเบียบสังคมสถาบันสังคม การแบ่งชั้นทางสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นต้น ส่วนระดับจุลภาคสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในสังคม ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลหรือกลุ่มมีต่อกัน ผู้ที่สนใจในกลุ่มหลังเชื่อว่าปฏิสัมพันธ์เป็นพื้นฐานที่สำคัญของโครงสร้างสังคม เราจะไม่สามารถเข้าใจโครงสร้างใหญ่ได้ หากขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ พื้นฐานความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ในสังคมวิทยาจะเน้นเฉพาะพฤติกรรมทางสังคม (Social Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่น สื่อความหมายได้ สามารถตอบสนองกันได้อาจอยู่ในรูปของพฤติกรรมปกปิด (Covert Behavior) เช่น ทศนคติความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ หรือ พฤติกรรมที่เปิดเผย (Overt Behavior) เช่น การกระทำทางสังคม (Social Action) ของบุคคลหรือการกระทำตอบโต้ทางสังคมที่บุคคลหรือกลุ่มมีต่อกันเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้

ความหมายของการกระทำทางสังคม

การกระทำทางสังคม หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสดงออกซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่น อาจจะโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้ ทำไปภายใต้บรรทัดฐานของสังคม การกระทำที่บุคคลหรือกลุ่มแสดงต่อกัน เราเรียกว่าการกระทำตอบโต้หรือปฏิสัมพันธ์

องค์ประกอบของการกระทำทางสังคม

พฤติกรรมแสดงออกของคนในชีวิตประจำวัน เราจะเห็นว่ามิได้มีลักษณะเป็นการกระทำที่ต่อเนื่อง เมื่อการกระทำหนึ่งสิ้นสุด ก็จะมาด้วยการกระทำหนึ่งเกี่ยวพันกันเป็นลูกโซ่ ซึ่งในทุกการกระทำ Parsons เห็นว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ ผู้กระทำ (Actor) เป้าหมายการกระทำ (End) อุปสรรคหรือเงื่อนไขของการกระทำ (Condition) และวิธีการเอาชนะอุปสรรค (Mean)

ผู้กระทำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำนึก มีความรู้สึกนึกคิดเป็นของตนเอง มีประสบการณ์ มีความสามารถที่จะสื่อความหมายและเข้าใจความหมายได้ตัดสินใจได้ตอบสนองได้ความสำคัญของผู้กระทำอยู่ที่ "ตัวตน" (Self) มากกว่าสภาพร่างกาย (Body) เพราะตัวตนนั้นเป็นของเราอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าร่างกายจะพิการพิการ หรือมีส่วนใดส่วนหนึ่งขาดหายไป

เป้าหมายการกระทำ หมายถึง สิ่งที่เราต้องการให้เกิดขึ้นซึ่งการกระทำทั้งหลายล้วนมีวัตถุประสงค์ด้วยกันทั้งสิ้น มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดยเลื่อนลอย เพียงแต่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่มีนั้น ผู้กระทำจะตระหนักหรือไม่ตระหนักเท่านั้นเองอุปสรรคหรือเงื่อนไขของการกระทำ หมายถึง สิ่งกีดขวางระหว่างผู้กระทำ และเป้าหมายซึ่งจะเป็นอุปสรรคทางธรรมชาติ เช่น ระยะทาง ลมฟ้าอากาศ อุปสรรคทางสังคม เช่น ประเพณีข้อห้ามต่าง ๆ อุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคลเอง เช่น ความตื่นเต้น ความวิตกกังวล อุปสรรค หรือเงื่อนไขเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้กระทำไม่สามารถควบคุมหรือเปลี่ยนแปลงได้

วิธีการ หมายถึง การกระทำที่ผู้กระทำเลือกปฏิบัติ โดยหวังว่าเป็นวิถีทางที่จะเอาชนะอุปสรรคได้ และบางครั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการ คนอาจจะใช้หลายวิธีประกอบกันก็ได้ การจะเลือกใช้วิธีการใด หรือ ใช้จำนวนเท่าใดนั้นขึ้นอยู่กับหลักเหตุผล ระบบคุณค่าหรือการตัดสินใจของบุคคลนั้น

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะมีอยู่ทุกการกระทำถ้าขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง การกระทำจะไม่เกิดขึ้นแต่ถึงแม้การกระทำเกิดขึ้นแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าจะได้มาซึ่งเป้าหมายที่ต้องการเสมอไป เพราะการกระทำจะบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับอุปสรรค หรือเงื่อนไขและวิธีการที่เราเลือกใช้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

Schein (1970) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึง สมรรถนะ (Capacity) ขององค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) ปรับตัว (Adapt) รักษาสภาพ (Maintain) ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป Hannan and Freeman (1977) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Barnard (1968) ที่ว่าประสิทธิผลองค์การ ก็คือการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล ส่วน Kopelman (1986) พิจารณาประสิทธิผลองค์การว่า ขึ้นอยู่กับผลิตภาพขององค์การ (Productivity) โดยผลิตภาพคืออัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการกลุ่มหนึ่งคือ Parsons, Caplow และ Katz & Kahn (1989 ; อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529) ต่างเห็นพ้องในทำนองเดียวกันว่า ประสิทธิผลองค์การหมายถึงการบรรลุเป้าหมาย (Goal

Attainment) ขององค์การ แต่ประสิทธิภาพก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยองค์การจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ขององค์การ อีกด้วย (Organizational Maintenance) Parsons (1960 ; อ้างถึงใน Hall 1991) ได้ใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคม (Social Function Model) อธิบายประสิทธิผลขององค์การโดยระบุว่า องค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องทำหน้าที่ 4 ประการได้เป็นอย่างดีคือ 1) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) 2) ความสามารถในการบรรลุถึงเป้าหมาย (Goal Attainment) 3) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) 4) สิ่งที่ย่นเร้นอยู่ภายใน (Latency) ซึ่งหมายถึงการรักษารูปแบบหรือการดำรงไว้ซึ่งสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมขององค์การ Argyris (1964 ; อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามานนท์. 2529) ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การไว้ว่าเป็นสภาวะซึ่งองค์การตามระยะเวลาที่ผ่านมาไปเพิ่มผลผลิตขึ้น ในขณะที่ตัวบ่อนคงที่หรือลดน้อยลงหรือมีผลผลิตที่คงที่ในขณะที่ตัวบ่อนลดน้อยลง ซึ่งจากความหมายดังกล่าวจึงนำมิติของเวลา (Time Dimension) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการวัดประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ การวิเคราะห์องค์การก็ต้องวิเคราะห์กระบวนการหรือวงจรของการนำทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยหรือตัวบ่อนมาจัดการให้ออกมาเป็นผล กลับสู่สภาพแวดล้อมผ่านระยะเวลา ในทำนองเดียวกันการทดสอบขั้นสุดท้ายของความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือองค์การสามารถรักษาสภาพไว้ได้ในสภาพแวดล้อม หรืออีกนัยหนึ่งการอยู่รอด (Survival) ขององค์การคือ มาตรการขั้นสุดท้ายในการทดสอบความมีประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ และดำรงรักษาแบบแผนที่ดีขององค์การ

แนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

วิธีการและรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลขององค์การของนักทฤษฎีองค์การมีหลากหลายรูปแบบ Steers ได้กำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย วิธีการเชิงระบบและพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ (Steers & Ungson. 1985)

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal Optimization Approach)

ปัจจุบันวิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ส่วนใหญ่เน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ องค์การทุกองค์การมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ การประเมินที่เป้าหมายขององค์การ รูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การมีหลายรูปแบบ แต่ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้าย

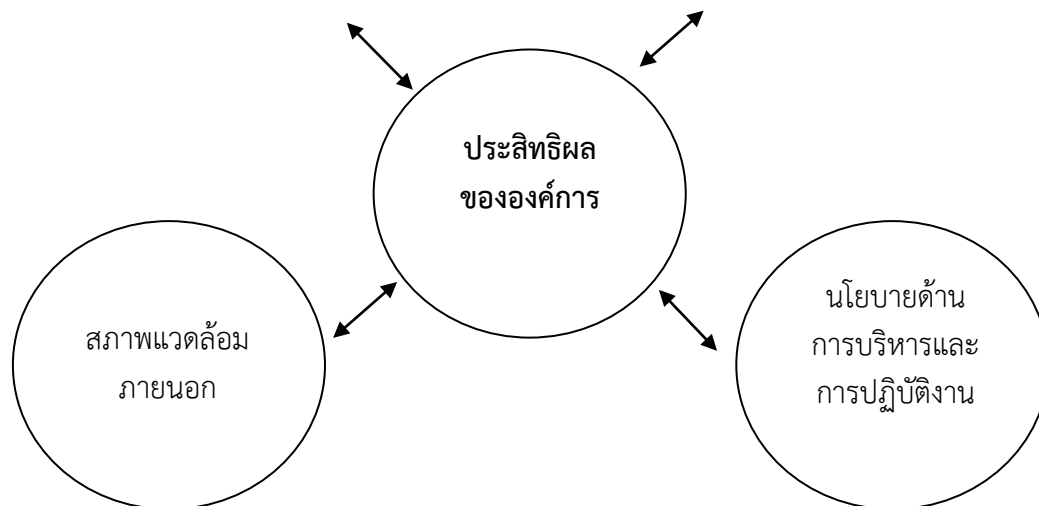
มากกว่าวิธีการ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงสามารถวัดได้ ไม่ใช่เป้าหมายในอุดมคติ การประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมายทำให้ได้ประโยชน์หลายประการ ประการแรก ทำให้ทราบว่าการทำงานที่บรรลุเป้าหมายสูงสุดมีความเป็นไปได้หรือไม่จะสร้างความเสียหายให้กับองค์การ หรือจะทำให้องค์การเจริญเติบโตและสามารถอยู่รอดได้ ประการที่สองการประเมินตามแนวทางการบรรลุ เป้าหมายต้องยอมรับว่าองค์การที่แตกต่างกันย่อมมีเป้าหมายที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารในองค์การจะยังให้ความสำคัญกับคนในองค์การ รู้วิธีการจูงใจคนให้เขาเกิดความรัก และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเป้าหมายขององค์การ ประการที่สาม ทำให้ผู้บริหารในองค์การทราบปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้องค์การไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรหรือแม้แต่เทคโนโลยี ประการที่สี่ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

March & Simon. 1958 ; Perrow. 1961 ; Porter. 1975 (อ้างอิงใน Steers. 1977) ได้อธิบายถึงเป้าหมายขององค์การว่ามี 3 ประเภท คือ 1) เป้าหมายที่เป็นทางการกำหนดขึ้นโดยคณะผู้บริหารระดับสูงขององค์การ เป็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและภารกิจขององค์การ มีลักษณะเป็นนามธรรมวัดได้ยาก 2) เป้าหมายเชิงปฏิบัติการเป็นเป้าหมายที่แสดงถึงความตั้งใจในการดำเนินงานขององค์การ เป้าหมายประเภทนี้อาจจะประกาศให้ทราบอย่างทั่วถึงหรือไม่ประกาศก็ได้ ในความเป็นจริงการบริหารจัดการก็เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่เป็นทางการ 3) เป้าหมายเชิงปฏิบัติการที่มีเกณฑ์ในการวัด คือเป้าหมายที่มีข้อตกลงในเรื่องของเกณฑ์ที่ใช้วัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย องค์การจะต้องมีเกณฑ์หรือดัชนี และสามารถระบุได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

วิธีการเชิงระบบ (A Systems Perspective)

การประเมินประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบนี้ ใช้แนวคิดระบบเปิดเป็นแนวทางในการวิเคราะห์แนวคิดนี้เน้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ในองค์การและสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ แนวคิดนี้เราสามารถกำหนดองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ คือ 1) ลักษณะเฉพาะขององค์การ เช่น โครงสร้างขององค์การเทคโนโลยี 2) ลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อม เช่น เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางการตลาด 3) ลักษณะเฉพาะของพนักงาน เช่น ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน 4) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบที่ 3





ภาพประกอบที่ 3 องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร
 ที่มา : Richard M. Steers, Gerardo R. Ungson, Richard T. Mowday.
 Managing Effective Organization An Introduction. 1985.

2. รูปแบบที่เน้นพฤติกรรม (A Behavioral Emphasis)

รูปแบบนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การประเมินองค์การหรือการวิเคราะห์องค์การ ต้องพิจารณาถึงพฤติกรรมของคนในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กัน เป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายร่วม เกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในองค์การช่วยกันกำหนดเป้าหมายและยอมรับเป้าหมายร่วมกัน และยึดถือเป็นเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นบางส่วนของเป้าหมายองค์การจะเป็นเป้าหมายของบุคคล ผู้บริหารในองค์การจะต้องจูงใจ และใช้ภาวะผู้นำในการกระตุ้นให้บุคคลในองค์การแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังและตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายองค์การ

สรุปวิธีการและรูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การ ของ Steers เน้น 3 วิธีการคือ เน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ แนวคิดทฤษฎีระบบเปิดและเน้นพฤติกรรมของคนในองค์การ นอกจากนี้แนวคิดและรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลองค์การของนักทฤษฎีองค์การคนอื่น ๆ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

Robbins & Barnwell (1998) ได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ไว้ดังนี้

1. วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach)

วิธีนี้ยึดหลักการสำคัญว่า องค์การทุกองค์การที่จัดตั้งขึ้นมาต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การวัดผลสำเร็จที่ทำได้ตามเป้าหมายจึงนับว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่มีการนำมาใช้วัดประสิทธิผลขององค์การมากที่สุด การวัดประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้จึง มีฐานคิดว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย (End)

