



การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง

AN ASSESSMENT ON THE EDUCATIONAL MANAGEMENT OF INSTITUTE
OF PHYSICAL EDUCATION HIGHER EDUCATION BASED ON
SYSTEMATIC AND COLLABORATION EVALUATION

นายดุสิต วิพรรณะ

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2554

**การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง**

นายดุสิต วิพรรณะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2554

**AN ASSESSMENT ON THE EDUCATIONAL MANAGEMENT OF INSTITUTE
OF PHYSICAL EDUCATION HIGHER EDUCATION BASED ON
SYSTEMATIC AND COLLABORATION EVALUATION**

MR. DUSIT VIPANNA

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL KHON KAEN UNIVERSITY**

2011



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หลักสูตร

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นายดุสิต วิพรรณะ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สวรรณน้อย ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์ กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิชัย บุญเดิม กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ กรรมการ
ดร.ประยูทธ ชูสอน กรรมการ
ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิชัย บุญเดิม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยาใจ พงษ์บริบูรณ์)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ลำปาง แม่นมาตย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

คู่มือ วิพรรณธนะ. 2554. การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิชัย บุญเติม,
รองศาสตราจารย์ ดร.ยาใจ พงษ์บริบูรณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของสถาบัน
การพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังของ
องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ
เครื่องมือและเทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบตรวจสอบรายการ แบบวิเคราะห์
เอกสาร แบบสอบถามความคิดเห็นทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด และการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์
ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ด้านบริบท เกี่ยวกับ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและแผนการดำเนินงานมีความ
สอดคล้อง พระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ.2548 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10
มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา แผนพัฒนากีฬาชาติ และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ
อุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF)
2. ด้านปัจจัยนำเข้า มีประเด็นเกี่ยวกับปริมาณนักศึกษาที่ต้องเร่งหาวิธีการและแนวทางแก้ไข
ให้สอดคล้องกับความคุ้มค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ ส่วนประเด็นอื่นๆ มีความพร้อมและเหมาะสมในการ
บริหารจัดการ
3. ด้านกระบวนการ พบว่าทุกประเด็นมีความพร้อมและสามารถที่จะบริหารจัดการได้
4. ด้านผลผลิต ในประเด็นเกี่ยวกับจำนวนผู้ที่ไม่สำเร็จการศึกษาทั้งหมดชั้นปีสุดท้าย จึง
เป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน และต้องคำนึงถึง
คุณภาพของบัณฑิต
5. ด้านผลกระทบ โดยมีผลกระทบทางด้านบวก ได้แก่ การมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับ
เกี่ยวกับการพลศึกษา การบริการวิชาการ การกีฬา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน
และกีฬาไทย ส่วนผลกระทบทางด้านลบเนื่องจาก การวางแผนการบริหารที่มีความซับซ้อนใน
องค์กร และการเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติที่ส่งผลต่อบุคลากรโดยตรง

Dusit Vipanna. 2011. **An Assessment on the Educational Management of Institute of Physical Education on Higher Education based on Systematic and Collaboration Evaluation.**

Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration, Graduate School,
Khonkaen University.

Thesis Advisors : Asst. Prof. Dr. Thaveechai Bunterm,
Assoc. Prof. Dr. Yachai Pongboriboon

ABSTRACT

The objectives of this research was to assessment the educational management of higher education of the Institute of Physical Education, school year 1996-2010 based on systematic and collaboration evaluation which composed of context, input, process, product, and impact. The research instruments and techniques of this study were in-depth interview, checklist, analysis of the document, closed and open-ended questionnaire, and focus group. Quantitative data were analyzed by using descriptive statistics, while qualitative data were analyzed by using content analysis.

The salient points as the following:

Firstly, on the context; the philosophy, vision, mission, goals and plans are based on The Physical Education Act 1995, Higher Education Development Plan No. 10, National Educational Standards, Standards for Higher Education, National Sports Development Plan, and Thai Higher National Qualifications Framework (TQF). Second, on input; there are some issues, especially the number of students which the institute have to find ways and solutions according to the values of existing resources, on the other hands, found that there are readiness and sound management. Third, on process; all issues are ready and manageable. Fourth, on product; administrator and stakeholders have to concerns on the issue regarding to the number of last year senior students in order to solve the problem, rapidly based on the undergraduates quality. Lastly, on impact; some positive impacts were taken such as on the well-known and recognized of physical education, academic services, sports, arts and culture preservation and Thai folk games and sports. On the other hands, some negative impacts occurred such as the complexity of administrative planning in organization and personnel missing understanding on regulations which affecting directly to members.

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิชัย บุญเต็ม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจที่ได้อบรมสั่งสอน กระตุ้นเกี่ยวเชิญ เพื่อคุณภาพของงานวิจัย ให้ข้อเสนอแนะและกำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งท่านเป็นผู้มีจิตเมตตากรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านในการชี้แนะปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ อาจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน และ ดร.สัมฤทธิ์ กางเพ็ง คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านผู้ที่มีประสิทธิ์ประสาทวิชาให้กับผู้วิจัย ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงปริญญาเอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์ประจำโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน

กราบขอบพระคุณอธิการบดี สถาบันการพลศึกษา ที่กรุณาได้จัดโครงการพัฒนาอาจารย์ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยผู้วิจัยได้รับทุนการศึกษาจนจบหลักสูตรในครั้งนี้ รวมทั้งยังเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยโดยได้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ทำให้การวิจัยได้ข้อมูลที่มีเชิงลึกมากขึ้นจากผู้บริหารระดับสูงโดยตรง ขอบพระคุณผู้บริหารระดับวิทยาเขตทุกท่านในการตอบข้อมูล รวมทั้งคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการพลศึกษา และการให้ข้อมูลจากการเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ร่วมวิจัยทุกท่าน ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลัง รวมทั้งกำลังใจจากพี่ๆ น้องๆ และเพื่อนรุ่นที่ 7 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกคนที่ทำให้กำลังใจติดตามความก้าวหน้ามาอย่างต่อเนื่อง

กราบขอบพระคุณบุพการี พี่น้อง ครอบครัว ที่เป็นกำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด
คุณงามความดีที่เกิดจากผลการวิจัยนี้ ขอกราบบูชาพระคุณทุกท่านทั้งที่ได้กล่าวนามมาทั้งหมด และผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งไม่ได้กล่าวนามทั่วถึง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

