

การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

The Development of an Organizational Effectiveness Evaluation System for Public Higher Education Institutions under the Ministry of Tourism and Sports

ชนิตา ไกรเพชร และคณะ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) พัฒนารองคประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ๒) พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร และ ๓) ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรสำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหาร ๑๒ คน คณาจารย์ ๒๕ คน และบุคลากรสายสนับสนุน ๔ คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการใช้แบบประเมินวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยายและเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า ๑) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ๒๑ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ ๑ การจัดการเรียนการสอน ๖ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ ๒ การวิจัย ๓ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ ๓ การบริการวิชาการแก่สังคม ๑ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ ๔ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ๑ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ ๕ การบริหารและการพัฒนางาน ๔ ตัวบ่งชี้และองค์ประกอบที่ ๖ การพัฒนาที่พึงประสงค์ ๒ ตัวบ่งชี้ ๒) ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรมีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตและด้านข้อมูลป้อนกลับและการใช้ผลการประเมิน และ ๓) ระบบที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้องครอบคลุม มีประโยชน์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานหลักขององค์กร มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริงและผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจระดับมาก

Abstract

The objectives of this research were: 1) to develop the components and indicators of organizational effectiveness; 2) to develop an organizational effectiveness evaluation system; and 3) to evaluate the quality of an organizational effectiveness evaluation system for public higher education institutions under the Ministry of Tourism and Sports. The

sample was comprised of 12 administrators, 25 teaching staff, and 4 support staff. Data collection was conducted through interviews, participatory observation, and inquiry using an assessment form. Quantitative analysis employed descriptive statistics and qualitative analysis employed content analysis. The research results showed: 1) Suitable components and indicators of organizational effectiveness comprised 6 components and 21 indicators including the followings: component 1 - instruction with 6 indicators; component 2 - research with 3 indicators; component 3 - social academic service with 1 indicator; component 4- arts and cultural preservation with 1 indicator; component 5 - organizational administration and development with 8 indicators; and component 6 - development of sports toward excellence with 2 indicators. 2) The developed organizational effectiveness evaluation system involved 4 correlated components, i.e. input, process, product, and feedback and utilization of evaluation result. 3) The results of the system evaluation were valid, comprehensive, and useful for evaluating the performance of major organizational tasks, meaning the system was suitable and practical and the administrators, teaching staff and support staff were satisfied.

คำสำคัญ: ระบบการประเมิน/ประสิทธิผล/ประสิทธิผลองค์กร

Keywords: EVALUATION SYSTEM / EFFECTIVENESS / ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาวะแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความต้องการของสังคมไทยที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรในเชิงรุกและปรับบทบาทภารกิจ กลยุทธ์การบริหารขององค์กรและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้ก็คือ การแข่งขันด้านการศึกษาที่หากประเทศใดมีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ามีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ทั่วไปแล้ว

ประเทศนั้นย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาประเทศได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน

ประสิทธิผลองค์กร เป็นเป้าหมายของทุกองค์กรโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันและเป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์กรนักวิชาการแทบทุกสาขาจึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์เสนอเป็นแนวคิด ทฤษฎีของประสิทธิผลองค์กรที่แตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละลักษณะสาขาประสิทธิผลองค์กรเป็นหลักของทฤษฎีองค์กร ที่แม้จะแตกต่างกันแต่ความสอดคล้องตรงกันทำให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้ การวัดประสิทธิผลองค์กรภาครัฐก็สามารถทำการวิเคราะห์ด้วยตัวแบบประสิทธิผล (effectiveness models) เช่นเดียวกับองค์กรประเภทอื่นๆ แม้ว่า

เป้าหมายขององค์กรภาครัฐจะมีความคลุมเครือ มีเป้าหมายที่หลากหลายและในบางครั้งเป้าหมายก็ขัดแย้งกันเองก็ตาม ทั้งนี้เพราะการประเมินประสิทธิผลองค์กรจะเน้นในเรื่องของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและงานนั้นต้องทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร Harmon and Mayer (1986) และ Eddy (1981) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ระดับความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในการทำในสิ่งที่ได้ตัดสินใจ

การประเมินเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งในวงจรการวางแผนและการบริหารคุณภาพจะเริ่มจากการวางแผนโครงการ การปฏิบัติตามแผนโครงการ การกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาแผน/โครงการที่เป็นระบบและต่อเนื่องการประเมินที่เป็นมาตรฐาน จะต้องสร้างความน่าเชื่อถือ และให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย การประเมินที่ดีจะต้องแสดงความโปร่งใส มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ธรรมชาติของการประเมิน ต้องการได้ข้อสรุปเชิงประเมินเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมินและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น

การประเมินขับเคลื่อนด้วยทฤษฎี (theory-driven evaluation) Chen (1990, 2005) โดยการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) เป็นการตรวจสอบสถานการณ์/เงื่อนไขในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติและกลไกของโครงการที่อยู่ระหว่างกระบวนการและผลลัพธ์ การประเมินที่ขับเคลื่อนด้วยทฤษฎีจึงเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความเข้าใจถึงเงื่อนไขที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้ประเมินสามารถแสดงการทำงาน

ที่เชื่อมโยงภายในองค์กรและภายใต้เงื่อนไขข้อตกลงที่กำหนด เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน กิจกรรม การเปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของโปรแกรมที่ต้องการให้เกิดและสามารถสรุปอ้างอิงเป็นทฤษฎีได้เนื่องจากสามารถบรรยายให้เห็นว่างานในโปรแกรมสามารถดำเนินการไปสู่ผลลัพธ์ต่างๆ ของโปรแกรมได้ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกิจกรรมและผลที่ต้องการให้เกิด ทำให้รู้ว่าปัจจัยและทรัพยากรในการดำเนินงานได้ใช้ไปเพื่อบรรลุกิจกรรมและเป้าหมายใด

ศิริชัย กาญจนวาสี (๒๕๕๒) กล่าวถึง คุณค่าของโมเดลเชิงตรรกะว่าเป็นรูปแบบแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการ (process) ที่สามารถนำไปสู่ผลผลิต (output) และผลที่ตามมาอันรวมกันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง การประเมินประสิทธิผลองค์กรหรือการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้โมเดลเชิงตรรกะเป็นการประเมินองค์กรประเภทหนึ่ง ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กรถือได้ว่าเป็นหัวใจของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การศึกษาประสิทธิผลองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งเรื่องหนึ่งในทฤษฎีองค์กร เพราะประสิทธิผลองค์กรเป็นตัวบ่งบอกว่าองค์กรมีความสามารถในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรเพื่อสนองต่อความต้องการของกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ดีเพียงใด อีกทั้งยังเป็นจุดรวมที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพจะเป็นสิ่งที่ตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จ

หรือไม่เพียงใดและช่วยให้เกิดการตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานเพื่อที่จะทราบถึงสถานะขององค์กรว่าอยู่ ณ จุดใด เป็นอย่างไร ทราบทั้งมุมมองทั้งตนเองคู่แข่งชั้นและสภาวะแวดล้อมที่จะนำไปสู่การบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

การพัฒนาระบบประเมินประสิทธิผลองค์กร สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ในการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและองค์กรสามารถนำระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในองค์กรโดยมีเป้าหมาย คือ การทำให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีกระบวนการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติอย่างต่อเนื่องอันจะเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา เป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