การประเมินประสิทธิผลองค์การตามวิธีการนี้มีข้อสมมติฐานดังนี้ 1) องค์การจะต้องมีเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ที่ชัดเจน 2) เป้าหมายจะต้องสามารถระบุได้และชัดเจน 3) เป้าหมายต้องมีไม่มากนัก เป็นเป้าหมายที่สามารถบริหารจัดการให้บรรลุผลได้ 4) เป็นเป้าหมายที่ทุกคนยอมรับ 5) เป้าหมายสามารถวัดความก้าวหน้าได้ จากข้อสมมติฐานดังกล่าวผู้บริหารจะสามารถเอาเป้าหมายมาใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการได้ ความสำคัญจะอยู่ที่กลุ่มบุคคลที่เป็นผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้งานบรรลุ ซึ่งจะต้องให้ผู้บริหารเหล่านั้นระบุเป้าหมายผลสำเร็จที่เขาพึงต้องทำให้เสร็จให้ออกมาอย่างชัดเจน จากนั้นเมื่อมีการยอมรับในเป้าหมายที่ระบุออกมาได้แล้วจากนั้นก็จะเป็นการพิจารณาหามาตรการที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวัด เพื่อให้เห็นว่าเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านี้ได้มีการทำงานบรรลุผลสำเร็จไปแล้วอย่างไร วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายนี้ ก็คือวิธีที่มีลักษณะเหมือนกับวิธีการบริหารตามเป้าหมาย (Management by Objectives) ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะที่สำคัญของเทคนิคการบริหารตามเป้าหมายก็คือ การพยายามประเมินองค์การและสมาชิกขององค์การว่าสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันกำหนดขึ้นให้สำเร็จไปได้ดีไม่น้อยเพียงใด ซึ่งจุดสำคัญที่เป็นเรื่องยากและต้องใช้ความพยายามในการทำก็คือ การต้องพยายามพัฒนาเป้าหมายผลผลิตที่จะเป็นตัววัดให้ออกมาชัดเจน โดยวันเวลาเดียวกันก็จะพยายามระบุขอบเขตเงื่อนไขการทำงานที่จะช่วยให้งานต่าง ๆ เสร็จลงได้ รวมทั้งการระบุถึงขนาดของเป้าหมาย ผลสำเร็จที่เป็นที่พอใจ และต้องการออกมาอย่างชัดเจนด้วย จากนั้นเมื่อมีการปฏิบัติจริง ก็จะมีการวัดผลเปรียบเทียบผลสำเร็จขั้นสุดท้ายเป็นหลักชัยในการวัดประสิทธิผลองค์การเสมอ วิธีการบริหารที่พยายามสร้างประสิทธิผลตามแนวทางนี้จึงเรียกว่าการบริหารโดยมุ่งเป้าหมาย

ข้อจำกัดและปัญหาของการประเมินโดยวิธีนี้คือ เป้าหมายขององค์การบางครั้งไม่ได้กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ บางครั้งถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจสูงขึ้นไป ผู้ถือหุ้นใหญ่ นายทุน หรือเจ้าของกิจการจึงทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารจัดการ หรืออีกประการหนึ่ง เป้าหมายที่ระบุหรือที่เขียนไว้อย่างเป็นทางการไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ เป้าหมายที่เขียนขึ้นโดยมากมักจะพยายามให้เป็นมาตรฐานตามความต้องการของสังคมให้มากที่สุด แต่หากพิจารณาถึงความเป็นจริงในทางปฏิบัติแล้วจะพบว่า เป้าหมายเหล่านี้ขาดความชัดเจนและไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติที่เป็นอยู่จะสอดคล้องหรือเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการประเมินโดยวิธีนี้คือ 1) ทำให้ทุกฝ่ายให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและมีส่วนร่วมมากขึ้น 2) ทำให้เป้าหมายมีคุณภาพตรงกับความเป็นจริงและสอดคล้องกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร 3) ทำให้องค์กรสามารถติดตามความก้าวหน้าได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว 4) ทำให้การกำหนดเป้าหมายกระทำได้ชัดเจนขึ้น วัดผลได้มากขึ้น 5) เป้าหมายจะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามเวลามากกว่าที่จะระบุไว้เป็นข้อความที่ตายตัว

2. วิธีการเชิงระบบ (The Systems Approach)

การประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามวิธีการเชิงระบบจะพิจารณาองค์การในรูปแบบระบบ ซึ่งมีการนำเอาทรัพยากรนำเข้า ซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมภายนอกเข้าสู่กระบวนการแปรรูปและส่งออกมาเป็นผลผลิต ซึ่งการวัดประสิทธิผลองค์กรก็จะมีอยู่ในขั้นสุดท้ายเมื่อการดำเนินการสิ้นสุดลง นั่นคือ การวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายถ้าได้กล่าวไว้แล้วซึ่งวิธีการพิจารณาองค์การเป็นกระบวนการโดยมีการวัดในขั้นตอนสุดท้าย คือ เป้าหมายผลสำเร็จที่ทำได้จริงนั้น เท่ากับเป็นการวัดที่ไม่สมบูรณ์โดยเป็นเพียงการวัดเฉพาะบางส่วนคือ ที่ปลายทางเท่านั้น ทั้งนี้การที่สนใจแต่เป้าหมายย่อมหมายถึงการสนใจเฉพาะผลงานที่ทำเสร็จออกมาแล้วเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงการพิจารณาองค์การควรพิจารณาให้ครอบคลุมทั่วทั้งระบบ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าดูประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและการบริหาร ดูความเชื่อมโยงต่อไปถึงผลผลิต ตลอดจนพิจารณาถึงความสามารถขององค์การในการดำรงสถานภาพความมั่นคงและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีเพียงใดด้วยวิธีการพิจารณาอย่างครบถ้วนทุกแง่มุม จุดเด่นของการประเมินตามแนวทางนี้ ช่วยแก้ไขจุดอ่อนของวิธีการบริหารแบบมุ่งเป้าหมาย นั่นคือ จะมีการเน้นตั้งแต่การนำเข้า การจัดหาทรัพยากร และกระบวนการผลิต หรือกระบวนการดำเนินงานด้วย หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าวิธีการเชิงระบบจะไม่ทุ่มเทความสนใจไปที่ผลสำเร็จขั้นสุดท้ายเพียงอย่างเดียว หากแต่สนใจถึงขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ที่ซึ่งมีส่วนร่วมและมีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายด้วย นอกจากนี้ขอบเขตเวลาของวิธีการเชิงระบบก็จะกว้างและยาวกว่าด้วย ทั้งนี้โดยจะมีการประเมินประสิทธิภาพ ความสามารถขององค์การที่จะต้องสามารถอยู่รอดตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางวิธีการเชิงระบบ มีข้อสมมติฐานว่าองค์การประกอบด้วยส่วนย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันส่งผลต่อกันและกัน ส่วนหนึ่งด้อยไปทำให้ส่วนอื่นด้อยไปด้วย ทำให้ภาพรวมทั้งระบบตกต่ำ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องตื่นตัวอยู่เสมอ และสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการบริหารงานจะต้องสามารถทำได้ผลดีทั้งองค์การและสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าผู้ที่เกี่ยวข้องและกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงขององค์การ

วิธีการเชิงระบบสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารในองค์การได้ โดยให้ความสำคัญกับขอบเขตในการพิจารณาเพื่อการบริหารที่สมบูรณ์ ตามเงื่อนไขของวิธีการเชิงระบบ สำหรับขอบเขตการพิจารณาต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น ความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ดี ความสามารถในการปรับตัว รวมถึงการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนลดระดับความขัดแย้งให้น้อยที่สุด พยายามเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านี้เป็นข้อพิจารณาที่จะทำให้การบริหารเชิงระบบมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ข้อจำกัดและปัญหาของการประเมินโดยวิธีนี้คือ ประการแรก การวัดเป้าหมายผลสำเร็จที่เป็นผลงานขั้นสุดท้าย การวัดจะกระทำได้ง่ายกว่า เมื่อเทียบกับการพยายามวัดความเป็นไปในระหว่างกำลังดำเนินงาน ประการที่สอง การให้ความสำคัญต่อมาตรการหรือวิธีการ(Mean) ที่จะเป็นเครื่องมือช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี ความคิดเช่นนี้จึงเท่ากับเป็นการเน้นถึงประสิทธิผลขององค์การอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทั้งวิธีมุ่งเป้าหมายสำเร็จและวิธีการเชิงระบบ ต่างก็เป็นวิธีการบริหารแบบมุ่งเป้าหมาย (Goal Oriented) เช่นเดียวกัน จะแตกต่างกันบ้างก็ตรงที่วิธีแรกใช้เป้าหมายผลสำเร็จขั้นสุดท้าย (End Goals) แต่วิธีหลังใช้เป้าหมายของมาตรการหรือวิธีการ (Means Goals) เป็นตัววัด ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงจุดนี้จะเห็นได้ว่าด้วยปัญหาความยุ่งยากของการวัดผลสำเร็จตามวิธีการบริหารเชิงระบบดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงมักทำให้หลาย ๆ ฝ่ายนิยมหันไปใช้วิธีที่ง่ายกว่า นั่นคือ การใช้วิธีการมุ่งเป้าหมายผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดผลสำเร็จของงานได้ง่ายและชัดเจนกว่า แต่อย่างไรก็ตาม การวัดประสิทธิผลของมาตรการหรือวิธีการ แม้จะทำได้ยากแต่ก็นับได้ว่าจะเป็นส่วนที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดความมั่นใจได้ว่าองค์การจะสามารถประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินโดยวิธีการเชิงระบบ คือ ทำให้มีกรอบในการพิจารณาที่รัดกุมและครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างทั่วถึงปัจจัยผันแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะสามารถถูกนำมาสัมพันธ์กันได้ ภายใต้สภาพการณ์ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละเหตุการณ์ สภาพแวดล้อมแต่ละส่วนมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อองค์การอย่างไร และยังประเมินไปอีกถึงโอกาสที่สภาพแวดล้อมส่วนนี้จะเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งการเปรียบเทียบให้เห็นถึงผลกระทบของส่วนต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การได้แตกต่างกันอีกด้วย

ขั้นตอนมาพิจารณาให้ทราบถึงความมุ่งหวังของส่วนต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์การว่าส่วนต่าง ๆ มีความต้องการอะไรและภายใต้ความต้องการนั้น มีเป้าหมายอะไรบ้างที่ส่วนของสภาพแวดล้อมต้องการจะได้จากองค์การ ขั้นตอนสุดท้ายคือ การสรุปเปรียบเทียบความคาดหวังต่าง ๆ เหล่านี้ โดยพยายามจัดรวมกลุ่มความคาดหวังที่ตรงกันเข้าไว้ด้วยกันและ แยกแยะความคาดหวังที่เข้ากันไม่ได้ออกจากกัน จากนั้นก็ทำการถ่วงน้ำหนักเพื่อเปรียบเทียบกันระหว่างส่วนของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และจัดลำดับก่อนหลังให้กับเป้าหมายต่าง ๆ

3. วิธีการประเมินประสิทธิภาพองค์การโดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วน (The Strategic Constituencies Approach) วิธีนี้เชื่อว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงก็คือ องค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของส่วนต่าง ๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมโดยในเวลาเดียวกันองค์การเองจะอยู่รอดต่อไปก็โดยอาศัยการสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ โดยตรงวิธีนี้จะเหมือนกับวิธีการเชิงระบบซึ่งทั้งสองวิธีต่างก็พิจารณาถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะมีผลกระทบ แต่ก็มีข้อแตกต่างกันที่วิธีการใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนนี้จะมีขอบเขตแคบกว่าโดยจะไม่มองกว้างถึงสภาพแวดล้อมทั้งหมด โดยจะสนใจติดตามเฉพาะส่วนของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การเท่านั้น สมมติฐานของการประเมินโดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนมีว่าองค์การทุกแห่ง ต่างต้องเผชิญกับความ ต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันตลอดเวลา ขณะเดียวกันความสำคัญกลุ่มผลประโยชน์มีแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพจะมีได้จึงอยู่ที่ความสามารถขององค์การในการที่จะพิจารณาให้ทราบถึงกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความสำคัญได้อย่างถูกต้องตรงตามลำดับความสำคัญ พร้อมกับสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด การบริหาร ตามกลยุทธ์นี้ ผู้บริหารจะต้องเริ่มต้นโดยการให้สมาชิกช่วยกันพิจารณาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ว่ามีส่วนใดบ้างที่มีความสำคัญที่สุดต่อการอยู่รอดขององค์การ โดยกลั่นกรองจนสามารถลำดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีความหมายความสำคัญในเชิงกลยุทธ์ จากนั้นก็มีการประเมินให้ทราบถึงลำดับหรืออิทธิพลของแต่ละส่วน ทั้งนี้ก็เพื่อให้ทราบว่าองค์การจะตอบสนองลำดับของเป้าหมายที่จัดขึ้นนี้เองจะเป็นเครื่องชี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่แตกต่างกันของส่วนต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมในทางกลยุทธ์ จากนั้นประสิทธิภาพขององค์การก็จะประเมินได้ โดยการพิจารณาว่าองค์การมีความสามารถในการตอบสนองตามเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านี้ที่จัดขึ้นได้หรือครบถ้วนสมบูรณ์เพียงใดข้อจำกัดและปัญหาของการประเมิน คือ การแยกแยะส่วนของสภาพแวดล้อมในทางกลยุทธ์ออกจากสภาพแวดล้อมทั่วไปนั้นเป็นเรื่องยาก เพราะสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดขึ้นตลอดเวลาถึงแม้ว่าการพิจารณาสภาพแวดล้อมจะพอทำได้แต่ก็มีปัญหาอีกคือเราสามารถแบ่งส่วนของสภาพแวดล้อมได้ถูกต้องแค่ไหนค่านิยมและความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารแต่ละคนก็มีผลทำให้การให้ค่าน้ำหนักความสำคัญของสภาพแวดล้อมไม่เท่ากันประโยชน์ที่ได้จากการประเมินโดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนคือ สามารถแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดจากการมองข้ามหรือมีการขัดแย้งผลประโยชน์กับกลุ่มที่มีกำลังอำนาจที่จะสามารถขัดขวางหรืออาจหยุดการดำเนินงานขององค์การได้ และหากผู้บริหารเห็นว่าการเติบโต และความอยู่รอดขององค์การมีความหมายและความสำคัญแล้วผู้บริหารจะต้องผูกพัน และให้ความสำคัญกับกลุ่มที่มีอำนาจ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการปรับลำดับความสำคัญก่อนหลังของเป้าหมายต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ

4. The Competing-Values Approach การเห็นคุณค่าและความสำคัญของสิ่งใด ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคนหรือผลประโยชน์ของกลุ่ม ดังนั้นผลประโยชน์หรือคุณค่าที่ได้

จากการทำงานก็ย่อมมีค่าแตกต่างกันการประเมินประสิทธิผลที่ดี จะต้องหาวิธีการเปรียบเทียบหรือแข่งขันคุณค่าระหว่างกันให้มากที่สุด สมมติฐานของการประเมินโดยวิธีนี้คือ ด้วยคุณค่าที่แตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาของการมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกันและที่ต้องแข่งขันแย่งชิงกันเกิดขึ้น ความแตกต่างในเป้าหมายเป็นเพราะคุณค่าความนิยม และผลประโยชน์ของผู้กำหนดเป้าหมายมีแตกต่างกันนั่นเอง ดังนั้น การประเมินโดยวิธีการแข่งขันคุณค่าจะต้องถือเอาคุณค่าความนิยมเป็นศูนย์กลางของการประเมิน ซึ่งการประเมินลักษณะนี้จะมีความเป็นอัตนัยสูง ขึ้นอยู่กับคุณค่าตามกรอบความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่อาจที่จะกำหนดเกณฑ์ที่ดีที่สุดสำหรับการประเมินได้