คูสิต วิพรรณะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
คำอุทิศ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. คำถามการวิจัย	9
3. วัตถุประสงค์การวิจัย	10
4. ขอบเขตการวิจัย	10
5. นิยามศัพท์เฉพาะ	12
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
1. กระบวนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลการจัดการศึกษา	17
2. องค์ประกอบที่มีผลต่อการประเมินการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง	73
3. บริบทการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา	201
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย	239
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	243
1. พื้นที่เป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย	243
2. รูปแบบและวิธีดำเนินการวิจัย	244
3. ประชากรและตัวอย่าง	245
4. เครื่องมือ/เทคนิควิธี ที่ใช้ในการวิจัย	247
5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ/เทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัย	248
6. สิ่งที่มีงประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย เครื่องมือการประเมิน/แหล่งข้อมูล	255
7. ข้อตกลงของการประเมิน	268

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
8. การเก็บรวบรวมข้อมูล	271
9. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	276
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	279
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบริบท	279
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า	291
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการ	317
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิต	336
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบ	343
6. ผลการวิพากษ์ผลการประเมิน และการตรวจสอบยืนยัน	356
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	365
1. สรุปผลการวิจัย	368
2. อภิปรายผล	373
3. ข้อเสนอแนะ	399
บรรณานุกรม	403
ภาคผนวก	421
ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	423
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	429
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและ หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	489
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลและ ตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล	497
ประวัติผู้เขียน	515

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงแบบความพอเพียง 4 แบบ โดยพิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ของค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล	30
ตารางที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การประเมินกับกิจกรรมการประเมิน	69
ตารางที่ 3 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านบริบทที่ใช้ในการวิจัย	74
ตารางที่ 4 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิจัย	76
ตารางที่ 5 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านกระบวนการที่ใช้ในการวิจัย	78
ตารางที่ 6 สรุป ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษา	126
ตารางที่ 7 แสดงการเปลี่ยนแปลงองค์การแบบดั้งเดิมไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ	188
ตารางที่ 8 ปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา	216
ตารางที่ 9 แสดงจำนวนคณาจารย์ และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา	218
ตารางที่ 10 แสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	249
ตารางที่ 11 แสดง การประเมินเชิงระบบ สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ เครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่าง แหล่งข้อมูล ของการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบ และรวมพลัง	272
ตารางที่ 12 แสดงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยกับการประเมินในการประเมินเชิงระบบ และรวมพลัง	276
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน โดยคณาจารย์	289
ตารางที่ 14 แสดงจำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับสมัคร และนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา	291
ตารางที่ 15 แสดงจำนวนนักศึกษาและจำนวนคณาจารย์ประจำ	292
ตารางที่ 16 แสดงจำนวน คุณวุฒิทางการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2550	293
ตารางที่ 17 แสดงจำนวนอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อ และการรับทุน โครงการพัฒนาอาจารย์	294
ตารางที่ 18 แสดงคุณวุฒิทางวิชาการของอาจารย์ และวิทยฐานะ	294
ตารางที่ 19 แสดงผลการพัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ โดยคณาจารย์	296

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 20 แสดงแผนงานและการจัดสรรงบประมาณ ปีงบประมาณ 2549 – 2553	298
ตารางที่ 21 แสดงผลการจัดทำแผนและงบประมาณ โดยคณาจารย์	299
ตารางที่ 22 แสดงผลการเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล โดยคณาจารย์	303
ตารางที่ 23 แสดงผลการมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยคณาจารย์	307
ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โดยคณาจารย์	310
ตารางที่ 25 แสดงหลักสูตรที่เปิดการสอนระดับอุดมศึกษาในสถาบันการพลศึกษา	312
ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาหลักสูตร โดยคณาจารย์	315
ตารางที่ 27 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน โดยคณาจารย์	321
ตารางที่ 28 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลด การออกกลางคัน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา โดยคณาจารย์	325
ตารางที่ 29 แสดงงบประมาณที่ได้รับตามโครงการวิจัย ในปีงบประมาณ 2549-2553	326
ตารางที่ 30 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระบบการวิจัยและพัฒนา โดยคณาจารย์	328
ตารางที่ 31 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลการบริการวิชาการและ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยคณาจารย์	332
ตารางที่ 32 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา โดยคณาจารย์	335
ตารางที่ 33 แสดงร้อยละนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา 2551-2552	337
ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยคณาจารย์ และนักศึกษา	338
ตารางที่ 35 แสดงงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ ที่เผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติ	341
ตารางที่ 36 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลการมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ ความรู้ทางวิชาการ โดยคณาจารย์	341

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 37 ร้อยละของนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพลศึกษา ที่เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัล จากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ	344
ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง ของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 โดยคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง	345
ตารางที่ 39 ผู้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก	425
ตารางที่ 40 สถานภาพทั่วไปของผู้บริหารระดับวิทยาเขตจากการตอบ แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายเปิด	425
ตารางที่ 41 สถานภาพทั่วไปของคณาจารย์ จากการตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นมาตรฐานค่า	426
ตารางที่ 42 สถานภาพทั่วไปของนักศึกษาจากการตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นมาตรฐานค่า	427
ตารางที่ 43 สถานภาพทั่วไปของผู้ปกครอง จากการตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นมาตรฐานค่า	428

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 มิติและประเด็นคำถามการวิจัยตามรูปแบบการประเมินเชิงระบบ	63
ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวทางการประเมินเชิงระบบ และรวมพลัง ตามทัศนะวิโรจน์ สารรัตน์ (2553)	72
ภาพที่ 3 แสดงวัตถุประสงค์และแนวนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2549	88
ภาพที่ 4 ความคาบเกี่ยวของทฤษฎีทางการศึกษา	125
ภาพที่ 5 แสดงการเปลี่ยนผ่านของวิสัยทัศน์ไปสู่ความเป็นจริง	128
ภาพที่ 6 กระบวนการวางแผนโดยภาพรวม	133
ภาพที่ 7 ระดับของจุดหมาย ระดับของแผน และระดับของผู้บริหาร	134
ภาพที่ 8 กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ตามทัศนะของ Rue & Holland (1989)	154
ภาพที่ 9 ลักษณะการเกิดขึ้นของผลกระทบ ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2551)	200
ภาพที่ 10 ปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา	215
ภาพที่ 11 แสดงโครงสร้างการบริหารงานสถาบันการพลศึกษา	220
ภาพที่ 12 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของในสถาบันการพลศึกษา (ส่วนกลาง)	221
ภาพที่ 13 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของในสถาบันการพลศึกษา (วิทยาเขต)	222
ภาพที่ 14 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของในสถาบันการพลศึกษา	223
ภาพที่ 15 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	240
ภาพที่ 16 กรอบการประเมินเชิงระบบที่นำมาใช้กับการประเมินการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา	241
ภาพที่ 17 การสัมภาษณ์เชิงลึก อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา	282
ภาพที่ 18 การสัมภาษณ์เชิงลึก อดีตอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา	284
ภาพที่ 19 แสดงภาพการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารและ การบริหารจัดการของสถาบันการพลศึกษา	301
ภาพที่ 20 การประชุมคณะกรรมการประเมินภายในสถาบันการพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2553	306