๒. เพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

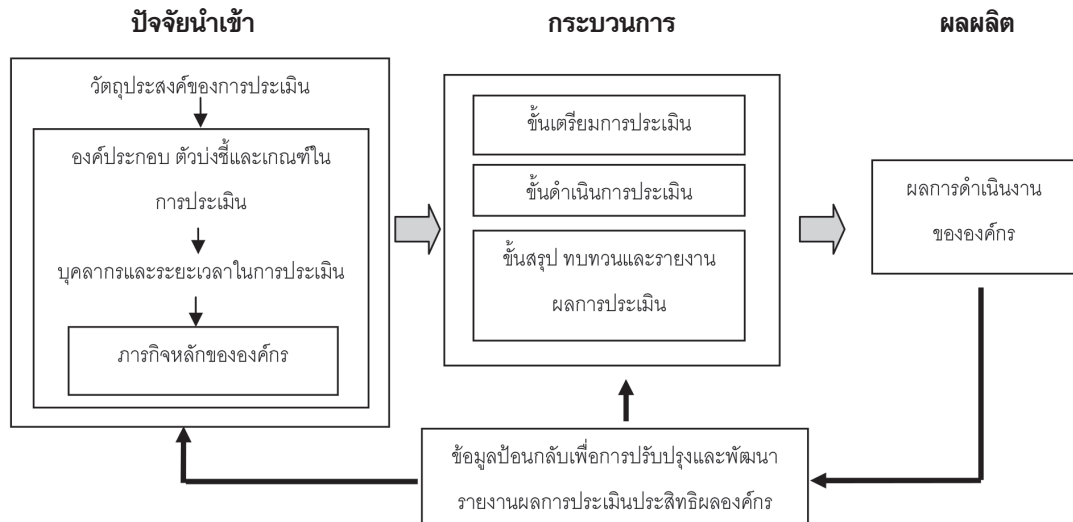
๓. เพื่อประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ขอบเขตของการวิจัย

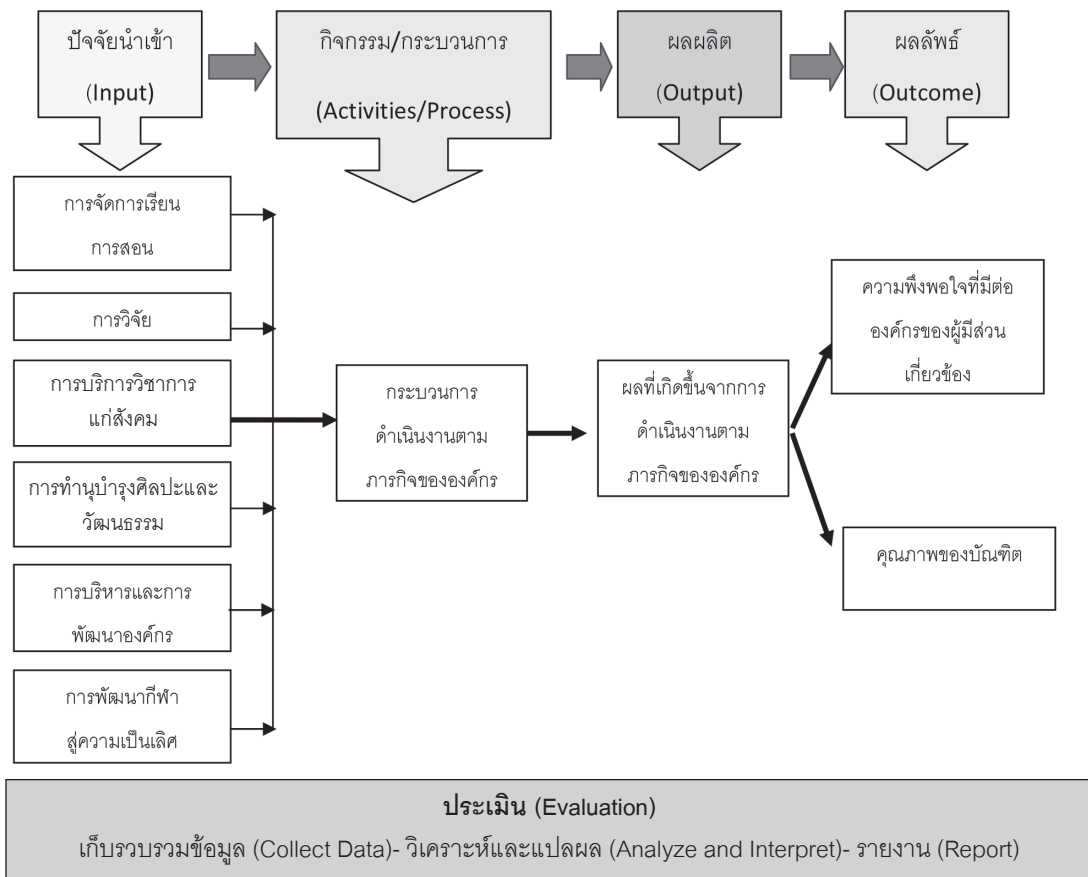
๑. การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยรูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) รูปแบบเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (MBNQA Model) รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Cameron (1978, 1986) Coltt (1995) Kwan and Walker (2003) Steers (1977) องค์ประกอบตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๒ และ ๒๕๕๓ และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง ระดับอุดมศึกษา (๒๕๔๙-๒๕๕๓) และรอบสาม (๒๕๕๔-๒๕๕๕)