5. Integrated Model แนวทางนี้มีแนวคิดที่ตั้งอยู่บนหลักการและมโนทัศน์ที่ว่า ประสิทธิภาพขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะแต่จะต้องผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์การโดยรวม และบุคคลที่อยู่ในองค์การซึ่งไม่ว่าจะใช้แนวคิดใดประเมิน ก็ต้องพิจารณาทั้งสองส่วนดังกล่าวควบคู่ไปด้วยกัน บรรยาการการทำงาน ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ในการประเมินตามแนวคิดบูรณาการนี้ ใช้มิติต่างๆ ได้แก่ มิติของเวลาระดับขององค์การที่แตกต่างกันองค์ประกอบของบุคคลหรือใช้ตัวแปรหลาย ๆ ตัวเข้ามาพิจารณาในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์การนักทฤษฎีที่ใช้แนวทางนี้ได้แก่ Hoy and Miskel & Steers การประเมินประสิทธิภาพองค์การเน้นการประเมินองค์ประกอบรวม โดยนำมโนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลแบบดั้งเดิม คือการบรรลุเป้าหมายองค์การและรูปแบบระบบทรัพยากร ซึ่งเน้นการประเมินปัจจัยการผลิตมาบูรณาการเข้าด้วยกัน การประเมินตามแนวนี้อาจมีลักษณะครอบคลุมมิติต่าง ๆ คือเป็นพหุเกณฑ์มิติด้านเวลาและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกล่าว คือ

พหุเกณฑ์ (Multiple Criteria) การประเมินประสิทธิภาพองค์การ ต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทุกมิติขององค์การ จึงจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ประเมินหลายมิติ และเนื่องจากองค์การเป็นระบบเปิดตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณาจากองค์ประกอบขององค์การคือปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่ครอบคลุมและเหมาะสมในการประเมินระบบเปิด คือรูปแบบตามทฤษฎีระบบสังคมของ Parsons เพราะองค์การเป็นระบบสังคมจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสามารถอยู่รอด ดังนั้น องค์การจึงต้องปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานของระบบสังคม เพื่อให้ระบบสังคมนั้น ๆ อยู่รอด หน้าที่พื้นฐานดังกล่าวมี 4 ประการ คือ

1) การปรับตัว (Adaptation) องค์การมีหน้าที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์การจะอยู่รอดได้หากสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล

2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) องค์การทุกองค์การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การจะอยู่รอดได้ จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า เพื่อให้เกิดผลผลิตบรรลุตามเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ

3) การบูรณา (Integration) องค์การเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์กรนั้น ๆ จึงจำเป็นต้องบูรณาการด้วยกระบวนการภายในโดยใช้กลไกและวิธีการต่าง ๆ ให้ระบบย่อยมีความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกันเพื่อให้้องค์การเกิดความมั่นคงและอยู่รอด

4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) องค์การประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายด้านเป้าหมายและคุณค่าที่ยึดถือ ฉะนั้นเพื่อให้สมาชิกองค์การเป็นพลังร่วมและเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์การอยู่รอด องค์การจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของคุณค่า ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ และระบบจิตใจ เพื่อให้เป้าหมายและคุณค่าส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การมีเวลาเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การ จะมีความเกี่ยวข้องกับเวลา กล่าวคือจะเปลี่ยนไปตามลักษณะของวงจรชีวิตองค์การ เช่น ในระยะประกอบการณ์เริ่มแรกต้องเน้นที่เกณฑ์ความยืดหยุ่น และการได้มาซึ่งทรัพยากร และเมื่อองค์การมีวุฒิภาวะแล้วใช้เกณฑ์การติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ และเมื่อองค์การอยู่ในระยะเสื่อมถอยต้องใช้เกณฑ์การปรับตัว นวัตกรรมและการได้มาซึ่งทรัพยากรกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงค่านิยมและความคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ เกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การมีความจำเป็นต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง จากแนวทางการประเมินประสิทธิภาพองค์การดังกล่าวข้าง Hoy & Miskel (1991) ได้นำแนวคิดของ Parsons มากำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปแบบบูรณาการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิภาพองค์การ

มิติของประสิทธิผล	สิ่งที่พิจารณา	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
การปรับตัว (Adaptation)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	- ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) - นวัตกรรม (Innovation) - ความก้าวหน้า (Growth) - การพัฒนา (Development)
การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	- ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) - คุณภาพ (Quality) - การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition) - ประสิทธิภาพ (Efficiency)

การบูรณาการ (Integration)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศองค์การ (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความขัดแย้ง (Conflict)
การรักษาแบบแผน วัฒนธรรม (Latency)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central Life Interest) การจูงใจ (Motivation) ความมีเอกลักษณ์ขององค์การ (Identity)

ที่มา : Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. **Educational administration : Theory, research and practice.** New York : McGraw-Hill, 1991.

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพองค์การจะเกี่ยวพันกับ ผลของงานที่องค์การพึงประสงค์หรือ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานหรือการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

Steers (1977) ได้ตรวจสอบรูปแบบพฤติกรรมของประสิทธิภาพองค์การ พบว่า ประสิทธิภาพส่วนใหญ่ใช้ความสามารถในการปรับตัว/การยืดหยุ่น (Adaptability/Flexibility) ความสามารถในการผลิต (Productivity) และความพึงพอใจ (Satisfaction) และสรุปความถี่ของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพได้ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความถี่ของเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพองค์การ

เกณฑ์การประเมิน	จำนวนครั้งที่ถูกนำมาใช้
ความสามารถในการปรับตัว-ความยืดหยุ่น	10
ความสามารถในการผลิต	6
ความพึงพอใจ	5
ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์/ผลกำไร	3
การได้มาซึ่งทรัพยากร	3
การปราศจากความเครียด	2
การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม	2
การพัฒนา	2
ประสิทธิภาพ	2

การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน	2
การเจริญเติบโต	2
การผสมผสาน	2
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด	2
การอยู่รอด	2
เกณฑ์อื่น ๆ	1

ที่มา : Steers. R.M. Organizational Effectiveness : A Behavioral View. California :
Goodyear Publishing. 1977.

นอกจากนี้กระบวนองค์การแบบสมดุลก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประเมินประสิทธิภาพองค์การ การประเมินองค์การแบบสมดุลมีจุดเริ่มต้นจากบุคคล 2 คน คือ Profersor Robert S. Kaplan & Dr. David P. Norton ทั้งสองท่านได้เขียนบทความเกี่ยวกับการประเมินองค์การแบบสมดุลตีพิมพ์ลงในวารสาร Harvard Business Review ในปี ค.ศ. 1992 โดยอธิบายแนวคิดในการเชื่อมโยงการควบคุมการดำเนินงานระยะสั้นเข้ากับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในระยะยาวขององค์การด้วยมุมมอง 4 ด้านคือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต

ในอดีตที่ผ่านมาการวัดผลการดำเนินงานของบริษัทต่างให้ความสำคัญในมุมมองทางการเงินแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่ง Kaplan และ Norton ได้ทำการศึกษาบริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกาและยุโรป ในปี ค.ศ. 1980 พบว่า บริษัทส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านการเงินมากเกินไปซึ่งหากบริษัทหรือองค์การต่าง ๆ ใช้ระบบการจัดการโดยมุ่งผลลัพธ์ทางการเงินแต่เพียงอย่างเดียวจะมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น 1) มีแนวโน้มที่จะเป็นการบริหารงานแบบมุ่งผลระยะสั้น (Short Term) 2) มีแนวโน้มที่จะเป็นการบริหารงานแบบมองแต่กระจกหลัง (Rearview Mirror) เนื่องจากตัวชี้วัดทางการเงินเป็นผลลัพธ์สุดท้ายขององค์การ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขสถานการณ์ใด ๆ ได้อีก เป็นการมองแต่ข้างหลังไม่มองไปข้างหน้า 3) การวัดผลด้านการเงินไม่ได้สะท้อนคุณค่าที่มีอยู่ทั้งหมดขององค์การ เพราะมาตรวัดทางการเงินไม่ได้แสดงถึงคุณค่าที่จับต้องได้ของบริษัท ด้วยเหตุผลดังกล่าวระบบการจัดการที่ดีต้องให้เกิดความสมดุลในทุก ๆ ด้าน ดังต่อไปนี้

1. สมดุลทั้งในด้านและด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเติบโต
2. สมดุลระหว่างระยะสั้น คือการให้ความสำคัญด้านการเงินเป็นหลักระยะยาว คือ ให้ความสำคัญกับลูกค้าบุคลากรในองค์การรวมถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยี

3. สมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร การประเมินองค์การแบบสมดุล คำนึงถึงความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอก

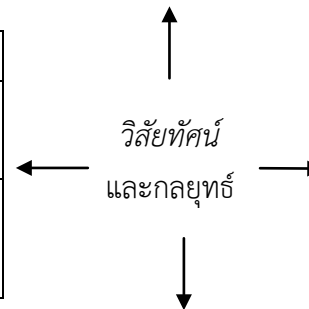
4. สมดุลระหว่างทรัพยากรที่จับต้องได้ เช่น ด้านการเงิน ทรัพยากรสินถาวร และทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ เช่น ทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางปัญญา

มุมมองของการประเมินองค์การแบบสมดุล

เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์การเกิดความสมดุลดังที่กล่าวมาแล้ว Kaplan & Norton จึงได้กำหนดมุมมองของการประเมินองค์การแบบสมดุลไว้ 4 มุมมอง ดังนี้

“เพื่อให้บรรลุ ความสำเร็จด้านการเงิน แล้วเราจะปฏิบัติต่อผู้ถือ หุ้นของเราได้อย่างไร?”	มุมมองด้านการเงิน			
	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม / โครงการ
				
				

“เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ของเราแล้วเราจะปฏิบัติ ต่อลูกค้าของเราได้อย่างไร?”	มุมมองด้านลูกค้า			
	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม / โครงการ
				
				



“เพื่อให้ลูกค้า และผู้ถือ หุ้นของเรามีความพึง พอใจ กระบวนการทาง ธุรกิจของเราจะต้องเป็น เลิศอย่างไร?”	มุมมองด้านกระบวนการภายใน			
	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม / โครงการ
				
				

“เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ของเราแล้วเราจะธำรง ความสามารถที่จะก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้อย่างไร	มุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต			
	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กิจกรรม / โครงการ
				
				

ภาพประกอบที่ 4 มุมมองทั้ง 4 ด้านของการประเมินองค์การแบบสมดุล Balanced Scorecard
ที่มา : Kaplan & Norton, Balanced Scorecard. 1996.

1. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective)

มุมมองด้านการเงินนี้จะแสดงผลของกลยุทธ์ต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ในมุมมองด้านการเงิน และมุมมองด้านอื่น ๆ เป็นส่วนใหญ่พร้อม ๆ กับที่จะเป็นเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร รวมถึงเป็นพื้นฐานและทรัพยากรที่สำคัญของมุมมองด้านอื่น ๆ ด้วย ที่เราพบกันได้บ่อย ๆ ก็คือการเติบโตและผลกำไรขององค์กร

2. มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) มุมมองนี้จะเป็นตัวอธิบายถึงวิธีการสร้างคุณค่าแก่ลูกค้า และจะช่วยสะท้อนให้เราเข้าใจได้ว่า คุณค่าในลักษณะใดที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ รวมถึงว่าทำไมลูกค้าจึงยินดีที่จะจ่ายเงินเพื่อสิ่งนั้น ซึ่งก็เท่ากับว่ากระบวนการภายในและความพยายามในการพัฒนาด้านต่าง ๆ นั้นจะต้องถูกชี้นำด้วยมุมมองนี้เองจนกระทั่งมีบางคนระบุว่า มุมมองด้านนี้เองนั่นแหละที่เป็นหัวใจ ของการประเมินองค์การแบบสมดุล เพราะถ้าหากองค์กรใดไม่สามารถขายสินค้า หรือบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าให้ลูกค้าพึงพอใจภายใต้ประสิทธิภาพทางด้านต้นทุนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รายได้ก็จะลดน้อยลง ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย นั่นหมายถึงธุรกิจนั้นก็ไม่สามารถ

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal/Business-Process Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายในนี้เน้นที่การวิเคราะห์กระบวนการภายในขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ และขีดความสามารถทักษะที่จำเป็นต่อการที่จะทำให้องค์การมีศักยภาพที่สูงขึ้น ทั้งนี้จะต้องมีการเชื่อมต่อกันในแต่ละกระบวนการทั้งหลายทั้งปวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการที่อยู่มุมมองทางด้านลูกค้าซึ่งเราก็จะมีทางเลือกที่จะพิจารณาควบคู่กันไปกับมุมมองด้านกระบวนการภายใน

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต (Learning and Growth Perspective) มุมมองนี้จะช่วยให้้องค์การสามารถที่จะมั่นใจได้ว่า ศักยภาพและความสามารถในระยะยาวจะยังคงอยู่ ซึ่งก็ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการอยู่รอด และเจริญก้าวหน้าได้ตลอดไปกระบวนการนี้ นอกจากจะต้องพยายามพัฒนา และคงไว้ซึ่งวิธีการที่จะทำความเข้าใจ ในความต้องการของลูกค้ารวมถึงการทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจแล้ว ยังจะต้องพยายามหาวิธีที่จะคงความเป็นเลิศทางด้านประสิทธิภาพและผลิตภาพในกระบวนการของการสร้างคุณค่าแก่ลูกค้าในปัจจุบันไว้ให้ได้ตลอดไปอีกด้วย ดังนั้น้องค์การจึงต้องตัดสินใจว่าทักษะ และความสามารถอันใดที่จะมีความสำคัญถือเป็นสมรรถนะ หรือความสามารถหลักสำหรับองค์กรที่จะก้าวต่อไปในอนาคต ภายใต้แต่ละมุมมองยังประกอบด้วย 4 ช่อง ได้แก่

การประเมินองค์การแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ในประเทศไทย

หลายองค์การได้นำการประเมินองค์การแบบสมดุลมาใช้ด้วยวัตถุประสงค์หลัก ๆ 2 ประการ คือ เป็นเครื่องมือในการประเมินผลระดับต่าง ๆ และเป็นเครื่องมือช่วยเชื่อมโยงระหว่างแผนกลยุทธ์กับแผนปฏิบัติการ พสุ เดชะรินทร์ ได้กล่าวถึงปัญหาสำคัญในการนำการประเมินองค์การแบบ