สารบัญญภาพ (ต่อ)

	หน้า
ภาพที่ 21 แสดงการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา	309
ภาพที่ 22 แสดงจำนวนผู้รับบริการอาคารสถานที่และบริการ ด้านการส่งเสริมสุขภาพของวิทยาเขต 17 วิทยาเขต	330
ภาพที่ 23 การวิพากษ์ผลการประเมิน โดย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยสนทนากลุ่ม	356

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศได้ส่งผลกระทบต่อสังคม ซึ่งรวมถึงองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งเป็นองค์กรในระบบเปิดที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร จำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาองค์กรในเชิงรุกและปรับบทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต มีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี สามารถพัฒนาตนเองและร่วมพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542)

การดำเนินงานจัดการศึกษาขององค์กรในภาครัฐที่มีลักษณะเปิดซึ่งถือเป็นองค์กรของสาธารณะมีมิติหลากหลาย เช่น ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ด้านการบริหารจัดการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นต้น การศึกษาในการดำเนินการต้องทำความเข้าใจและตระหนักถึงมิติเหล่านี้ นอกจากนี้ การสะท้อนผลการดำเนินงานจำเป็นต้องใช้หลักการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ระบุถึงจุดอ่อนจุดแข็ง และความต้องการขององค์กรที่ต้องได้รับการพัฒนา (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) บ่งบอกถึงองค์กรนั้นมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ดีเพียงใด อีกทั้งนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งทำให้ทราบสถานะขององค์กรว่าอยู่ ณ ที่ใด เป็นอย่างไร ให้ความสำคัญทั้งตนเอง คู่แข่งขัน สภาวะแวดล้อม ที่นำไปสู่การบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีทิศทางและเหมาะสม (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

เพื่อให้การจัดการศึกษาของประเทศเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ต้องการให้การศึกษามีคุณภาพ เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาคกับทุกคน มีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติการ พร้อมกับเน้นการตรวจสอบและมีส่วนร่วมจากทุกองค์กรของสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ จำเป็นจะต้องมีการกำหนดนโยบายและการวางแผนทางการศึกษาที่ถูกต้อง มีประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ จะต้องเข้าใจและเห็นภาพรวมของการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริบท ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลกระทบการศึกษาทุกระดับ และประเภทของการจัดการศึกษาว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ หรือควรปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ข้อจำกัดที่เป็นอยู่อย่างไรบ้าง อันจะได้ใช้เป็นสารสนเทศสำหรับเพื่อประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ (วีระยุทธ ชาศะกาญจน์, 2552)

ในการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงรุกที่เป็นลักษณะของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (strategic management) คำนี้ถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ดีที่สุด ภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดย Rue & Holland (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) ได้กล่าวถึง การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ว่าเป็นกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ (strategic formulation) ประกอบด้วย การระบุภารกิจ (mission) และจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ (strategic goals) รวมทั้งวิเคราะห์สภาวะเชิงแข่งขัน (competitive analysis) และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ รวมทั้งการนำแนวคิดด้านการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล (good governance) มาใช้ในการบริหารจัดการองค์การด้านการศึกษา ซึ่ง บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2546) และเกษม วัฒนชัย (2546) ได้ระบุถึงความสำคัญว่า ธรรมาภิบาลมีขึ้นเพื่อประกันว่าในองค์กรจะไม่มีนอกราชการบังหลวง เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ทำให้เกิดความเชื่อมั่น สร้างความมั่นคง ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้สถาบันการพลศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ ธรรมาภิบาล โดยกำหนดนโยบายการกำกับองค์กรที่ดีซึ่งประกอบด้วย 1) นโยบายด้านการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประกอบด้วย นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านรับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านผู้ปฏิบัติ นโยบายด้านองค์กร และ 2) แนวทางปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร

และบุคลากรทุกคนที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง (สถาบันการพลศึกษา, 2551)

การบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่จะสนับสนุนและขับเคลื่อนให้ห้องค์การสามารถบรรลุจุดหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งปรัชญา เวสารัชช์ (2545) ระบุองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) คุณภาพของสถานศึกษา 2) คุณภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 3) การผลิตและพัฒนาครู 4) คุณภาพของผู้เรียนและการสนับสนุนของผู้ปกครอง 5) การสนับสนุนจากรัฐ 6) เทคโนโลยีการศึกษา และ 7) สังคมและสภาพแวดล้อม สำหรับสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา (2544) ระบุถึงองค์ประกอบหลักในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงานของสถาบัน 2) กระบวนการดำเนินงานตามหลักภารกิจ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ 3) กระบวนการบริหาร ได้แก่ การบริหารและการจัดการ การเงินและงบประมาณ และระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดองค์ประกอบจัดการศึกษาประกอบด้วย ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา ระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพ ทรัพยากรทางการศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีเอกภาพ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมไทย

สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่เยาวชนและผู้เรียน พร้อมๆ กับทำหน้าที่รวบรวม สังเคราะห์ วิเคราะห์ สร้างและเผยแพร่ความรู้ ผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย ผลที่สังคมควรได้รับจากสถาบันอุดมศึกษา คือ บัณฑิต ที่มีความรู้ สามารถเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เป็นพลเมืองที่ได้รับการขัดเกลาทางสังคมและวัฒนธรรมมาเป็นอย่างดี ส่วนความรู้และองค์ความรู้ที่เป็นผลิตผลจากสถาบันอุดมศึกษา นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศโดย เฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเศรษฐกิจแล้ว ยังจะต้องช่วยนำพาสังคมไปสู่ความเป็นอารยประเทศอย่างยั่งยืนด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) จุดเน้นการเป็นอุดมศึกษา ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ อาทิ แนวทางการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ การเฟ้นหานักศึกษาเชิงรุก และกระบวนการที่ได้มาซึ่งความเป็นเลิศทางการวิจัย ในส่วนของโครงสร้างและการบริหารงานนั้น อุดมศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการทำงานด้วยความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมความหลากหลายในมิติต่างๆ รวมไปถึงการปรับปรุงระบบบริหารจัดการที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีวิวัฒนาการด้านสังคมและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สมดังเจตนารมณ์ของสถาบันการศึกษา ทั้งการสนับสนุนให้บริการแก่สังคมในด้านต่างๆ การสร้างกิจกรรมและบรรยากาศของความเป็นอุดมศึกษาเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาบุคลิกภาพและความมั่นคงในตัวนักศึกษา