๒. การประเมินคุณภาพของระบบ ใช้กรอบมาตรฐานของการประเมิน ๔ มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ ๑ แนวคิดในการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร



ภาพที่ ๒ โมเดลเชิงตรรกะ (logic model) แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร

จากภาพที่ ๑ และ ๒ ผู้วิจัยพัฒนาระบบตามแนวของทฤษฎีระบบ (system theory) โดยมีส่วนประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ มีกระบวนการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามภารกิจหลักขององค์กรตามรูปแบบของโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และ แปลผล จากนั้นรายงานผลการประเมินให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร

ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล การประเมินประสิทธิผลองค์กรการประเมินขับเคลื่อนด้วยทฤษฎี (Theory-driven evaluation) โดยการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๔ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานที่ดีตามภารกิจหลักขององค์กร การประเมินประสิทธิผลองค์กรองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๒ และ ๒๕๕๓ ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา รอบสอง (๒๕๔๙-๒๕๕๓) และรอบสาม (๒๕๕๔-๒๕๕๕) แนวคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และศึกษาผลการดำเนินงาน จากการประเมินคุณภาพการศึกษา

ภายในและภายนอกของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ผ่านมา ในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทํานุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมและด้านการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศดำเนินการร่างกรอบแนวคิด องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจากนั้นทำการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประสิทธิผลองค์กรโดยผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันการพลศึกษาที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิต่อเนื่องกัน ๒ วาระ จำนวน ๕ คน ผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ บริหารในสถาบันการพลศึกษา ไม่น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๒๐ คน คณาจารย์ ที่มีประสบการณ์สอนในสถาบันการพลศึกษา ไม่น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๒๐ คน และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันการพลศึกษา ไม่น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๔ คน รวม ๕๓ คน พิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับความครอบคลุม ความเหมาะสม ความชัดเจน ความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และประโยชน์ในการนำไปใช้ โดยใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวจำนวน ๖ องค์ประกอบ ๓๑ ตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ ๒ พัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรฯ

การพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผล

องค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลองค์กร การพัฒนาระบบการประเมิน แนวทางและวิธีการประเมินประสิทธิผลองค์กรแนวคิดรูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ (logic model) จากนั้น วิเคราะห์เนื้อหา จากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ โดยดำเนินการวิเคราะห์ตามกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งยึดหลักความสอดคล้องและหลักเกณฑ์เชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อสรุปสำหรับการกำหนดองค์ประกอบของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร และนำผลการวิเคราะห์เนื้อหามาสังเคราะห์เป็นระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร กำหนดโครงสร้าง รายละเอียดของส่วนย่อยใน ๔ ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านข้อมูลป้อนกลับ และเครื่องมือที่ใช้ในระบบ ซึ่งประกอบด้วยแบบรายงานผลการดำเนินงาน แบบประเมินประสิทธิผลองค์กรและแบบรายงานผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการใช้ระบบการประเมินหาคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรและคู่มือการใช้ระบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมตามมาตรฐานการประเมิน ๔ มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยของระบบ คือด้านปัจจัย

นำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมิน เนื้องานของประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งประเมิน องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมิน ด้านกระบวนการประกอบด้วย การเตรียมการประเมิน การดำเนินการประเมิน และการสรุปและทบทวนผลการประเมิน ด้านผลผลิต ประกอบด้วย ผลการประเมินประสิทธิผลองค์กรและด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย รายงานผลการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรและคู่มือการใช้ระบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ ๓ ทดลองใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร

นำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล จำนวน ๔ คน ด้านบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน ๔ คน และด้านการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน ๒ คนไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ๒ แห่ง คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี คัดเลือกจากการจัดลำดับผลการประเมินคุณภาพภายในจากต้นสังกัดปีการศึกษา ๒๕๕๒ ที่มีลำดับสูงสุดและลำดับต่ำสุด โดยมีขั้นตอนการนำไปใช้ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ขั้นตอนการนำระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรไปใช้

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการ	คณะผู้บริหารสถาบัน ร่วมกันศึกษารายละเอียดของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร	พฤษภาคม (ก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่)
	แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลและคณะกรรมการประสานงาน	
	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรศึกษาคู่มือการใช้ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่ครอบคลุมภารกิจหลักขององค์กร ตามแนวปฏิบัติในคู่มือการประเมินประสิทธิผลองค์กร	
	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามคำสั่งประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมินประสิทธิผลองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระยะเวลาและบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงานที่แต่งตั้งตามคำสั่ง	มิถุนายน (เริ่มต้นปีการศึกษาใหม่)
ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการ	คณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานขององค์กร ทำการจัดเก็บ ติดตามผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลการดำเนินงาน	๑ มิถุนายน - ๓๑ พฤษภาคม (ในแต่ละปีการศึกษา)
	รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กร ทุกสิ้นภาคเรียนที่ ๑ เพื่อเป็นการประเมินผลระหว่างการดำเนินงานโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	ตุลาคม (ในปีการศึกษา)
ขั้นตอนที่ ๓ สรุปผล	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรทำการตรวจประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามแบบประเมินประสิทธิผลองค์กร จากแบบรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมาโดยการประสานงานของคณะกรรมการประสานงาน	พฤษภาคม (ในปีการศึกษา)
ขั้นตอนที่ ๔ การให้ข้อมูล ป้อนกลับ และรายงาน ต้นสังกัด	คณะกรรมการประเมินประสิทธิผลองค์กรจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิผลองค์กร ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง รายงานให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรรับทราบและรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัด	มิถุนายน (เริ่มต้นปีการศึกษาใหม่)

ขั้นตอนที่ ๔ ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรฯ

ประเมินคุณภาพของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรโดยใช้แบบประเมินแบบมาตรฐานประมาณค่า ๕ ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบมาตรฐานของการประเมิน ๔ มาตรฐานที่ Stufflebeam (2000) กำหนดขึ้น ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ (utility) จำนวน ๗ ข้อ เป็นการพิจารณาว่า การประเมินนั้นสนองตอบความต้องการในการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้จริง มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility) จำนวน ๕ ข้อ เป็นการพิจารณาว่า การประเมินนั้นสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินประสิทธิผลองค์กรจริงได้ และมาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety) จำนวน ๖ ข้อ เป็นการพิจารณาว่า การประเมินนั้นมีความเหมาะสมทั้งทางด้านกฎหมาย ศีลธรรมขององค์กรหรือไม่และมาตรฐานด้านความถูกต้องและครอบคลุม (accuracy) จำนวน ๗ ข้อ เป็นการพิจารณาว่า การประเมินนั้นได้สารสนเทศที่ถูกต้อง ครอบคลุม ครบถ้วน โดยนำไปให้ผู้เกี่ยวข้องในการประเมินประสิทธิผลองค์กรทั้งหมดประเมินหลังทดลองใช้ระบบและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สรุปผลการวิจัย