สมดุล มาใช้ในประเทศไทย โดยปัญหาสำคัญไม่ได้เกิดขึ้นในช่วงของการออกแบบ (Design) แต่เป็นปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นหลายประการ เช่น

1. การที่ผู้บริหารระดับสูงมักไม่ได้มองว่าการประเมินองค์การแบบสมดุลเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ แต่มักมองเป็นเพียงการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือการสร้างตัวชี้วัดเท่านั้นซึ่งจริง ๆ แล้วการประเมินองค์การแบบสมดุลมาประเมินภายในองค์การอย่างถูกต้องจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหลายประการ

2. การที่ผู้บริหารมองว่าการประเมินองค์การแบบสมดุลเป็นเพียงแค่โครงการที่มีกำหนดหรือระยะเวลาสิ้นสุด ดังนั้นเมื่อได้มีการออกแบบการประเมินองค์การแบบสมดุลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้บริหารก็มักจะให้ความสำคัญน้อยลง

3. การที่ผู้บริหารมองว่าการประเมินองค์การแบบสมดุลเป็นเพียงสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาเพียงปีละครั้งในตอนสิ้นปี ซึ่งปัญหาของการมองการประเมินองค์การแบบสมดุล เป็นเพียงแค่โครงการหรือพิจารณาเพียงปีละครั้ง ทำให้องค์การไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการประเมินองค์การแบบสมดุลได้อย่างเต็มที่ และทำให้ การประเมินองค์การแบบสมดุลไม่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

4. การต่อต้านหรือไม่ยอมรับในการนำการประเมินองค์การแบบสมดุลมาใช้ ส่วนใหญ่มาจากความไม่เข้าใจในแนวคิดและประโยชน์ของการประเมินองค์การแบบสมดุลมาใช้ ในองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งความกลัวว่าเมื่อนำการประเมินองค์การแบบสมดุลมาใช้แล้วจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่แย่งสำหรับตัวเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการประเมินองค์การแบบสมดุลเดิมที่เป็นเพียงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลองค์กร ซึ่งได้รับการพัฒนา โดย Kaplan & Norton ในปี ค.ศ. 1992 ทั้งสองท่านได้จุดประกายให้ผู้บริหารและนักวิชาการเห็นความสำคัญของการประเมินผลองค์กรมากขึ้นโดยยึดหลักของความสมดุล ภายใต้อัน 4 มุมมอง คือ 1) มุมมองด้านการเงิน 2) มุมมองด้านลูกค้า 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต ปัจจุบันการประเมินองค์การแบบสมดุลไม่เป็นแต่เพียงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลองค์กรเท่านั้น แต่ได้รับการพัฒนาจนกลายเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) โดยอาศัยการวัด หรือประเมินผล (Measurement) ที่จะช่วยทำให้องค์การเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ

ประสิทธิผลองค์กรระบบเปิด

แนวคิดทฤษฎีระบบเปิด มององค์การเป็นสิ่งมีชีวิต ประกอบด้วยส่วนย่อยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน และมีผลกระทบต่อกันและกัน ระบบองค์การก็เหมือนระบบอื่น ๆ คือมี 1) ปัจจัยนำเข้าได้แก่ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน วัสดุ อุปกรณ์ เงิน ข้อมูล สารสนเทศ ที่จำเป็นต่อการผลิต 2) กระบวนการ

แปรสภาพ จากการใช้ศักยภาพทางการบริหาร และทางเทคโนโลยีขององค์การเพื่อแปรสภาพ ปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต 3) ผลผลิต อาจอยู่ในรูปของสินค้าและหรือบริการ 4) ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลลัพธ์และสถานะขององค์การที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

Katz & Kahn มองว่าองค์การเป็นระบบเปิดที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและสภาพแวดล้อมนั้นจะต้องมีสิ่งที่ป้อนเข้าไปในโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลิตสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา หากโครงสร้างปราศจากปัจจัยนำเข้า โครงสร้างนั้นก็จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้ ลักษณะโดยทั่วไปของระบบเปิดที่ Katz & Kahn (1978) ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ The Social Psychology of Organizations ซึ่งประกอบด้วยหลักต่าง ๆ ที่สำคัญ 9 ประการ ดังนี้

1. ระบบเปิดต้องพยายามแสวงหาพลังงาน หรือสิ่งที่ป้อนเข้าสู่ระบบ เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการจัดการ มาใช้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพราะคงไม่มีโครงสร้างทางสังคมใดที่สามารถอยู่ได้ตามลำพังด้วยความสามารถของตนเอง โดยไม่พึ่งพาพลังงานจากภายนอก
2. ระบบเปิดจะต้องมีกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิตออกมา
3. ระบบเปิดจะต้องมีผลผลิตออกมาจากระบบเพื่อส่งคืนสู่สภาพแวดล้อม
4. ระบบเปิดจะต้องมีวงจร (Cycles) นั่นก็คือผลผลิตที่ออกไปยังสิ่งแวดล้อมจะก่อให้เกิดพลังงานที่จะปฏิบัติงานตามวงจรใหม่อีกครั้งหนึ่ง
5. ระบบเปิดจะต้องคอยสำรวจให้พบว่าปัจจัยอะไรบ้าง ที่เป็นสาเหตุทำให้ระบบขาดประสิทธิภาพ การที่ระบบสามารถมีชีวิตและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยไว้ได้นั้นจำเป็นจะต้องแสวงหาพลังงานเข้ามาป้อนระบบให้มากกว่าที่จะใช้ในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตออกมา
6. ระบบเปิดจะต้องมีข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่ป้อนเข้าไปในระบบ (Information Input) สิ่งที่ป้อนเข้าไปในระบบนี้ไม่จำกัดเฉพาะอยู่เฉพาะวัตถุที่จะใช้ในการผลิตเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงสารสนเทศอื่น ๆ ที่จะช่วยให้ระบบได้ทราบถึงข้อมูลย้อนกลับ เพื่อจะได้ใช้เป็นเครื่องประเมินสถานะภาพของตนว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร
7. ระบบเปิดจะต้องเผชิญกับสภาพปกติและสภาพแปรปรวน ฉะนั้นจะต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพนั้น ๆ ให้ได้
8. ระบบเปิดจะต้องมีการแบ่งหน้าที่กันทำ และระบุว่าฝ่ายใดควรจะทำงานด้านใดไว้อย่างชัดเจน
9. ระบบเปิดจะก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางอันเดียวกัน โดยมีรรควิธีต่าง ๆ กัน

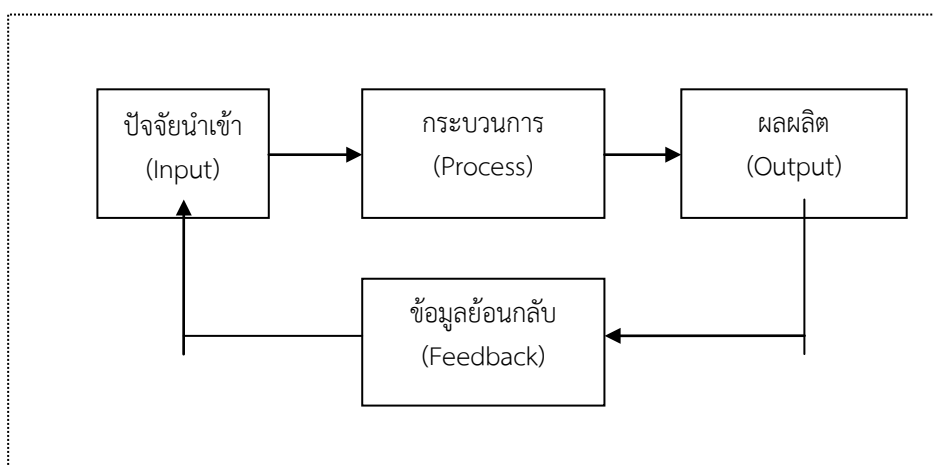
จะเห็นได้ว่าทฤษฎีระบบเปิด มององค์การมนุษย์เป็นระบบของข่าวสารและพลังงานและเพื่อที่จะเข้าใจการปฏิบัติการภายในองค์การ ผู้ศึกษาจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร และพลังงานระหว่างระบบนั้น ๆ กับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้การที่องค์การ

จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกขององค์การจะต้องมีพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ 1) สมาชิกขององค์การจะต้องเข้ามาร่วมและคงอยู่ภายในองค์การ 2) สมาชิกขององค์การจะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย 3) สมาชิกในองค์การจะต้องเข้ามาร่วมแรงร่วมใจกันในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นั่นก็คือ สมาชิกขององค์การไม่เพียงแต่จะทำตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ควรจะทำงานพิเศษนอกเหนือไปจากนั้นด้วย และการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทั้งสามข้างต้นนั้น สมาชิกในองค์การจะต้องยอมปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่องค์การได้ตั้งไว้ องค์การจะต้องให้ค่าตอบแทนที่ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ สมาชิกจะต้องแสดงความรู้สึกส่วนตัวว่าตนชอบหรือไม่ชอบอะไรบ้างและสมาชิกต้องยอมรับว่า วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นวัตถุประสงค์ของตนเองด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีระบบเปิดที่กล่าวมาจะช่วยให้เกิดประโยชน์ ทำให้ผู้บริหารทุกคนทุกระดับตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและที่มีผลกระทบต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารต้องปรับตัวประสานงานระหว่างกัน และปรับการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่สามารถนำเอาความรู้ทางการจัดการมาใช้ในการบริหารองค์การให้มั่นคงและเติบโตได้จนบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ด้วยดี

แต่อย่างไรก็ตาม ระบบคงเป็นเพียงเครื่องช่วยที่เป็นเพียงแนวคิดเท่านั้น การประยุกต์ปฏิบัติที่ได้ผลนั้น จะอยู่ที่ความสามารถของผู้บริหารเอง ที่จะสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงได้ถูกต้อง และการสามารถเลือกดำเนินการให้เกิดสัมฤทธิ์ผลขององค์การ ดังนั้นค่านิยมต่าง ๆ และความคิดของนักบริหารจึงมีความสำคัญโดยตรงต่อวิธีการแก้ปัญหาขององค์การต่าง ๆ ตามที่นักบริหารทั้งหลายกำลังทำอยู่แบบจำลองตามแนวคิดทฤษฎีระบบเปิด มีจุดมุ่งหมายที่จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังภาพประกอบที่ 5

สภาพแวดล้อม



ภาพประกอบที่ 5 รูปแบบตามแนวคิดระบบเปิด

จากภาพประกอบที่ 5 จะเห็นว่ารูปแบบระบบที่นำเสนอมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ กรอบของระบบที่เป็นเส้นประแสดงแนวคิดที่ว่า อาณาบริเวณของระบบ (Boundary) ไม่แน่ชัดตายตัว และจะมีการถ่ายทอดข้อมูลระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อมอันเป็นคุณลักษณะของระบบเปิดอยู่เสมอรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทุกสิ่งที่ใส่เข้าไปในระบบที่ทำการวิเคราะห์เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรม และได้แบ่งปัจจัยนำเข้าเป็น 2 ประเภท คือ 1) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่ไม่คงที่เนื่องจากมีความรู้สึก มีความต้องการ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความพอใจ เพราะความพอใจจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ 2) ทรัพยากรวัตถุดิบ เป็นทรัพยากรที่คงที่ เช่น วัตถุดิบ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น

2. กระบวนการ หมายถึง ชุดของการกระทำที่สัมพันธ์กัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลที่มุ่งหวังโดยใช้ทรัพยากรที่ป้อนเข้าสู่ระบบ ซึ่งกระบวนการสำหรับระบบเปิดจะต้องพร้อมที่จะมีการปรับตัว (Adaptation) ในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อม สำหรับระบบบริหารการศึกษา กระบวนการหลักก็คือกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการบริหาร

3. ผลผลิต เป็นผลรวมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม จะเห็นได้ว่าผลผลิตตามคำจำกัดความนี้หมายถึงผลที่เกิดขึ้นจริง (Actual Outputs) ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จะส่งออกไปสู่สภาพแวดล้อมภายนอก ผลที่เกิดขึ้นสามารถพิจารณาได้ทั้งที่ผลที่เกิดขึ้นทันที (Immediate outputs) ผลที่เกิดขึ้นตามมา (Outcomes) หรือผลกระทบ (Impact)

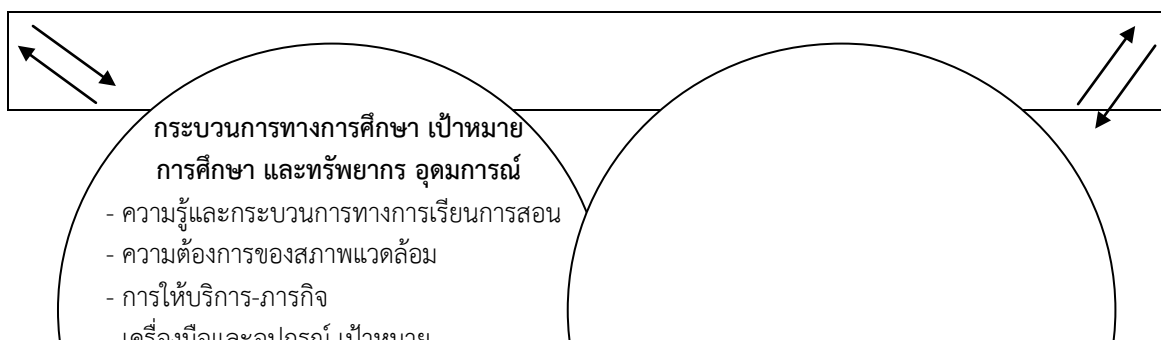
4. ข้อมูลย้อนกลับเป็นกลไกในการควบคุมให้ผลผลิตเป็นไปตามความคาดหวังของระบบ กลไกควบคุมนี้อาจอยู่ในรูปของการกำกับ (Monitoring) การติดตาม (Follow-up) หรือการประเมินผล (Evaluation) ระบบสามารถสร้างกลไกให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ ทั้งจากภายในระบบเองและจากภายนอกระบบ