ตลอดจนการเตรียมความพร้อมและความเข้าใจที่ดีแก่นักศึกษา (คณาจารย์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2548) นอกจากนี้ การดำเนินงานสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวกับการเน้นความเป็นเลิศขององค์กร (excellence organization) จะมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและตลาด 4) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นคณาจารย์และบุคลากร 5) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลขององค์กร และ 6) ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ การให้ได้ผลลัพธ์ทั้ง 6 ด้านนี้ องค์กรต้องมั่นใจว่ากลยุทธ์มีความสมดุลกัน ไม่มีการเอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป และมีความเหมาะสมระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญๆ วัตถุประสงค์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Baldrige National Quality Program , 2009)

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในระบบการจัดการศึกษามีอย่างต่อเนื่อง ทำให้การคาดการณ์แนวโน้มของการศึกษาไทยในระดับอุดมศึกษา โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้วิจัยผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยระดับอุดมศึกษาใน 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2550-2555) พบว่า มีประเด็นอันจะเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นพื้นฐานแนวโน้มอนาคตเพื่อพัฒนาอุดมศึกษาไทย คือ 1) สถาบันอุดมศึกษาแสวงหาเอกลักษณ์ด้านคุณภาพและความแตกต่าง 2) สถาบันอุดมศึกษาจะเชื่อมโยงในลักษณะเครือข่าย 3) มีการจัดการศึกษาในลักษณะเฉพาะทาง 4) มีการมุ่งผลิตผลงานวิจัย 5) มีการสื่อสารบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 6) มีการใช้หลักสูตรต้นแบบจากต่างประเทศ 7) สถาบันอุดมศึกษาไทยยังไม่สามารถขยายการตลาดการศึกษาไปยังต่างประเทศ 8) สถาบันอุดมศึกษาที่แข่งขันไม่ได้ต้องปิดตัวหรือควมรวมกิจการ และ 9) สถาบันอุดมศึกษาจะมุ่งเชิงพาณิชย์มากขึ้น สอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ของงานวิชาการในบริบทอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป (อภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2550) ได้แก่ การปฏิวัติเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเศรษฐกิจโลก กระแสความเคลื่อนไหวในเรื่องความพร้อมรับผิด (accountability) ต่อคุณภาพการดำเนินงาน กระแสโลกาภิวัตน์ กระแสสหวัฒนธรรม และลักษณะทางประชากรของผู้เรียนที่เปลี่ยนไป ประกอบกับกระแสปฏิรูปการศึกษาไทย ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาแรกมีประเด็นที่สำเร็จหลายเรื่อง อาทิ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยความมุ่งหวังที่ต้องการเห็นการพัฒนาครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเรื่องเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและการมีส่วนร่วมเพื่อระดมทุกภาคส่วน แต่การปฏิรูปที่ผ่านมาก็ยังปรากฏปัญหาค้างคาหลายประการ อาทิ เรื่องคุณภาพ การพัฒนาการสอนของครูไม่ทันกับหลักสูตรที่เปลี่ยนไปจากหลักสูตรท่องจำ มาเป็นคิดวิเคราะห์ ในระดับอุดมศึกษา ผู้เรียนยังมุ่งค่านิยมปริญญามากกว่าความรู้ที่แท้จริง และผู้สำเร็จการศึกษาดิจิตสำนักสาธารณะเป็นต้น (กวิน เสือสกุล, 2552) จึงทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่สองที่มีการกำหนดกรอบ

การปฏิรูปไว้ 8 ประเด็น คือ 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2) การผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการศึกษาและการมีส่วนร่วม 4) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา 5) การผลิตและพัฒนากำลังคน 6) การปฏิรูปการเงินเพื่อการศึกษา 7) การปฏิรูปเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 8) กฎหมายทางการศึกษา โดยหัวใจของการปฏิรูปการศึกษารอบสองนี้อยู่ที่เรื่องคุณภาพ และ โอกาสทางการศึกษา (ศูนย์ประชาสัมพันธการศึกษา, 2552)

เมื่อพิจารณากิจกรรมการประเมินย่อมมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับการวิจัยเป็นอย่างมาก ทั้งในแง่ความผูกพันอย่างลึกซึ้งที่มีต่อระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ การออกแบบเครื่องมือและการวิเคราะห์ ด้วยเหตุนี้จึงมองว่าการประเมินเป็นวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Guttentag & Struening, 1975; Riecken & Boruch, 1974; Weiss, 1972 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) เป็นการมองว่าการประเมินเป็นการวิจัยประยุกต์ รวมทั้ง ประชัช เปี่ยมสมบูรณ์ (2530) สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2547ก) Weiss (1972) และ Rossi & Freeman (1985) ได้เรียก กิจกรรมการประเมิน โครงการ/แผนงาน/การบริการอื่นว่า การวิจัยเชิงประเมิน (evaluation research) ถือว่าเป็นการวิจัยเชิงประยุกต์เช่นกัน สอดคล้องกับ Rossi & Freeman (1985) ที่ระบุว่า การวิจัยเชิงประเมิน คือ การประยุกต์วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์อย่างมีระบบ เพื่อประเมินคุณค่าของ กรอบแนวคิด รูปแบบการดำเนินงาน โครงการ/แผนงาน/การบริการอื่น และประโยชน์ที่ได้จากโครงการทางด้านสังคมที่นำไปแทรกปฏิบัติเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ของมนุษย์ให้ดีขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การวิจัยเชิงประเมินเกี่ยวข้องกับการใช้ระเบียบวิธีทางด้านสังคมศาสตร์เพื่อทำการตัดสินใจและปรับปรุง การวางแผน การควบคุมกำกับ การดำเนินงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของ โครงการ/แผนงาน/การบริการอื่น ต่อการพัฒนาทางด้านสุขภาพ การศึกษา สังคมสงเคราะห์และงานบริการต่างๆ ที่ให้แก่พลมนุษย์ สำหรับแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังซึ่งพัฒนาโดย วิโรจน์ สารรัตนะ (2551, 2553) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการประเมินตามแนวทางการบริหารจัดการเป็นหลัก รูปแบบ CIPP และการประเมินแบบรวมพลัง โดยอาศัยมาตรฐานการประเมิน ถือเป็นแนวทางการวิจัยเชิงการประเมินรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมกับการประเมินการบริหารจัดการขององค์กรที่สะท้อนถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) และในช่วงการติดตามผลความสำเร็จของการดำเนินงานซึ่งนำไปใช้ในการตัดสินใจตามแนวคิดการประเมินผลสรุป (summative evaluation) โดยมีแนวทางการประเมินคือการประเมินบริบท (context evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) การประเมินผลผลิต (product evaluation) และการประเมินผลกระทบ (impact evaluation) ทั้งนี้ การประยุกต์ แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวคือ การประเมินมีจุดมุ่งหมายเพื่อออกแบบการประเมินทั้ง CIPPI ในครั้ง