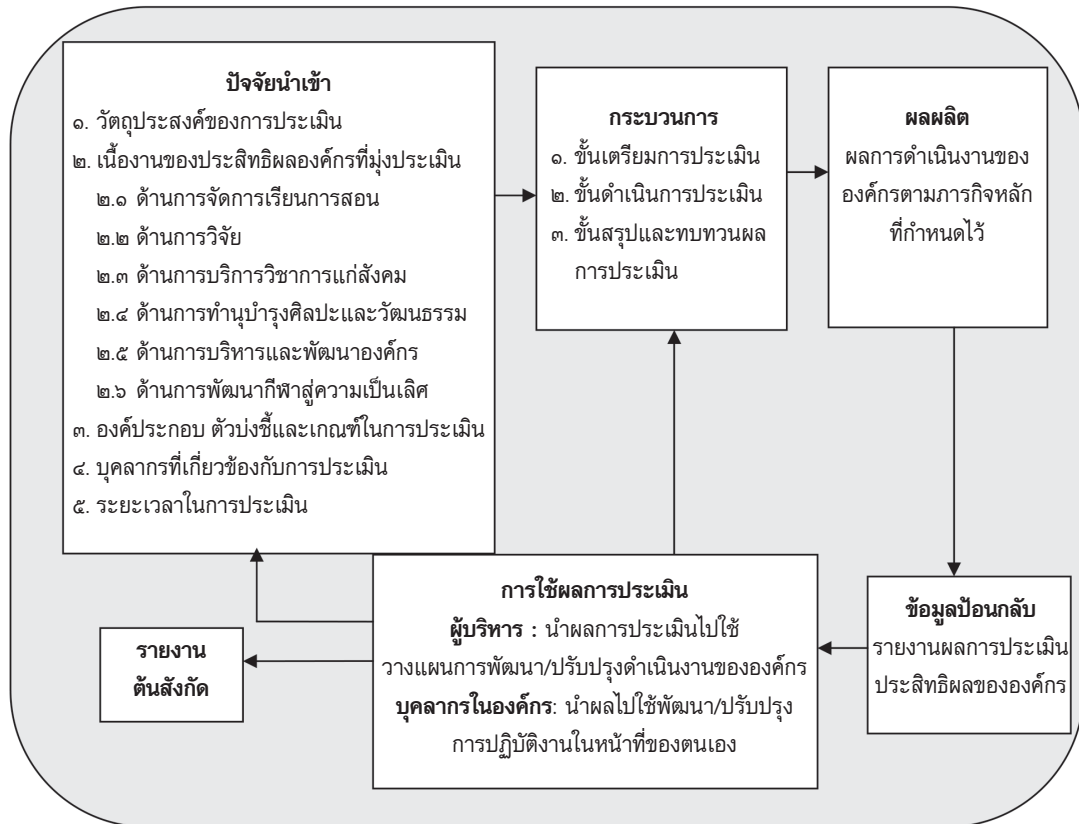
๑) ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย ๖ องค์กรประกอบ ๒๑ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์กรประกอบ

ที่ ๑ ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ๖ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ๑) การพัฒนาและการบริหารหลักสูตร ๒) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ๓) การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ๔) การพัฒนานักศึกษา ๕) การมีส่วนร่วมของบุคคลภายในและภายนอกในการพัฒนาการเรียนการสอน ๖) คุณภาพของบัณฑิตต้องประกอบที่ ๒ ด้านการวิจัย ประกอบด้วย ๓ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ๑) การพัฒนางานวิจัย ๒) การจัดการความรู้ด้านการวิจัย ๓) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน องค์กรประกอบที่ ๓ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วย ๑ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การพัฒนาการให้บริการวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม องค์กรประกอบที่ ๔ ด้านการทํานุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๑ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการทํานุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม องค์กรประกอบที่ ๕ ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ๔ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กร ๒) การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ๔) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร องค์กร ๕) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ๖) การบริหารการเงินและงบประมาณ ๗) การบริหารความเสี่ยงในองค์กร ๘) การพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในองค์กรประกอบที่ ๖ ด้านการพัฒนา กีฬา สู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ๒ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ๑) การพัฒนานักกีฬาและ ๒) การพัฒนาผู้ฝึกสอน กีฬา

๒) ผลการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา ควรประกอบด้วยส่วนที่ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านปัจจัยนำเข้า

๒) ด้านกระบวนการ ๓) ด้านผลผลิต และ ๔) ด้านข้อมูลป้อนกลับและการใช้ผลการประเมิน ดังภาพที่ ๓



ภาพที่ ๓ ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๓) ผลการประเมินระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพบว่า ระบบมีความถูกต้องครอบคลุม มีประโยชน์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานหลักขององค์กร มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อระบบอยู่ในระดับมากโดยเห็นว่าระบบมีการกำหนด

วัตถุประสงค์ของการประเมินมีองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนมีการเตรียมความพร้อมก่อนการประเมินให้กับบุคลากรก่อนทำการประเมินมีผลการประเมินที่ถูกต้องน่าเชื่อถือและครอบคลุมภารกิจหลักขององค์กร มีการรายงานสรุปผลการประเมินที่ชัดเจนมีวิธีการและขั้นตอนการประเมินที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณ ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ใน

การวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรและการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไปได้

อภิปรายผล

๑. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ๒๑ ตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตาม รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรอุดมศึกษาและรูปแบบแนวคิดคุณภาพของ Cameron (1978, 1986) Coltt (1995) Kwan and Walker (2003) และพิสนุ พองศรี (๒๕๔๒, ๒๕๔๘) แนวคิดของ Steers (1977) กรอบการประเมินเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) องค์ประกอบคุณภาพของการประกันคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษารอบสอง (๒๕๔๙-๒๕๕๓) และองค์ประกอบคุณภาพ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยปีการศึกษา ๒๕๕๓ และตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (๒๕๕๔-๒๕๕๘) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

๒. ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ๒) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ๓) องค์ประกอบด้านผลผลิต ๔) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับและการใช้ผลการประเมินซึ่งเป็นแนวคิดเชิงระบบ สอดคล้อง

กับ พิกุล เอกวารงกูร (๒๕๕๐) นอกจากนี้ได้มีการเพิ่มให้มีการประเมินตามลักษณะของโมเดลเชิงตรรกะเป็นระบบที่มีการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงผลการประเมินในการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผลในการดำเนินงาน โดยมีการแต่งตั้งให้บุคลากรในองค์กรทำหน้าที่ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ บทบาทที่ชัดเจนตลอดจนมีการจัดทำคู่มือสำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์กรพร้อมเครื่องมือในการประเมินที่ชัดเจนทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานแต่ละภารกิจหลักของตนเองได้ว่าในแต่ละรอบปีการศึกษา เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร มีจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาอย่างไรบ้าง องค์กรสามารถนำผลที่ได้มาใช้ในการวางแผนได้ว่าผลการดำเนินงานที่ไปเป็นไปตามเป้าหมายมีข้อผิดพลาด หรือสิ่งที่ต้องพัฒนาปรับปรุง แก้ไขอยู่ที่ไหน ปัจจัยหรือกระบวนการ และควรมีการดำเนินการประเมินประสิทธิผลองค์กรให้เป็นไปตามขั้นตอนของวงจรคุณภาพ PDCA การรายงานผลการดำเนินงาน ในแต่ละตัวบ่งชี้จะต้องมีเอกสารหลักฐานแสดงร่องรอยของการดำเนินการให้เห็นชัดเจน การตัดสินใจผลมีทั้งในระดับองค์ประกอบ ระดับตัวบ่งชี้และแต่ละส่วนของการดำเนินงาน ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนเนื่องจากการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามระบบที่พัฒนาขึ้น เป็นลักษณะของการประเมินตนเองโดยบุคลากรในองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การใช้ระบบการประเมินบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และได้ผลการประเมินที่ถูกต้องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ควรมีการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓. ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร มีการดำเนินงานที่ไม่ยุ่งยาก ผลการประเมินมีความถูกต้อง สามารถอธิบายในแต่ละมาตรฐานการประเมินและผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นระบบการประเมินที่สามารถนำไปใช้ในองค์กรได้ มีคู่มือการใช้ที่ชัดเจน บุคลากรทุกคนสามารถประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยยังมิได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร เนื่องจากในการทดลองใช้ระบบผู้ทดลองใช้ระบบ มีการแบ่งหน้าที่ในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้ประเมิน ๑ คนไม่ได้ประเมินทุกองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร ทำให้ไม่สามารถหาความเที่ยงของระบบจากค่าความสอดคล้องภายในของผู้ประเมินได้ จึงยังไม่เห็นคุณภาพของระบบในด้านความเที่ยง ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาวิธีการดำเนินการในการทดลองใช้ระบบโดยมีการทดลองให้มีผู้ประเมินประสิทธิผลองค์กรตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กรทุกตัวตามวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานของระบบที่พัฒนาขึ้นอย่างน้อย ๒ คน เพื่อนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Rater Agreement Index: RAI) เพื่อหาคุณภาพด้านความเที่ยงของระบบที่พัฒนาขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑.๑ ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการ

ประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวให้สามารถดำเนินงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ตั้งแต่การรายงานผลการดำเนินงาน การประเมินประสิทธิผลองค์กร และการรายงานผลการประเมินให้ และการกำหนดสิทธิในการดำเนินงานในแต่ละส่วนให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

๑.๒ ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะอื่น เช่น สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ วิทยาลัยชุมชน เป็นต้น

๑.๓ ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์กรสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ในการดำเนินงานตามภารกิจหลัก ๔ ด้าน เพื่อจะได้ทราบถึงการดำเนินงานในสถาบันอุดมศึกษาว่ามีการดำเนินงานตามภารกิจหลักบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างไรและมีความคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่อย่างไร

๑.๔ ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการประเมินสำหรับผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา

บทสรุป

ระบบการประเมินประสิทธิผลองค์กร สำหรับสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นระบบที่มีการดำเนินงานตามแนวคิดเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตและข้อมูลป้อนกลับ โดยเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์กรในแนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment

Approach) มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
องค์กร ๖ องค์ประกอบ ๒๑ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ๑) การ
จัดการเรียนการสอน ๖ ตัวบ่งชี้ ๒) การวิจัย ๓
ตัวบ่งชี้ ๓) การบริการวิชาการแก่สังคม ๑ ตัวบ่งชี้
๔) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ๑ ตัวบ่งชี้
๕) การบริหารและการพัฒนาองค์กร ๔ ตัวบ่งชี้
และ ๖) การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ ๒ ตัวบ่งชี้
โดยมีกระบวนการผลการดำเนินงานในแต่ละตัว
บ่งชี้ ตามแนวคิดของรูปแบบโมเดลเชิงตรรกะ

(LogicModel) ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่
เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง
กับประสิทธิผลองค์กรกับผลผลิตที่เกิดขึ้นซึ่งเป็น
การประเมินประสิทธิผลองค์กรด้วยบุคลากรใน
องค์กร เป็นลักษณะของการประเมินตนเอง (self-
evaluation) และระบบการประเมินมีคุณภาพตาม
มาตรฐานการประเมินทั้ง ๔ ด้าน มีประโยชน์
มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความเหมาะสม
และมีความถูกต้อง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (๒๕๔๕). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- พิกุล เอกวรกร. (๒๕๕๐). การวิจัยและพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้แบบบูรณาการ
ระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (๒๕๕๒). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), สำนักงาน. (๒๕๕๐). คู่มือการประเมิน
คุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา รอบที่สอง (พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๓). กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)

ภาษาอังกฤษ

- Cameron, K.S. (1978). Measuring Organizational Effectiveness in Institutions of Higher
Education. *Administrative Science Quarterly*. 23, 604-634.
- Cameron, K.S. (1986). A Study of Organizational Effectiveness and its Predictors.
Management Science. 32, 87-112.
- Chen, H. T. (1990). *Theory-driven evaluations*. California: Sage Publications.
- Chen, H.T. (2005). *Practical program evaluation: assessing and improving planning,
implementation, and effectiveness*. New Delhi: Sage Publications.

- Clott, C.B, (1995). The effects of environment, strategy, culture and resource dependency on perceptions of organizational effectiveness of schools of business. *Paper Presentation at the 20th Annual Meeting of the Association for Study of Higher Education*, November 2-5, 1995. Orlando. FL.
- Eddy, W.B. (1981). *Public organization behavior and development*. Cambridge, MA: Winthrop.
- Harmon, M.M., & Mayer, R.T. (1986). *Organization theory for public administration*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Kwan, P., & Walker, A. (2003). Positing Organizational Effectiveness as a Second-order construct in Hong Kong Higher Education Institution. *Research in Higher Education*, 44(6).
- Stufflebeam, D. L. (2000). *Guidelines for developing evaluation checklists: The checklists development checklist* (CDC). Retrieved September 3, 2010, from http://www.wmich.edu/evalctr/checklists/guidelines__cdc.pdf.

ผู้เขียน

อาจารย์ ดร.ชนิตา ไกรเพชร ครูชำนาญการ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง
ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพฤทธิ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
หมายเหตุ: วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการสนับสนุนจาก “ทุน ๙๐ ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”