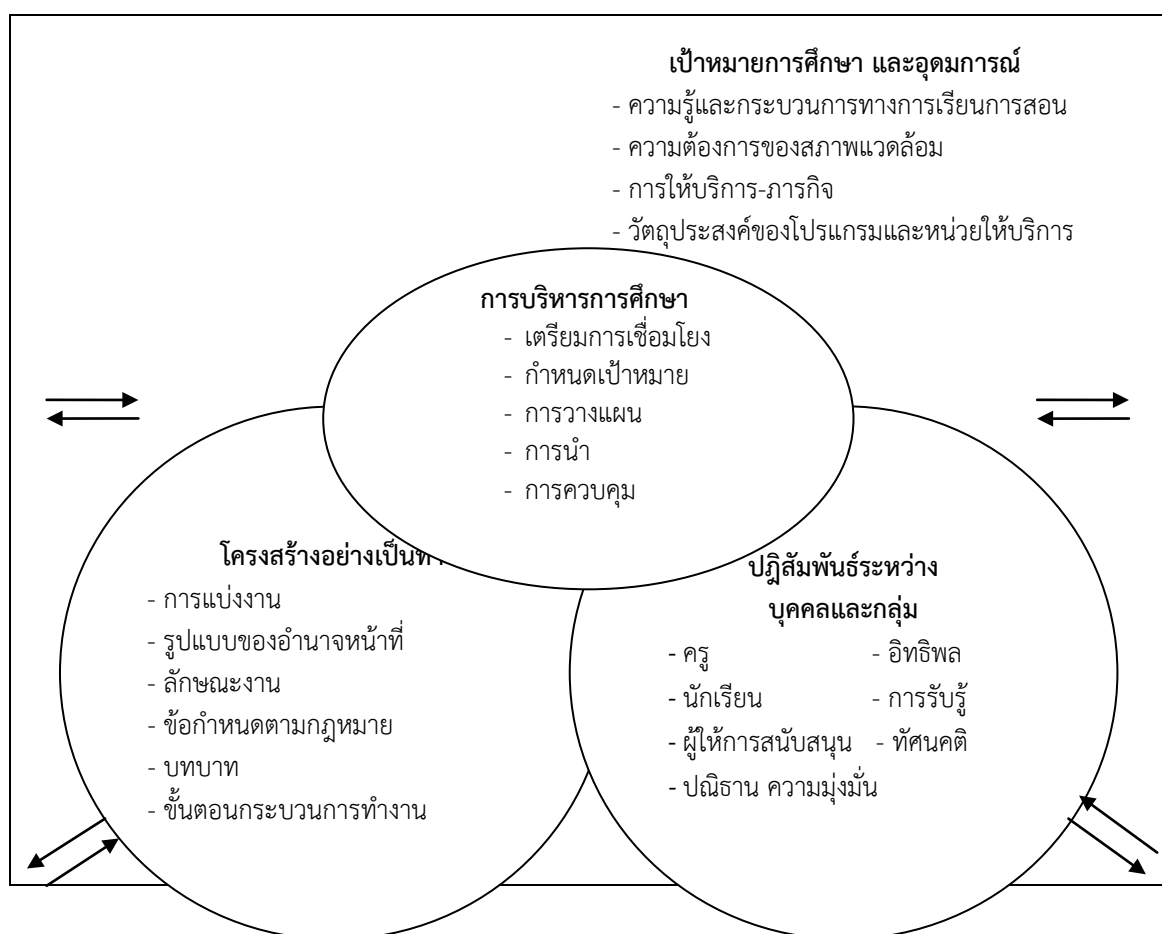
5. สภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน รูปแบบนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับระบบใน 2 ลักษณะ คือ 1) สภาพแวดล้อมในฐานะผู้รับผลผลิตจากระบบสามารถทำหน้าที่ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ระบบ หรือสะท้อนภาพเกี่ยวกับผลผลิตของระบบว่ามีความเหมาะสมหรือสนองความจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกหรือไม่เพียงใด 2) สภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ในแง่ของการมีอิทธิพลทั้งในเชิงเกื้อหนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตของระบบ จากความสัมพันธ์ใน

ลักษณะนี้ สภาพแวดล้อมภายนอกจึงอาจส่งผลทั้งต่อปัจจัยนำเข้าและ/หรือกระบวนการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลผลิตในที่สุด สำหรับสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้งสภาพทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรและสิ่งที่เข้าไปในองค์กรพร้อมปัจจัยนำเข้า เช่น บรรยากาศองค์การที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งมีวัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่างกับวัฒนธรรมองค์การเป็นต้น

แนวทางในการประยุกต์ทฤษฎีระบบเปิดในการบริหารการศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางสังคม มีหน้าที่ในการให้การศึกษา พัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ อีกทั้งทำหน้าที่สืบสานวัฒนธรรมของคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งสถานศึกษาจึงจัดว่าเป็นองค์การประเภทหนึ่ง หากพิจารณาสถานศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีระบบเปิดจะพบว่า สถานศึกษารับปัจจัยนำเข้า จากสภาพแวดล้อม ตัวป้อนของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ทรัพยากรมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ 2) ทรัพยากรวัตถุ ได้แก่ ที่ดิน อาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ 3) ทรัพยากรการเงิน เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค และ 4) สารสนเทศ เช่น ความคิดเห็น ของครู และผู้ปกครอง รายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนกระบวนการ ได้แก่ 1) กระบวนการเรียนการสอน 2) กระบวนการบริการ 3) กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยการจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร วิธีสอน และการวัดและประเมินผล กระบวนการให้บริการ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสุขภาพนักเรียน การจัดบริการทางานทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาระบบการบริหาร เช่น การวางแผน การตัดสินใจ เป็นต้นผลผลิตของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลผลิตเกี่ยวกับนักเรียน เช่น ความรู้ เจตคติทักษะ พัฒนาการ การขาดเรียน การออกกลางคัน การสำเร็จการศึกษา 2) ผลผลิตเกี่ยวกับครู เช่น ความพึงพอใจของครู พัฒนาการของครู การลา การขาดงาน การขอย้าย 3) ผลผลิตอื่น ๆ เช่นนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น สำหรับ Kimbrough & Nunnery (1988) ได้อธิบายถึงองค์การทางการศึกษาในมุมมองของทฤษฎีระบบเปิดซึ่งมีรายละเอียดดังภาพประกอบที่ 6

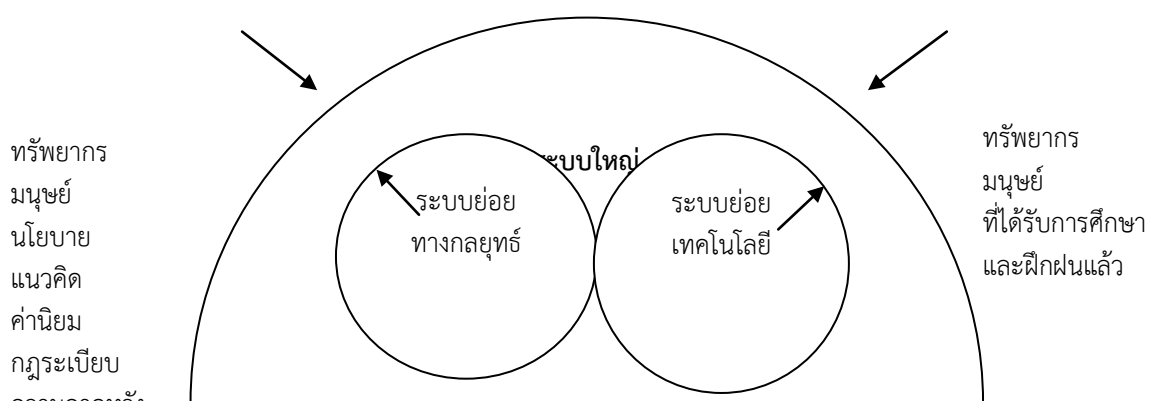


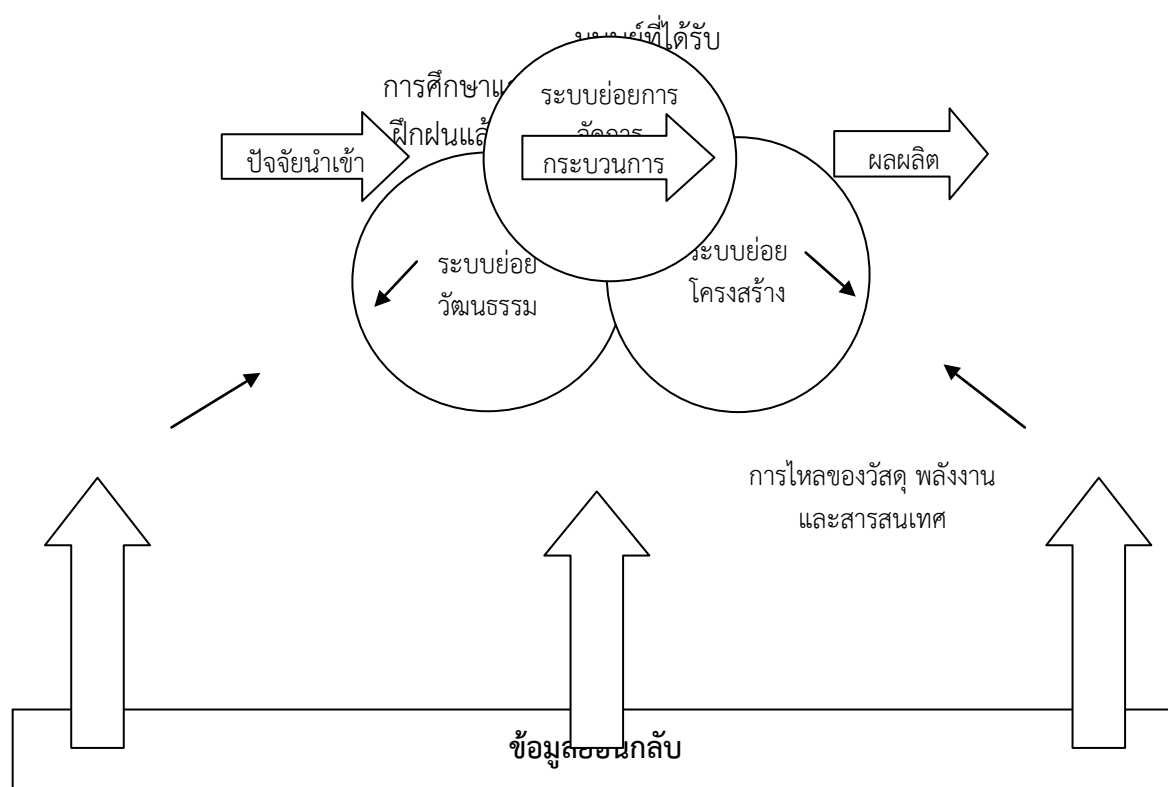


ภาพประกอบที่ 6 องค์การทางการศึกษาในฐานะองค์การระบบเปิด

ที่มา : Ralph B. Kimbrough & Michael Y. Nunnery. **Educational Administration**. 1988.

Hanson (1996) ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีระบบเปิดของ Kast & Rosenzweig อธิบายระบบการจัดการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังภาพประกอบที่ 7





ภาพประกอบที่ 7 ระบบการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีระบบเปิด

ที่มา : Kast & Rosenzweig Contingency View of Organization and Management.1973

อ้างอิงใน Hanson. 1996

จากภาพประกอบที่ 7 อธิบายได้ว่าองค์กรรับเอาพลังงานในรูปแบบต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อม และเปลี่ยนพลังงานโดยผ่านกระบวนการเป็นผลผลิตออกสู่สภาพแวดล้อม และสภาพแวดล้อมจะเป็นส่วนนำเข้าสู่ระบบใหม่เป็นวงจรอย่างนี้ต่อไปไม่สิ้นสุด

สภาพแวดล้อมของระบบ เช่น ระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง

ส่วนของปัจจัยนำเข้า จัดหมวดหมู่ ได้เป็น 1) ปัจจัยมนุษย์ (Human Input) เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหารคนงาน นักการภารโรง พนักงานขับรถ 2) ปัจจัยวัสดุ (Material Input) เช่น อาคารเรียน โต๊ะ ดินสอ หนังสือ เป็นต้น 3) การบังคับบัญชา (Constraints) เช่น ความคาดหวังของผู้ปกครอง ข้อกำหนดของกฎหมาย นโยบาย ค่านิยม และมาตรฐานทางสังคม

กระบวนการ ประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันทำหน้าที่เปลี่ยนปัจจัยนำเข้า ให้เป็นผลผลิต หากพิจารณารูปแบบระบบเปิดของ Kast & Rosenzweig จะอธิบายได้ว่าภายในระบบ จะประกอบด้วยระบบย่อย ดังนี้ 1) ระบบย่อยโครงสร้าง (Structural Subsystem) คือบทบาทและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เช่น การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ 2) ระบบย่อยวัฒนธรรม (Human-Cultural Subsystem) คือการผสมผสานของความคาดหวัง และบรรทัดฐาน

ของคนในองค์กร 3) ระบบย่อยยุทธศาสตร์ (Strategic Subsystem) หมายถึงเป้าหมายขององค์กร และสารสนเทศทั่วไปที่ใช้ในการสร้างโอกาสและแก้ปัญหาทั้งในระยะใกล้และระยะไกล 4) ระบบย่อยเทคโนโลยี (Technological Subsystem) เป็นการเน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนการสอน 5) ระบบย่อยการจัดการ (Managerial Subsystem) เป็นการเชื่อมประสานระบบย่อยต่าง ๆ ให้สามารถทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน และไปในทิศทางเดียวกัน

ผลผลิต คือ ความก้าวหน้าในการเรียนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทักษะในการเตรียมตัวการควบคุมตนเอง การคิดเชิงวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการมีสุนทรียภาพ

Hanson (1996) ได้อธิบายถึงกระบวนการจัดการศึกษาในรูปแบบเชิงระบบโดยมีสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งแต่ละปัจจัยย่อยดังนี้

ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย

1. ความคาดหวัง ได้แก่ ความต้องการของชุมชน นโยบายรัฐบาลท้องถิ่น สวัสดิการ ความต้องการของแต่ละคน นโยบายของคณะผู้บริหาร
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ การควบคุมการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถควบคุมได้
3. ทรัพยากร ได้แก่ คน สิ่งก่อสร้างและวัสดุ เวลา เงิน สิ่งสนับสนุนอื่น ๆ
4. งบประมาณ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของคณะผู้บริหาร ศูนย์กลางการบริหาร การเรียนการสอนตามปกติการเรียนการสอนแบบพิเศษ บริการชุมชน การขนส่ง บริการสุขภาพ แผนปฏิบัติการ การดำเนินงานตามแผน การมอบหมายงาน กิจกรรมนักเรียน หนี้สิน และอื่น ๆ