เดียวกันหรือพร้อมๆ กัน (parallel) โดยมีสิ่งที่ “จะถูกประเมิน” เกิดขึ้นก่อนแล้ว มีการกระทำไปก่อนหน้านั้นแล้ว อย่างน้อยก็ในช่วงเวลาหนึ่งที่เราเริ่มปรากฏผลออกมาให้เห็น อาจเป็น 1 ปี 2 ปี 3 ปี หรือมากกว่านี้ แล้วแต่ลักษณะของโครงการหรือสิ่งที่จะถูกประเมินนั้นว่าเริ่มเกิดปรากฏการณ์ให้เห็นที่สามารถจะทำการประเมินได้แล้วหรือไม่ ดังนั้น การประเมินบริบท (context) จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีข้อมูลมาตรวจสอบจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการที่กำหนดไว้แต่เดิมนั้นว่ายังคงเหมาะสมอยู่หรือไม่ บริบทอาจยังคงเดิมแต่อาจมีสิ่งแทรกซ้อนบางอย่างมาที่มีผลที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการนั้นหรือไม่ หรือบริบทมีการเปลี่ยนไป จุดมุ่งหมายและทิศทางของโครงการที่มีอยู่เดิมควรจะเปลี่ยนไปหรือไม่ ในกรณีการประเมินปัจจัยป้อนเข้า (input) ก็เช่นกัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลมาตรวจสอบทรัพยากรที่กำหนดไว้แต่เดิมว่ายังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือ ไม่มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้น แต่เนื่องจากสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนทรัพยากรใหม่หรือไม่ เป็นต้น ในกรณีการประเมินกระบวนการ (process) และผลผลิต (product) รวมทั้งผลกระทบ (impact) นั้น อาจไม่ใช่เพื่อการตรวจสอบสิ่งที่มีมาก่อนหรือกำหนดไว้ก่อน แต่เป็นการประเมินถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพียงแต่ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงนั้น บางเรื่องอาจจะเป็นการสอบถามหรือเก็บข้อมูลย้อนหลังเพราะผ่านช่วงระยะเวลาปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาช่วงเวลาหนึ่งแล้ว เป็นต้น ซึ่ง รัตพร ภาธรธวานนท์ (2552) ได้นำแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังมาประยุกต์ใช้ในการประเมินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังมีความเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินองค์การในด้านการจัดการศึกษา ทั้งนี้ข้อดีที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลังคือ ทำให้มองเห็นหน้าที่หนึ่งของการประเมิน ได้แก่ การเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำคัญยิ่งของการประเมินในการทำให้การตัดสินใจเกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ การประเมินยังขยายขอบเขตไปยังการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งนอกจากความเกี่ยวข้องของผลการประเมินที่จะเป็นสารสนเทศให้กับผู้บริหารแล้ว ยังมีผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ กับการประเมินซึ่งก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน

สถาบันการพลศึกษาจัดเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่เปลี่ยนสถานะจากวิทยาลัยพลศึกษาตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 โดยมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบด้วย 17 วิทยาเขต และ 11 โรงเรียนกีฬา โดยในระดับปริญญาตรีมีการจัดการศึกษา 12 สาขาวิชาใน 3 คณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และศิลปศาสตร์ มีภารกิจในการผลิต

และพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง การวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา สำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย ปัจจุบันมีคณาจารย์ จำนวน 816 คน และนักศึกษา จำนวน 12,371 คน โดยมีการผลิตบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวน 2,258 คน (สถาบันการพลศึกษา, 2552)

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่กล่าวในตอนต้น สถาบันการพลศึกษาได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิ การปรับตัวให้สู่นโยบายปฏิรูประบบบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ โดยการปรับองค์การ วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงขึ้น การปรับแนวทางการบริหารเพื่อสนองความต้องการของลูกค้า การคิดค้นนวัตกรรมทางด้านการเรียนการสอนและการวิจัยใหม่ๆ โดยเฉพาะในสาขาเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง สถาบันจำเป็นต้องตรวจสอบสถานการณ์ดำเนินงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อเสริมจุดเด่น ขจัดจุดด้อย เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การ ในการที่จะนำไปสู่การแข่งขันเพื่อการอยู่รอดและความเป็นเลิศขององค์การในระยะยาวต่อไป

ด้วยเหตุที่สถาบันการพลศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับตัวในด้านต่างๆ ประกอบกับ สถาบันได้จัดการศึกษาตามภารกิจนับตั้งแต่ ปีการศึกษา 2548 เป็นต้นมา มีการประเมิน กำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ทั้งจาก สำนักติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. รวมทั้งการประเมินภายในที่มีการดำเนินการในลักษณะแลกเปลี่ยนกันประเมินระหว่างวิทยาเขตและมีคณะประเมินภายในจากสถาบันการพลศึกษาหรือ ส่วนกลางร่วมประเมินด้วย อย่างไรก็ตามแนวทางการประเมิน จะยึดหลักเดียวกันคือใช้มาตรฐานองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินของ สมศ. เป็นแนวทางเดียวกัน และมีเป้าหมายเพื่อประเมินว่าสถาบันได้ดำเนินการตามพันธกิจหรือไม่ มากน้อยเพียงใด (สมศ., 2552) โดยสถาบันการพลศึกษา ได้รับการประเมินจากภายนอกเพียงครั้งเดียวคือการประเมินในรอบสอง ใน พ.ศ. 2552 ซึ่งอยู่ในช่วงการประเมินคือ ในช่วง พ.ศ. 2549-2553 ทั้งนี้ สำหรับการประเมินในรอบแรกนั้น สถาบันการพลศึกษาอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากวิทยาลัยพลศึกษา ไปสู่สถาบันการพลศึกษา ซึ่งการประเมินภายนอกในรอบแรกจึงเป็นการประเมินในนามของวิทยาลัยพลศึกษาใน พ.ศ. 2548 อย่างไรก็ตามผลจากการประเมินภายนอกของสถาบันการพลศึกษาใน พ.ศ. 2552 นั้น มีประเด็นที่ต้องมีการปรับปรุง นั่นคือ ควรปรับปรุงการประกันคุณภาพภายในให้มีเอกภาพ และให้มีระบบการ

ประกันคุณภาพที่ครบถ้วน ทั้งระบบการพัฒนาคุณภาพ ระบบการติดตามคุณภาพ และระบบการประเมินคุณภาพ อีกทั้ง มีการดำเนินการประกันคุณภาพ ด้วยการวิจัยสถาบัน การประเมิน และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเร่งรัดในการผลิต การพัฒนา รักษาระดับคุณภาพอาจารย์ให้ได้มาตรฐาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์มีวิถีชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้มาตรฐาน เพื่อปฏิบัติการกิจ วิจัยในเรื่องที่สอน และสอนบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในเรื่องที่วิจัย จะเห็นว่า ข้อเสนอแนะดังกล่าวในประเด็นข้างต้นมีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยและการประเมินซึ่งเป็นข้อมูลในเบื้องต้นและกลไกหนึ่งของการบริหารองค์การให้ไปสู่เป้าหมายของที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นประเด็นที่เป็นข้อสังเกตประการหนึ่งของการประเมินภายในที่ปรากฏของสถาบันการพลศึกษา คือ ขาดการประเมินงานประเมิน และสังเคราะห์ผลการประเมิน ซึ่งทั้งสองประเด็นนี้จะเป็นการอธิบาย ให้คุณค่า และตัดสินคุณค่าว่างานประเมิน มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเกณฑ์ (criteria) และมาตรฐาน (standard) ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร มีจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน และวิเคราะห์สาเหตุที่มาของจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร อีกทั้งการประเมินงานประเมินและสังเคราะห์การประเมินนั้นจะต้องใช้วิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งศุวิมล ว่องวานิช (2549) ให้ข้อเสนอแนะการประเมินในอนาคตว่า การประเมินควรมีเทคนิควิธีที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่มีความคลุ่มลึก และควรมีบุคคลที่สามเป็นผู้ตรวจสอบกระบวนการและผลการประเมินซ้ำจึงจะทำให้บุคคลทั่วไปมีความเชื่อถือในผลการประเมินมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Stufflebeam (2000) ที่กล่าวว่า จุดเด่นของการประเมินคือเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความมั่นใจในผลการประเมินว่ามีความถูกต้องน่าเชื่อถือ ผู้บริหารมีความมั่นใจที่จะนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ รวมทั้ง การประเมินเป็นกระบวนการที่ทำให้ผลการประเมินมีความถูกต้องมากขึ้น เนื่องจากมีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานซ้ำ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าคุณค่าสำคัญของการประเมินทั้งภายในและภายนอกที่ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของข้อกฎหมายแล้วยังต้องมีความครอบคลุมในทุกๆ องค์ประกอบของการจัดการศึกษาและมีรูปแบบการประเมินอย่างชัดเจน โดยการประเมินจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีข้อมูลมากขึ้นเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน และมีข้อมูลมากขึ้นเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าจะใช้ข้อมูลหลักฐานจากผลการประเมินในระดับใด ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางหรือเลือกวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมอันเป็นประโยชน์ที่สำคัญยิ่งของการประเมินในการทำให้การตัดสินใจเกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล (Stufflebeam, et al, 1971; Stufflebeam, 2001, 2008) อีกทั้งภารกิจที่แท้จริงของการบริหารในประเด็น การตัดสินใจ และการประเมินผล การทำงาน นั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์การให้เกิดความก้าวหน้า (Wong, Nicotera, & Guthrie, 2007) สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์การของ Bartol et al. (1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) ที่ระบุว่า การพัฒนาองค์การที่หวังผล

การพัฒนาอย่างยั่งยืน อาจใช้เวลาหลายปีกว่าที่จะปรากฏผลให้เห็น และไม่มีเทคนิคการพัฒนาองค์กรใดที่จะสามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ และเทคนิคที่ประสบผลสำเร็จในที่หนึ่งอาจไม่ส่งผลต่อความสำเร็จอีกที่หนึ่ง จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมการติดตาม (monitoring) และประเมินผล (evaluation) ด้วย นอกจากนี้ ความสำคัญของการประเมินองค์กรในรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังที่มีความเหมาะสมกับองค์การการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันและอนาคต (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) ที่มีเป้าหมายการประเมินว่าสถาบันได้ดำเนินการตามพันธกิจหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และหากมีปัจจัยอื่นแทรกซ้อนหรือมีการเปลี่ยนแปลง (change) เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาแล้วสถาบันควรจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร โดยการประเมินในลักษณะเชิงระบบและการรวมพลังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษา ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายทั้งปริมาณและคุณภาพที่มีความตรงและเชื่อถือได้ ให้สอดคล้องตามจุดมุ่งหมายการประเมินขององค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญในการประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ประกอบด้วย การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต และการประเมินผลกระทบ ทั้งนี้ ผลการประเมินนำมาซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์และจะเอื้ออำนวยความสะดวกหรือเป็นทางเลือกของการตัดสินใจต่อการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ กับการประเมิน นำมาซึ่งความสำเร็จในการที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมและดำรงอยู่ด้วยศักยภาพที่มั่นคง สามารถปรับตัวได้อย่างทันการณ์ต่อไป

2. คำถามการวิจัย

การประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางประเมินเชิงระบบและรวมพลัง มีคำถามการวิจัย ดังนี้

2.1 คำถามการวิจัยด้านบริบท คือ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน มีความสอดคล้อง เหมาะสม ต่อการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาในช่วง พ.ศ.2549-2553 หรือไม่และอย่างไร รวมทั้งมีแนวโน้มอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน

2.2 คำถามการวิจัยด้านปัจจัยนำเข้า คือ สภาพปัจจุบันของสถาบันการพลศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ 1) นักศึกษา 2) คณาจารย์ 3) แผนงานและงบประมาณ 4) การบริหารจัดการ และ 5) หลักสูตร มีความพร้อม และมีความเหมาะสมหรือไม่ มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าที่กำหนดไว้ หรือไม่มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้น แต่เนื่องจากสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าใหม่หรือไม่

2.3 คำถามการวิจัยด้านกระบวนการ คือ การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับ 1) กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย และ 2) การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา มีกระบวนการขับเคลื่อนหรือดำเนินการอย่างไรที่ช่วยให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรค

2.4 คำถามการวิจัยด้านผลผลิต คือ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ด้าน 1) ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรหรือไม่ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างไร และ 2) การสร้างสรรค์องค์ความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นอย่างไร

2.5 คำถามการวิจัยด้านผลกระทบ คือ ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะกีฬาเป็นอย่างไร และความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษาและผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงจากการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษาเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลกระทบ

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ในปีการศึกษา 2553 ดังนี้

4.1.1 ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจทั้งที่ส่วนกลาง ได้แก่ อธิการบดี จำนวน 1 คน คณบดี จำนวน 3 คน และส่วนภูมิภาค ได้แก่ รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขต จำนวน 17 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน

4.1.2 คณาจารย์ จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 942 คน

4.1.3 นักศึกษา จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 12,371 คน

4.1.4 หัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 17 คน

4.1.5 ผู้ปกครองของนักศึกษา จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 12,371 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างจากประชากรทุกหน่วย โดยมุ่งเน้นในการเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ซึ่งมีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกพื้นที่ตัวอย่างหรือวิทยาเขตตัวอย่างที่แบ่งวิทยาเขตตามภูมิภาค เป็นการเลือกแบบอย่างง่าย (simple sampling) ที่มี 8 วิทยาเขต ได้แก่

- 1) ภาคเหนือ ได้แก่ วิทยาเขตเชียงใหม่ และวิทยาเขตสุโขทัย
- 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตชัยภูมิ
- 3) ภาคกลาง ได้แก่ วิทยาเขตกรุงเทพ และวิทยาเขตอ่างทอง
- 4) ภาคใต้ ได้แก่ วิทยาเขตชุมพร และวิทยาเขตกระบี่

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างของแต่ละหน่วยพื้นที่ตัวอย่าง มีวิธีการเลือกดังนี้

1) ผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ มีการเลือกแบบเจาะจง (purposive) ประกอบด้วย ผู้บริหารส่วนกลาง จำนวน 1 คน ได้แก่ อธิการบดี และผู้บริหารวิทยาเขต ในตำแหน่งรองอธิการ ประจำวิทยาเขตๆ ละ 1 คน จำนวน 8 คน ดังนั้น รวมคณะผู้บริหารในการตัดสินใจทั้งสิ้น 9 คน

2) คณาจารย์ มีการเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่าย (sample sampling) มีการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนระดับ บวกลบ 10% ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข, 2544) ได้ตัวอย่าง จำนวน 200 คน ซึ่งมี 8 วิทยาเขตๆ ละ 25 คน

3) นักศึกษา มีการเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่าย มีการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนระดับ บวกลบ 10% ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ตัวอย่าง จำนวน 240 คน ซึ่งมี 8 วิทยาเขตๆ ละ 30 คน

4) หัวหน้างานประกันคุณภาพในวิทยาเขต เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน

5) ผู้ปกครอง มีการเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่าย จำนวน 240 คน ซึ่งมี 8 วิทยาเขตๆ ละ 30 คน

4.3 พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ สถาบันการพลศึกษาส่วนกลาง 1 แห่ง และวิทยาเขตส่วนภูมิภาค จำนวน 17 วิทยาเขต แยกเป็น ภาคเหนือ จำนวน 4 วิทยาเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 วิทยาเขต ภาคกลาง จำนวน 4 วิทยาเขต และภาคใต้ จำนวน 4 วิทยาเขต

4.4 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มที่เป็นตัวแทนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ได้รับผลกระทบทางบวกหรือได้รับผลประโยชน์ และกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบทางลบหรือเสียประโยชน์ ตามทัศนะของ Fitzpatrick, Sander, & Worthen, (2004) และ Guba & Lincoln (1989) ซึ่งจำแนกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.4.1 มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นผู้ให้ข้อมูลของการวิจัย ประกอบด้วย 1) อธิการบดี และรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต 2) คณาจารย์ 3) ผู้ปกครอง และ 4) นักศึกษา

4.4.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นผู้วิจัยร่วมตามหลักการรวมพลัง มีฐานะเป็นผู้วิจัยร่วม มีบทบาทหน้าที่ ได้แก่ 1) ร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องและเป็นไปได้ และ 2) ร่วมวิพากษ์รายงานการประเมินเพื่อตรวจสอบยืนยัน

4.5 สารที่เป็นองค์ประกอบของการประเมินตามแนวทางการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง ได้มีการทบทวนเอกสาร วรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสรุปเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันการพลศึกษา โดยองค์ประกอบการประเมินในแต่ละด้านดังนี้

4.5.1 ด้านบริบท (context) ได้แก่ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงานของการจัดการศึกษาอุดมศึกษา

4.5.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ประกอบด้วย 1) นักศึกษา 2) คณาจารย์ 3) แผนและงบประมาณ 4) การบริหารจัดการ และ 5) หลักสูตร

4.5.3 ด้านกระบวนการ (process) ประกอบด้วย 1) การดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และ 2) การพัฒนากีฬาความเป็นเลิศด้านกีฬา

4.5.4 ด้านผลผลิต (product) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะตรงตามหลักสูตรและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) การมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ

4.5.5 ด้านผลกระทบ (impact) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะการกีฬา และ 2) ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา

4.6 ระยะเวลาของการประเมินการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญดังนี้

5.1 การประเมิน (assessment) หมายถึง กระบวนการระบุหรือกำหนด หรือ การจัดหาสารสนเทศซึ่งเป็นที่มุ่งประเมิน และการนำเสนอสารสนเทศที่มีการบรรยายอย่างลุ่มลึกรอบด้าน มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวัง สิ่งที่เกิดขึ้นจริง และมาตรฐานและ เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในคุณค่าของการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากรและสถาบันการศึกษาโดยรวม ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลกระทบ

5.2 การประเมินการจัดการศึกษา หมายถึง การประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ในการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ในลักษณะการประเมิน