กระบวนการ ประกอบด้วย

1. กระบวนการตัดสินใจ การติดตาม การวินิจฉัย การคัดเลือก เลือกสรรการเปลี่ยนแปลง การแทรกแซง
2. หน่วยกิจกรรมการเรียน การสอน การบริหาร การอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. โรงเรียนในฐานะจุดเริ่มต้นของพฤติกรรมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง จิตวิทยา สังคม
4. บทบาททางการศึกษาและกิจกรรม การสั่งการ การเรียนการสอน บริการสนับสนุน
5. รายวิชาและสาระของหลักสูตร ภาษาศาสตร์ คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์
6. หลักสูตรในแต่ละระดับชั้นก่อนประถม ประถม มัธยมศึกษา
7. หน่วยโรงเรียนเฉพาะบุคคล การรวมตัวกันของห้องเรียนในฐานะหน่วยที่เล็กที่สุด กลายเป็นโรงเรียนหลายโรงเรียนรวมเป็นเขตพื้นที่การศึกษา

8. เทคโนโลยีทางการศึกษา ฐานข้อมูล การควบคุม การแสดงผล การติดตามผล และการวิเคราะห์ สารสนเทศ

ผลผลิต ประกอบด้วย

1. แบบอย่างการปฏิบัติงานของนักเรียน การเปลี่ยนทัศนคติ ผลผลิตทางการศึกษา การเตรียมตัวสู่อาชีพ วัตถุประสงค์ทางสังคม ความเป็นพลเมืองดี หน้าที่ของนักเรียน การเพิ่มขึ้นของทุนมนุษย์ การเติบโตขององค์การในด้านการบริหาร พฤติกรรมที่แสดงออก การคิดเชิงวิเคราะห์

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พุทธิพิสัย ความคิด ขวัญกำลังใจ ร่างกาย ด้านสังคม ด้านอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ พบว่า มีงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ ดังนี้

Worthman (1990) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นระบบราชการกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลองค์การระบบราชการว่ายังคงมีอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือไม่ และระบบราชการกับประสิทธิผลองค์การมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อตัดสินว่ามิติแต่ละมิติของประสิทธิผลองค์การ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นระบบราชการของโรงเรียนนั้น ๆ หรือไม่ โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ชนิด คือ D.A. Mackay's School Organizational Inventory และ Paul Mott's Index of Perceived Organization Effectiveness (IPOED) ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างราชการกับประสิทธิผลองค์การ ความสามารถในการผลิตของครูกับระดับความเป็นระบบราชการที่ครูมีประสบการณ์ ความสามารถในการปรับตัวของครูกับระดับของความเป็นระบบราชการ และผู้วิจัยได้เสนอแนะให้โรงเรียน และระบบโรงเรียนหนีห่างจากความเป็นองค์การที่มีลักษณะระบบราชการ และควรมุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีรูปแบบของความร่วมมือ ซึ่งองค์การลักษณะนี้สามารถสร้างความชื่นชมให้เกิดขึ้นกับครูในฐานะนักวิชาชีพ โรงเรียนจะได้รับการกระตุ้นให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพการสอนและเน้นการสร้างเสริมพลังของครูใหญ่ในการนำ

Horner (1984) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดของ Parsons 4 ด้าน คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม จากการศึกษพบว่า การบูรณาการ การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม และการ

ปรับตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง นอกจากนี้ การบูรณาการ การคงสภาพสมบูรณ์ของระบบของ คำนิยม และการปรับตัวจะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Taylor (1987) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของ Parsons ใน 4 ด้าน คือ ความสามารถในการปรับตัว ผลผลิตของโรงเรียน ความกลมเกลียวและแรงจูงใจ จากผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปรับตัวและความกลมเกลียวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Edmond (1979) ได้สรุปผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับลักษณะของ โรงเรียน (Character of the school) มากกว่าลักษณะหรือคุณสมบัติทางครอบครัวของนักเรียน และ เสนอว่าคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ควรมีดังนี้ 1) มีผู้นำการบริหารที่เข้มแข็ง มุ่งมั่นเพื่อ คุณภาพการเรียนการสอน 2) มีบรรยากาศ ความคาดหวังของระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง 3) มีบรรยากาศที่เรียบง่ายและปลอดภัย 4) มีการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอย่าง เข้มแข็ง 5) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

Duke (1987) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมี ลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การนิเทศและพัฒนาครูตามศักยภาพของแต่ละคน 2) การประเมินผล ครูตามแนวนโยบาย 3) การจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนให้มีบรรยากาศของความเป็นเลิศ 4) การจัดทรัพยากรตามลำดับความสำคัญตามนโยบายและความจำเป็น 5) การควบคุมคุณภาพด้วยการ ประเมินอย่างต่อเนื่อง 6) การประสานงานในระบบแมทริก 7) การแก้ปัญหา แบบมีส่วนร่วม

อาภรณ์ เจียมไชยศรี (2537) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับ วิทยาลัยครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับวิทยาลัยครูและ ประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ของระบบการประเมิน การดำเนินการศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับวิทยาลัยครู และขั้นตอนการประเมินความเป็นไปได้โดยการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งความมีประโยชน์ขององค์ประกอบ ต่าง ๆ ของระบบการประเมิน ซึ่งสรุปแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารจาก 20 โรงเรียน จำนวน 40 คน และครู 309 คน ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยด้านผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตร สัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี ความพึงพอใจ ปัจจัย ด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการเรียน สังคมและการเรียนพิเศษเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารเพื่อ ความเป็นเลิศทางการศึกษา เป็นเป้าหมายของการบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของ โรงเรียน ซึ่งเป็นความพยายามของผู้บริหารทุกคนอยู่แล้ว โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งต้องพยายาม สร้างความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นเพื่อให้คุ้มกับการลงทุนของผู้ปกครองและโรงเรียน เป็นปัจจัยสำคัญในการ

สร้างความศรัทธาเชื่อถือในหมู่ผู้ปกครอง ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนก็จะมีชื่อเสียง มีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

สุจิตรา บุญยรัตนพันธ์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารงานองค์การและประสิทธิผลของงาน : ศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานของรัฐและเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของนักบริหารระดับกลางและระดับสูง ที่มีต่อการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ลักษณะการบริหารองค์การ และประสิทธิผลของงาน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 442 คน ประกอบด้วยนักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท ภาควิเศษ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นตัวแทนผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (ความเที่ยง .95) ลักษณะการบริหาร (ความเที่ยง .91) และประสิทธิผลของหน่วยงาน (ความเที่ยง .75) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 10 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 19 มีทัศนคติว่าบรรยากาศองค์การของตนทันสมัยมาก ในด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหาร พบว่า ร้อยละ 37 ประเมินว่าการบริหารหน่วยงานของตนทันสมัยมาก ส่วนประสิทธิผลองค์การ พบว่า ร้อยละ 19.4 ประเมินว่าหน่วยงานของตนมีประสิทธิผล ร้อยละ 43.2 ประเมินว่าค่อนข้างมีประสิทธิผล ร้อยละ 27.1 ประเมินว่าค่อนข้างขาดประสิทธิผล และร้อยละ 10.3 ประเมินว่าขาดประสิทธิผล

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Steers จำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกเป็น 4 ด้านใหญ่ ๆ คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์การ ลักษณะโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนค่าที่สร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์การมี 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ การใช้เทคโนโลยีองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การ เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร สภาพด้านการเมือง คุณลักษณะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ สภาพเศรษฐกิจและสังคม การบริหารงานบุคคล และสภาพการใช้เทคโนโลยี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษา โดยมีหัวข้อต่อไปนี้ คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลข้อมูลที่ได้ ซึ่งมีลำดับขั้นดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ของการวิจัยนี้ คือ สถาบันการพลศึกษาแต่ละวิทยาเขต โดยมีผู้ฝึกสอนกีฬาหรือโค้ชเป็นหน่วยการสุ่ม (Random Unit) ซึ่งมีรายละเอียดในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ ผู้ฝึกสอนกีฬาหรือโค้ช ของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ฝึกสอนกีฬาหรือโค้ช ในสถาบันการพลศึกษาของแต่ละวิทยาเขต สังกัดสถาบันการพลศึกษา ปีการศึกษา 2552 จำนวน 280 คน โดยการใช้หลักการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยพหุ (Multiple Regression) ควรใช้กลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อตัวแปร 1 ตัว ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 10 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 220 คน เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากเกณฑ์การแข่งขันกีฬาพลศึกษาเกมส์ มีสถาบันการพลศึกษา 10 วิทยาเขตที่ได้ลำดับที่ 1-10 ได้แก่ วิทยาเขตสุโขทัย สุพรรณบุรี อ่างทอง มหาสารคาม ชลบุรี เชียงใหม่ อุตรธานี กรุงเทพฯ ลำปาง และศรีสะเกษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ใช้จากการศึกษาวิเคราะห์ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 โดยพิจารณาเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนและคำนึงถึงความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ในบทที่ 2 ได้แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรที่นำมาศึกษามีจำนวนทั้งหมด 10 ตัวแปร ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า ได้แก่
 - 1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์
 - 1.2 ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร
 - 1.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมของสถาบัน
 - 1.4 เทคโนโลยีและระบบงาน
2. กระบวนการ ได้แก่
 - 2.1 การพัฒนาบุคลากรในสถาบัน
 - 2.2 การบริหารจัดการของผู้บริหาร
3. ผลผลิต ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย
 - 3.1 การปรับตัว
 - 3.2 การบรรลุเป้าหมาย
 - 3.3 การบูรณาการ
 - 3.4 การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะที่กล่าวถึงในข้อ 1 ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการสร้างแบบสอบถาม ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ถูกต้อง และการได้แบบสอบถามที่ดีมีคุณภาพมีความตรง ทั้งความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นั้น ใช้เทคนิค IOC (Item Objective Congruence Index) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (สุวิมล ติรภานันท์. 2548) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ราย เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่า ข้อคำถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎี ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ ซึ่งค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามที่ใช้วิจัยในครั้งนี้อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และตรวจสอบการใช้ถ้อยคำภาษา มีความเหมาะสมและสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการหรือไม่ ดังรายชื่อต่อไปนี้

- 1) นางสุรีย์พร ภูศรี ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
- 2) ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) ผู้ช่วยอธิการบดี สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
- 3) ดร.กุศล ศรีสารคาม ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) โรงเรียนบึงปลาญชัยพิทยาคม อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ว่าแบบสอบถามนั้นไม่ว่าจะใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างกี่ครั้ง หรือไม่ว่าจะนำไปสอบถามบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใด ก็จะได้รับคำตอบที่ค่อนข้างแน่นอน โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับผู้ให้ข้อมูล (Informant) ที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับผู้ให้ข้อมูลที่จะใช้ในการวิจัย ที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 40 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.871 และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 280 คน และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามแต่ละตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของการวิจัย

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	
	การทดลองใช้	กลุ่มตัวอย่างจริง
1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	0.811	0.843
2. ภาวะผู้นำทางการกีฬาของผู้บริหาร	0.840	0.842
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมของสถาบัน	0.817	0.852
4. เทคโนโลยีและระบบงาน	0.834	0.844
5. การพัฒนาบุคลากร	0.856	0.867
6. การบริหารจัดการ	0.823	0.833
7. การปรับตัว	0.843	0.855
8. การบรรลุเป้าหมาย	0.837	0.844
9. การบูรณาการ	0.852	0.861
10. การรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม	0.825	0.827

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากผู้ฝึกสอนกีฬาหรือโค้ช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยระบุระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 4 สัปดาห์ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัยโดยตรง ตามที่อยู่ซึ่งผู้วิจัยได้พิมพ์ติดไว้ที่แบบสอบถาม เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยได้ติดตามโดยส่วนตัว และอาศัยบุคคลที่รู้จักรวมทั้งติดตามทางโทรศัพท์ จนได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 280 ฉบับ ครบตามจำนวนที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการจัดกระทำข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS for Windows และโปรแกรม Analysis of Moment Structures : AMOS) ดังนี้

1. สถิติบรรยาย

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติของปัจจัยเชิงระบบและประสิทธิผลองค์การ

2. สถิติอ้างอิง

2.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติ t-test เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการกับประสิทธิผลองค์การ

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง เช่น B Beta S.E.B. และการทดสอบนัยสำคัญ

2.3 การวิเคราะห์โครงสร้างโมเดล (Path Model) โดยโปรแกรม AMOS

การแปลผลข้อมูล

ในกรณีการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลงข้อมูล ดังนี้ (วิญญา วิศาลาภรณ์. 2540)

4.51 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติขั้นพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum$	แทน	ผลรวมของคะแนน

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สูตรคำนวณ คือ (Cronbach. 1970)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่น
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_x^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด
	k	แทน	จำนวนข้อ

3. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญในการคำนวณ ดังนี้

3.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรพยากรณ์ (Intercorrelation Coefficient) และระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ (Correlation Coefficient) ใช้สูตรของเพียร์สัน (Guilford. 1979)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตัวที่ 1 และ 2

X แทน คะแนนของตัวแปรตัวที่ 1

Y แทน คะแนนของตัวแปรตัวที่ 2

N แทน จำนวนตัวอย่าง

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้โดยการทดสอบค่าที (t-test) (Guilford. 1979)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} ; df = N-2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนตัวอย่าง

4. การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B)

$$B_i = \beta_i \frac{S_y}{S_i}$$

เมื่อ β_i แทน Beta weight ของตัวแปร

S_y แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์

S_i แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์

5. การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวที่เข้ามาในสมการถดถอยว่าแต่ละตัวนั้นส่งผลต่อตัวเกณฑ์หรือไม่ (Kerlinger & Pedhazur. 1973)

$$t_i = \frac{B_i}{S.E_{bi}} ; \quad df = n-k-1$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

B_i แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าทำนายของตัวแปรพยากรณ์

$S.E_{Bi}$ แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ B_i (Standard Error)

6. การหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (Kerlinger & Pedhazur. 1973)

$$S.E_{Bi} = \sqrt{\frac{SS_{res} / (N-k-1)}{SS_{xi} (1-R^2_1)}}$$

เมื่อ SS_{res} แทน ค่าความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ

SS_{xi} แทน ค่าความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

k แทน จำนวนตัวแปรพยากรณ์

7. การหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Kerlinger & Pedhazur. 1973)

$$S.E_{est} = \sqrt{\frac{SS_{res}}{N-k-1}}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบและประสิทธิผลองค์การของสถาบัน
การพลศึกษาของวิทยาเขต

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถาบัน
การพลศึกษาในวิทยาเขต

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบและประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษา
ของวิทยาเขต

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงระบบและประสิทธิผลองค์การของ
สถาบันการพลศึกษาของวิทยาเขต

ปัจจัยเชิงระบบ	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับปฏิบัติ	อันดับ
ปัจจัยนำเข้า				
1. วัสดุทัศน พันทิจ และยุทธศาสตร์	3.58	0.81	มาก	6
2. ภาวะผู้นำทางการกีฬาของผู้บริหาร	3.61	1.24	มาก	5
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมของสถาบัน	3.63	0.79	มาก	4
4. เทคโนโลยีและระบบงาน	3.76	0.79	มาก	1
ปัจจัยกระบวนการ				
1. การพัฒนาบุคลากร	3.66	0.88	มาก	3
2. การบริหารจัดการ	3.68	0.89	มาก	2
ปัจจัยผลผลิต				
ประสิทธิผลขององค์การ	3.64	1.42	มาก	-

จากตารางที่ 4 ระดับการปฏิบัติของปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรายการ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยีและระบบงาน ($\bar{X} = 3.76$) 2) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.68$) 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$) 4) บรรยากาศและวัฒนธรรมของสถาบัน ($\bar{X} = 3.63$) 5) ด้านภาวะผู้นำทางการกีฬาของผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.61$) และด้าน

วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบัน ($\bar{X} = 3.58$) สำหรับประสิทธิผลขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถาบัน การพลศึกษาในวิทยาเขต

ในตอนที่ 2 นี้เป็นการนำเสนอปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดความหมายและสัญลักษณ์ ดังนี้

Y	หมายถึง	ประสิทธิผลองค์การ
X ₁	หมายถึง	วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์
X ₂	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางการกีฬาของผู้บริหาร
X ₃	หมายถึง	บรรยากาศและวัฒนธรรมสถาบัน
X ₄	หมายถึง	เทคโนโลยีและระบบงาน
X ₅	หมายถึง	การพัฒนานุเคราะห์
X ₆	หมายถึง	การบริหารจัดการ
B	หมายถึง	ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	ค่าน้ำหนักของความสำคัญของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE.B	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
t	หมายถึง	ค่าทดสอบความมีนัยสำคัญของการพยากรณ์

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงระบบกับประสิทธิผลองค์การ

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
X ₁	1					
X ₂	0.344**	1				
X ₃	0.497**	0.756**	1			
X ₄	0.077	0.046	0.211**	1		
X ₅	0.118**	0.098	0.119*	0.171**	1	
X ₆	0.271**	0.195**	0.199**	0.137**	0.013	1
Y	0.493**	0.722**	0.657**	0.283**	0.325**	0.489**

* P < .05 ** P < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยเชิงระบบซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า และกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.283-0.722 มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยนำเข้า

ตัวแปรปัจจัยนำเข้าทุกตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางการกีฬาของผู้บริหาร ($r=0.722$) 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมสถาบัน ($r=0.657$) 3) วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ($r=0.493$) และ 4) เทคโนโลยีและระบบงาน ($r=0.283$)

กระบวนการ

ตัวแปรปัจจัยกระบวนการทุกตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ ($r=0.489$) และ 2) การพัฒนาบุคลากร ($r=0.325$)

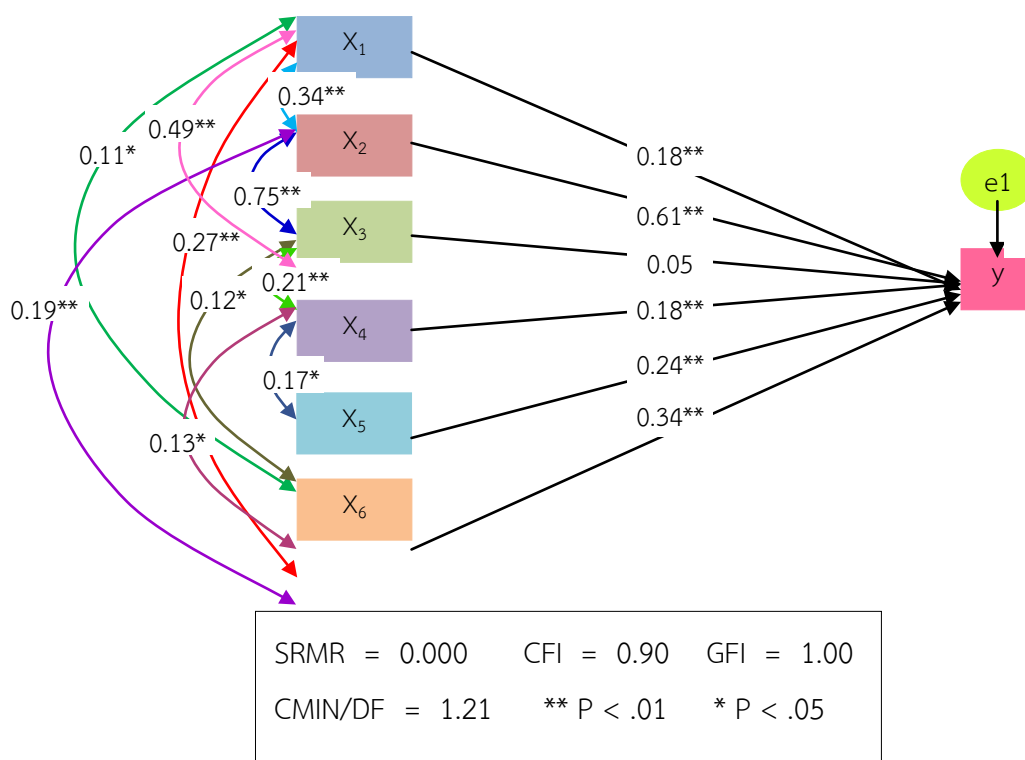
ตารางที่ 6 อิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ (Y)

ปัจจัย	B	SE.B	Beta	t
X_1	0.705	0.128	0.176	5.487**
X_2	0.472	0.026	0.574	18.314**
X_4	0.542	0.098	0.165	5.506**
X_5	0.819	0.113	0.216	7.236**
X_6	1.034	0.105	0.304	9.892**

** $P < .01$

จากตารางที่ 6 พบว่า มีตัวแปรทั้ง 6 ตัว ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขตทุกตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่ส่งผลเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางการกีฬาของผู้บริหาร ($Beta=0.574$) 2) การบริหารจัดการ ($Beta=0.304$) 3) การพัฒนาบุคลากร ($Beta=0.216$) 4) วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ($Beta=0.176$) 5) เทคโนโลยีระบบงาน ($Beta=0.165$)

สำหรับตัวแปรบรรยากาศและวัฒนธรรมสถาบัน (X_3) ไม่พบว่าส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร (X_2) กับตัวแปร บรรยากาศและวัฒนธรรมสถาบัน (X_3) มีค่าสหสัมพันธ์กันสูง ($r=0.756$) และในขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร (Y) ($r=0.722$) ซึ่งสูงกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและวัฒนธรรมสถาบัน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.657



ภาพประกอบที่ 8 โมเดล (Model) ของตัวแปรปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม AMOS

จากภาพประกอบที่ 8 เป็นโมเดล (Model) ของตัวแปรปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับของน้ำหนักของสัมประสิทธิ์อิทธิพล ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร (X_2) 2) การบริหารจัดการ (X_6) 3) การพัฒนาบุคลากร (X_5) 4) วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ (X_1) และ 5) เทคโนโลยีและระบบงาน (X_4)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการผลิตทางการศึกษาในวิทยาเขต ซึ่งสรุปผลการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการผลิตทางการศึกษาในวิทยาเขตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับของน้ำหนักสัมประสิทธิ์อิทธิพล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร (X_2) ($P=0.61$)
2. การบริหารจัดการของผู้บริหาร (X_6) ($P=0.34$)
3. การพัฒนาบุคลากรในสถาบัน (X_5) ($P=0.24$)
4. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบัน (X_1) ($P=0.18$)
5. เทคโนโลยีและระบบงาน (X_4) ($P=0.18$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการค้นพบของการวิจัย ได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายดังประเด็นต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ที่มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการผลิตทางการศึกษาในวิทยาเขต จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารของสถาบันการศึกษาในวิทยาเขตมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะว่า บริบทของสถาบันการศึกษาแต่ละวิทยาเขตจะเน้นทางด้านผลิตและการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่ง Hoy & Miskel (2001) และชวลิต หมื่นนุช (2535) ได้กล่าวสนับสนุนว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนั้น Bass (1985) และ Bass & Avolio (1990) ยังพบว่า ภาวะผู้นำสามารถที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

2. การบริหารจัดการของผู้บริหาร เป็นปัจจัยกระบวนการ (Process) ที่มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรองจากภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการเป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่ผู้บริหารในวิทยาเขตจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management) จากข้อค้นพบดังกล่าว บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารสัมพันธ์กันสูงกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร นั่นก็แสดงว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง จะสามารถบริหารจัดการได้สูงตามไปด้วย นอกจากเหตุผลดังกล่าวแล้ว Bass (1985) ; Harris (1989) ; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารที่ดีจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยกระบวนการ (Process) ที่มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ เช่นเดียวกันกับข้อ 1 และข้อ 2 จากข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต กิตติมา ปริดีติลล (2532) ได้กล่าวสนับสนุนไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การ ตลอดจนพัฒนาเจตคติในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นแล้ว เสนาะ ดิยาวี (2535) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรในระดับบุคคลและการบริหารงานด้วยการฝึกอบรมโดยวิธีให้ทำงานมีอยู่ 4 วิธี คือ การทดลองเรียนงาน (Understudies) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การสอนงาน (Job Coaching) และการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ (Multiple Management)

4. วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) อีกตัวแปรหนึ่งที่เป็นปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ จากข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบันการพลศึกษา เป็นเข็มทิศนำทางในการพัฒนาและบริหารจัดการองค์การ ดังที่ ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา (2545) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การเป็นการมองถึงอนาคตข้างหน้าว่าองค์การมีความปรารถนาจะไปอยู่ที่จุดไหน ผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์จะต้องคิดกว้าง คิดไกล และมีสายตายาวไกล (For Sight) การคิดและการมองดังกล่าวควรเป็นการมองและการคิดอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ (Scientific) คือมองและคิดภายใต้สมมติฐานที่เป็นจริงหรือฝืนที่อยู่บนพื้นฐานของความจริง แล้วคาดการณ์ของภาพอนาคต วิสัยทัศน์ พันธกิจ จะดีและถูกต้องแม่นยำขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์จากประสบการณ์ในอดีต พื้นฐานความรู้ของผู้มองและคิด

5. เทคโนโลยีและระบบงาน เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) อีกตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีและระบบงานเป็นปัจจัยที่สำคัญตัวสุดท้ายของการวิจัยครั้งนี้ที่มีส่วนสนับสนุนและส่งผลดีต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การนำเทคโนโลยีหรือระบบสื่อสารด้วยอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการบริหารจัดการ ตลอดจนใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้เกิดการทำงานภายใต้แนวคิด (Concept) ของสถาบันหรือมหาวิทยาลัย 24 ชั่วโมง ผู้สอนและผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมทางการศึกษาได้ 24 ชั่วโมง มีการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งภายในองค์การและนอกองค์การ (ภาสกร เรืองรอง. 2543) นอกจากนั้น การนำระบบสื่อสารด้วยอิเล็กทรอนิกส์มาพัฒนาองค์การจะทำให้เกิดองค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) (กิดานันท์ มลิทอง. 2543)

จากสาเหตุและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ตัวแปรปัจจัยนำเข้า (Input) และปัจจัยกระบวนการ (Process) มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรของปัจจัยเชิงระบบทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) และปัจจัยกระบวนการ (Process) มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขต ดังนั้น ผู้บริหารของสถาบันการพลศึกษา ควรนำเอาปัจจัยเชิงระบบดังกล่าวไปพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางการกีฬาของผู้บริหาร เป็นตัวแปรของปัจจัยนำเข้า (Input) ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด ดังนั้น ผู้ที่จะมาเป็นผู้นำหรือผู้บริหารของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขตจะต้องเข้าใจด้านพลศึกษาและกีฬา และมีภาวะผู้นำสูง

3. จากผลการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการของผู้บริหารเป็นตัวแปรของปัจจัยกระบวนการ (Process) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การรองลงมา ดังนั้น ผู้บริหารของสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขตจะต้องเข้าใจและเข้าถึงการบริหารจัดการเป็นอย่างดี สถาบันพลศึกษาส่วนกลางต้องจัดการฝึกอบรมหลักการบริหารจัดการให้สำหรับผู้บริหารใหม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). เทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- กิตติมา ปรีดีดีล. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- ขวลิต หมื่นนุช. (2535). อิทธิพลภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพัฒนา สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วย
ศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์พัฒนา. (2545). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management). กรุงเทพฯ :
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภาสกร เรืองรอง. (2543). E-Education. [http://www.thaiwbi.com/topic/e-education/
index.html](http://www.thaiwbi.com/topic/e-education/index.html)>28 พฤศจิกายน 2553.
- วันชัย ศิริชนะ. (2537). การประกันคุณภาพทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา. เอกสารประกอบการ
ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย.
สภาการพยาบาล.
- วันชัย ศิริชนะ. (2540). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาสำหรับ
สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชา
อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530). อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- สมหวัง พิริยานูวัฒน์. (2541). **วิวัฒนาการประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดีเยาว์. (2535). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สุจิตรา บุญยรัตนพันธ์. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารองค์การประสิทธิภาพของงาน : ศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานของรัฐและเอกชน**. วิทยานิพนธ์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สุวิมล ทิรกานันท์. (2548). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ เจียมไชยศรี. (2537). **การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barnard, I.C. (1968). **The Functions of the Executive**. Harvard University Press
Cambridge, Massachusetts, and London, England.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York : Free Press.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). **Transformational Leadership Development**. California : Consulting Psychologists Press.
- Cronbach, Lee J. (1984). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed., New York : Harper and Row Publisher.
- Duke, D.L. (1987). **School Leadership and Instructional Improvement**. New York : Random House.
- Edmond, R.R. (1979). "Effective School for The Urban Poor" **Educational Leadership**. (October 1979) : 15-27.
- Guilford, J.P. (1979). **Fundamental Statistics in Psychology and Education**. New York : John Willeg and Sons, Inc.
- Hall, R.H. (1991). **Organization : Structure and Process**. Englewood Clift's : Prentice-Hall.

- Hannan, M.T. and Freeman, Jr. (1977). **Obstacles to the Comparative Study of Organization Effectiveness**. Edited by Goodman. Paul S. and Penning, Johannes M. San Francisco : Jossey-Bass.
- Hanson, E.M. (1996). **Educational Administration and Organizational Behavior**. A Simon & Schuster Company.
- Harris, P.R. (1989). **High Performance Leadership : Strategies for Maximum Career Productivity**. Glenview Illinois : Scott Foresman and Company.
- Horner J.A. (1984). "School Effectiveness : A Conceptual Framework Measures and Results from a Study of New Jersey Secondary School. **Dissertation Abstracts International**.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- _____. (1991). **Educational Administration : Theory Research and Practice**. (n.p.) : McGraw-Hill.
- Kaplan, R.S. and Norton D.P. (1996). **Balanced Scorecard**. Boston, Massachusetts Harvard Business Press.
- Katz, D. and Kalh, L.R. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons.
- Kelinger, F.N. & Pedhazur, E.J. (1973). **Multiple Regressions in Behavioral Research**. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Kimbrough, R.B. and Nunnery, M.Y. (1988). **Educational Administration : An Introduction**. New York : Collier Macmillan.
- Kopelman, E.R. (1986). **Managing Productivity in Organization**. (n.p.) : McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1977). Problems in the Measurement of Organization Effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 20, 546-558.
- Steers, R.M, and Ungson, R.G. (1985). **Mowday, T.R. Managing Effective Organization an Introduction**. Kent Publish Company.
- Schein, H.E. (1970). **Organization Psychology**. 2nd ed. Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Taylor, E.H. (1987). "Perceived Organization Effectiveness of Secondary School in Trinidad and Tobago." **Dissertation abstracts International**.

Wortman, N.C. (1990). "The Relationship Between Bureaucratization and Effectiveness in Secondary school." **Dissertation abstracts International**.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่มีผลต่อประสิทธิผล
องค์การของสถาบันการพลศึกษา

คำชี้แจง

- แบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงระบบ
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลองค์การ
- โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน
- โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ทุกตอน เพื่อให้ประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างมากที่ท่านได้สละเวลา
ในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และกรอกข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก
3. ปัจจุบันท่านเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาหรือโค้ชหรือไม่
() เป็นผู้ฝึกสอนกีฬา
() ไม่ได้เป็นผู้ฝึกสอนกีฬา
4. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงาน/รับราชการมาแล้ว.....ปี

ตอนที่ 2 รายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงระบบ

คำชี้แจง ต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อให้เข้าใจและแต่ละคำถามจะมีคำตอบอยู่ 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ท่านจะต้องเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวในแต่ละคำตอบ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านคิดว่าปฏิบัติในขณะนั้น ข้อความเหล่านี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดังนั้น โปรดอย่าใช้เวลาในการพิจารณาข้อหนึ่งข้อใดนานเกินควร

ข้อความ/ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ปัจจัยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์					
1. วิทยาเขตกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างสั้นกระชับและชัดเจน กระตุ้นให้อาจารย์และบุคลากรมุ่งมั่น					
2. วิทยาเขตกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจนครอบคลุมและเป็นไปได้					
3. วิทยาเขตใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์					
4. วิทยาเขตจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำเนินงานของสถาบันฯ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้					
5. วิทยาเขตติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการทำงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของอาจารย์และผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ					
6. วิทยาเขตนำผลการติดตามความก้าวหน้ามาปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระยะ ๆ					
7. วิทยาเขตประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของอาจารย์และผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ					
8. วิทยาเขตนำผลการประเมินผลสำเร็จมาเป็นแนวทางการพัฒนา					

ข้อความ/ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
ปัจจัยภาวะผู้นำทางการกีฬาของผู้บริหาร					
1. การสร้างแรงจูงใจ					
9. ผู้บริหารกระตุ้นให้นักกีฬาแต่ละคนฝึกซ้อมกีฬาอย่างเต็มความสามารถ					
10. ผู้บริหารกระตุ้นให้นักกีฬาแต่ละคนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อการศึกษาและชื่อเสียงของวิทยาเขต					
11. ผู้บริหารให้กำลังใจในการฝึกซ้อมกีฬาแก่นักกีฬาอย่างสม่ำเสมอ					
12. ผู้บริหารปลุกเร้าให้นักกีฬาทุกคนมีความกระตือรือร้นในการฝึกซ้อมกีฬาที่ได้รับมอบหมาย					
13. เมื่อนักกีฬาเกิดความท้อแท้ หหมดกำลังใจ ผู้บริหารกระตุ้นให้นักกีฬาเกิดกำลังใจในการฝึกซ้อมกีฬาด้วยความกระตือรือร้น					
14. ผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับนักกีฬาแต่ละคนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเพื่อชัยชนะ					
2. การให้รางวัลตามสถานการณ์					
15. ผู้บริหารได้สร้างความเข้าใจกับนักกีฬาเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจากชัยชนะในการแข่งขันกีฬา					
16. ผู้บริหารสร้างความมั่นใจแก่นักกีฬาว่าจะได้รับรางวัลที่เหมาะสมเมื่อแข่งขันกีฬาได้สำเร็จ					
17. ผู้บริหารอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่นักกีฬาจะต้องปฏิบัติเมื่อได้สิ่งตอบแทนจากการแข่งขันกีฬา					
18. ผู้บริหารสร้างความมั่นใจแก่นักกีฬาว่าจะได้รับรางวัลที่เหมาะสมเมื่อแข่งขันกีฬาได้สำเร็จ					
19. นักกีฬาแสดงความพึงพอใจเมื่อแข่งขันกีฬาประสบผลสำเร็จ เช่น การให้ประกาศเกียรติคุณ โล่รางวัล การกล่าวชมเชย จากผู้บริหาร					
20. ผู้บริหารจัดให้มีการยกย่องนักกีฬาดีเด่นของวิทยาเขต					
3. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล					

ข้อความ/ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
21. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่แก่นักกีฬาทุกคน					
22. ผู้บริหารแบ่งเวลาเพื่อแนะนำการฝึกซ้อมกีฬาเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม					
23. ผู้บริหารทำให้นักกีฬารู้จักจุดเด่นและสนใจที่จะพัฒนาจุดเด่นของตนเอง					
24. ผู้บริหารยกย่องและชื่นชมในผลงานของนักกีฬาแต่ละคนด้วยความจริงใจ					
25. ผู้บริหารค้นหาวิธีการพัฒนานักกีฬาตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม					
26. ผู้บริหารทำให้นักกีฬามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของการแข่งขันกีฬาอย่างเหมาะสม					
4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา					
27. ผู้บริหารกระตุ้นให้นักกีฬาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะทางกีฬาและการแก้ปัญหาทางกีฬาร่วมกัน					
28. ผู้บริหารได้วิเคราะห์สาเหตุของจุดแข็ง-จุดอ่อนทางการฝึกทักษะของนักกีฬาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน					
29. ผู้บริหารได้กระตุ้นนักกีฬาเสมอว่า เป้าหมายสูงสุดของนักกีฬาคือการประสบความสำเร็จชนะทางการแข่งขัน					
30. ผู้บริหารได้กระตุ้นอยู่เสมอว่า การแข่งขันจะต้องทำการวางแผนที่จะเอาชนะคู่ต่อสู้และสนุกกับการแข่งขัน					
31. ผู้บริหารได้เสนอแนะอยู่เสมอว่า นักกีฬาควรนำข้อบกพร่องจากการแข่งขันมาปรับปรุงแก้ไขในการฝึกซ้อมต่อไป					
32. ผู้บริหารได้กระตุ้นนักกีฬาเสมอว่าทุก ๆ รายการที่แข่งขันกีฬานั้นมีความสำคัญเท่ากันทุก ๆ รายการของการแข่งขัน					
ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมของสถาบัน					
33. วิทยาเขตมีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และสนุกกับการเรียนการสอน					
34. วิทยาเขตมีนโยบายดำเนินการจัดกิจกรรมในรูปแบบของคณะกรรมการ					
35. อาจารย์และบุคลากร มีความเอื้ออาทรและมีความเข้าใจกันจน					

ข้อความ/ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
กล่าวพูดอย่างจริงจังในสิ่งที่ตนคิด					
36. วิทยาเขตมีการเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นสถานศึกษาและความเป็นทีมงาน					
37. วิทยาเขตมีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่					
38. วิทยาเขตมีการส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน					
39. วิทยาเขตมีการส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษา มีความรักความภาคภูมิใจในวิทยาเขต					
40. ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรมให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน					
41. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปกป้องและสืบทอดในประเพณีที่ดีและสำคัญของสถาบัน					
42. ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในสถาบัน					
43. ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์และนักศึกษารู้จักศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					
ปัจจัยเทคโนโลยีและระบบงาน					
44. วิทยาเขตจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของอาจารย์และบุคลากร					
45. วิทยาเขตใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด					
46. วิทยาเขตมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
47. วิทยาเขตจัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีความประหยัดและไม่ซ้ำซ้อนกัน					
48. วิทยาเขตจัดให้มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การบริการ การเรียนการสอนและการวิจัย					

ข้อความ/ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
49. วิทยาเขตมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และสะดวกต่อการนำมาใช้อยู่เสมอ					
50. วิทยาเขตจัดให้มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม					
51. วิทยาเขต ใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีทุกชนิดทุกประเภทเพื่อการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาเป็นสำคัญ					
ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร					
52. วิทยาเขตมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาจารย์และทีมงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ					
53. วิทยาเขตมีนโยบายและมาตรการในการพัฒนาอาจารย์และทีมงานไว้อย่างชัดเจน					
54. วิทยาเขตมุ่งพัฒนาอาจารย์และทีมงานให้เป็นกลไกสำคัญในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวนักศึกษา					
55. วิทยาเขตมุ่งพัฒนาอาจารย์และทีมงานโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ใหม่					
56. วิทยาเขตพัฒนาครูและทีมงานโดยคำนึงถึงความต้องการและจำเป็นที่แท้จริง					
57. วิทยาเขตมุ่งพัฒนาอาจารย์และทีมงานโดยการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งกันและกัน					
58. วิทยาเขตมุ่งพัฒนาอาจารย์และทีมงานโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญทั้งหลักสูตร การสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ไม่แยกส่วน					
ปัจจัยด้านการบริหาร					
59. วิทยาเขตจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกวิทยาเขตเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคของสถาบัน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหาร					

ข้อความ/ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
60. วิทยาเขตจัดให้มีการวิเคราะห์นโยบายและแผนการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล					
61. วิทยาเขตจัดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถาบัน					
62. วิทยาเขตกำหนดให้มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบัน					
63. วิทยาเขตให้ความสำคัญกับการใช้แผนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของวิทยาเขต					
64. วิทยาเขตเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในช่วงการจัดทำแผน การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามความเหมาะสม					
65. วิทยาเขตมีการตรวจสอบผลการใช้งบประมาณ และมีการจัดทำเอกสารแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ					

ตอนที่ 3 รายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร มี 4 ด้าน จำนวน 35 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของท่าน โดยพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการปรับตัว						
1	วิทยาเขตสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีได้					
2	จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก วิทยาเขตสามารถทำนายแนวโน้มในอนาคตได้อย่างแม่นยำ					
3	วิทยาเขตสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและยอมรับในการเปลี่ยนแปลง					
4	วิทยาเขตสามารถส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น					
5	วิทยาเขตมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป					
6	วิทยาเขตสามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย					
7	วิทยาเขตมีความตระหนักอยู่เสมอในการแสวงหาแนวคิดและวิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตและก้าวหน้า					
8	วิทยาเขตสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านการศึกษามีประสิทธิภาพ					
ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย						
9	นักศึกษามีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตรงตามหลักสูตรที่กำหนด					
10	นักศึกษามีทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด					
11	นักศึกษามีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนา					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ตนเองอย่างต่อเนื่อง					
12	วิทยาเขตสามารถระดมทรัพยากร งบประมาณ เพื่อการจัด การศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ					
13	วิทยาเขตสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด					
14	อาจารย์มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ หลากหลาย โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
15	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ					
16	อาจารย์สามารถนำกระบวนการวิจัยมาผสมผสาน หรือบูรณา การใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
17	ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในการพัฒนาการศึกษาและกีฬา					
18	วิทยาเขตจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักศึกษา					
ความสามารถในการบูรณาการ						
19	วิทยาเขตสามารถติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนในการพัฒนาการศึกษาและกีฬาร่วมกัน					
20	รูปแบบการประสานงานของวิทยาเขตมีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ					
21	วิทยาเขตมีรูปแบบการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายใน สถานศึกษาที่ชัดเจน					
22	วิทยาเขตสามารถประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23	วิทยาเขตส่งเสริม สนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ร่วมกัน					
24	วิทยาเขตจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ใน สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน					
25	วิทยาเขตจัดทำระบบเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน					
ความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม						
26	อาจารย์และบุคลากรมีความรัก ความผูกพันและศรัทธาต่อ วิทยาเขต					
27	อาจารย์และบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนในการพัฒนา					

ข้อ ที่	ประสิทธิผลองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	การศึกษาและกีฬา					
28	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจให้อาจารย์เกิดความรักและความผูกพันต่อวิทยาเขต					
29	วิทยาเขตส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะ					
30	จัดสภาพแวดล้อมภายในวิทยาเขตให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน					
31	จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เช่น การเข้าค่ายอบรมที่ต้องมีกิจกรรมร่วมกัน เป็นต้น					
32	วิทยาเขตส่งเสริมบรรยากาศให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ร่วมกัน					
33	ผู้บริหารและอาจารย์ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยของข้าราชการ เป็นที่น่านับถือแก่ผู้ปกครองและชุมชน					
34	ผู้บริหารและอาจารย์สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาได้					
35	ผู้บริหารประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

1. นางสาวสุรีย์พร ภูศรี
วุฒិการศึกษา กศ.บ. (พลศึกษา)
กศ.ม. (พลศึกษา)
ตำแหน่ง ครู คศ. 4
ปฏิบัติหน้าที่ รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์
2. นายพีระศักดิ์ กิ่งพุ่ม
วุฒิการศึกษา บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)
ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)
กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา)
ตำแหน่ง ครู คศ. 2
ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา
3. นายบรรณากิจบรรจง ทองจำปา
วุฒิการศึกษา ค.บ. (บริหารการศึกษา)
กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา)
ตำแหน่ง อาจารย์ ระดับ 7
ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