ครั้งเดียวกัน ช่วงเวลาเดียวกัน โดยประเมินครบทั้งด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลกระทบ

5.3 การประเมินการจัดการศึกษาดุคการศึกษา หมายถึง การประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง ในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาในระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นมา โดยสถาบันการพลศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย โครงสร้าง การบริหารงาน แผนยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ที่ชัดเจน โดยมีการจัดการศึกษาในวิทยาเขตจำนวน 17 วิทยาเขต ใน 3 คณะ ประกอบด้วย 1) คณะศึกษาศาสตร์ จัดการศึกษาสาขาวิชา 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาสุขศึกษา และสาขาวิชาพลศึกษาสำหรับคนพิการ 2) คณะวิทยาศาสตร์ การกีฬาและสุขภาพ จัดการศึกษา 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ สาขาวิชาการฝึกสอนกีฬา สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ และสาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพเด็ก 3) คณะศิลปศาสตร์ จัดการศึกษา 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาธุรกิจสุขภาพ สาขาวิชาการจัดการกีฬา สาขาวิชาผู้นำนันทนาการ และสาขาวิชานันทนาการเชิงพานิชย์และการท่องเที่ยว

5.4 บริบท (context) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อ จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษา โดยสภาพแวดล้อมภายนอก คือ 1) กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา 2) ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของการจัดการศึกษาดุคการศึกษา

5.5 ปัจจัยนำเข้า (input) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบของการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) นักศึกษา 2) คณาจารย์ 3) แผนและงบประมาณ 4) การบริหารจัดการ และ 5) หลักสูตร

5.6 กระบวนการ (process) หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาที่ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการจัดการศึกษาในองค์ประกอบด้าน 1) การดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ประกอบด้วย การจัดการเรียน การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และ 2) การพัฒนากีฬาคู่ความเป็นเลิศด้านกีฬา

5.7 ผลผลิต (product) หมายถึง ความมีประสิทธิภาพหรือระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษา ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะตรงตามหลักสูตรและมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) การมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ

5.8 ผลกระทบ (impact) หมายถึง ผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาของสถาบัน การพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะการกีฬา และ 2) ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการ พลศึกษา

5.9 การประเมินเชิงระบบและรวมพลัง หมายถึง ประเมินตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ที่มีการประยุกต์การประเมินเชิงระบบของ Stufflebeam (2008) คือ การประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต และทัศนะของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนิคม ตั้งกะพิภพ (2528) คือ การประเมินผลกระทบ ซึ่งเป็นการประเมินที่รวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมาร่วมมือ ร่วมพลัง ช่วยกันดำเนินการประเมินให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจการตัดสินใจ ที่มีความน่าเชื่อถือ เสริมพลังขับเคลื่อนที่จะให้ผลการวิจัยได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติได้มากขึ้น ตามรูปแบบการประเมินที่เน้นการนำผลไปใช้ประโยชน์ของ Patton นำไปสู่หลักการและเงื่อนไขสำคัญบางประการของการประกันคุณภาพที่ดี เช่น การมีส่วนร่วม (participatory) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) การกระจายอำนาจ (decentralization) การสร้างจิตสำนึกความพร้อมรับผิดชอบ (accountability) และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (continuous quality improvement) โดยคำนึงถึงมาตรฐานการประเมิน (evaluation standards) ได้รับการพัฒนาโดยคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (Stufflebeam, 2008) ดังนั้น ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ ที่เรียกว่าการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง คือการประเมิน ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ผลกระทบ (context-input-process-product-impact : CIPPI) โดยคำนึงถึงการรวมพลัง (collaboration) และมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (standard education)

5.10 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

5.10.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
1) อธิการบดี และรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต 2) คณาจารย์ 3) หัวหน้างานประกันคุณภาพของแต่ละวิทยาเขต 4) ผู้ปกครอง และ 5) นักศึกษา

5.10.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นผู้วิจัยร่วมตามหลักการรวมพลัง ประกอบด้วย
อธิการบดี และรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต คณาจารย์ในวิทยาเขตตัวอย่าง วิทยาเขตละ 1 คน ผู้ปกครองในแต่ละวิทยาเขตๆ ละ 1 ราย และนักศึกษาในแต่ละวิทยาเขตๆ ละ 1 ราย ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะมีฐานะเป็นผู้วิจัยร่วม มีบทบาทหน้าที่ ได้แก่ 1) ร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องและเป็นไปได้ และ 2) ร่วมวิพากษ์รายงานการประเมินเพื่อตรวจสอบยืนยัน

5.11 อธิการบดี หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดของสถาบันการพลศึกษา มี 1 คน มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจสูงสุด รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานทั้งปวงของสถาบัน

5.12 รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดประจำวิทยาเขต มี 1 คนที่ปฏิบัติงานตามที่อธิการบดีมอบหมาย รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานทั้งปวงของวิทยาเขต

5.13 คณาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครู อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่สังกัดในสถาบันการพลศึกษาและทำหน้าที่การสอนหรือหน้าที่อื่นที่รับผิดชอบในสถาบันตามมอบหมาย

5.14 ผู้ปกครอง หมายถึง ผู้ปกครองของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาในปัจจุบัน

5.15 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีในสถาบันการพลศึกษา ทั้ง 17 วิทยาเขต ในปีการศึกษา 2553

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับทั้งทางด้านการพัฒนาวิชาการและการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

6.1 ประโยชน์ด้านการพัฒนาวิชาการ

แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังที่ผู้วิจัยมีการนำการประเมินเกี่ยวกับความสอดคล้อง เหมาะสม เพียงพอ การมีประสิทธิภาพ สอดแทรกในขั้นตอนของการประเมินซึ่งจะเป็นแนวทางการประเมินการจัดการศึกษาแบบเฉพาะเหมาะสมกับสถาบันการพลศึกษา เนื่องจากสถาบันการพลศึกษามีการจัดการศึกษาเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการพลศึกษา การกีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ สื่อสารการกีฬา นันทนาการเชิงพานิชย์และการท่องเที่ยว เป็นต้น ดังนั้น หากผู้บริหาร นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษาให้ความสนใจที่จะศึกษาต่อขออดสามารถนำไปพัฒนาแนวทางการประเมินให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรที่ทำการประเมินได้

6.2 ประโยชน์ด้านการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

6.2.1 ผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัยจะเป็นสารสนเทศให้กับผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาโดยตรง นำมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจสนับสนุนการพัฒนาหรือการปรับปรุงในส่วนที่สอดคล้องกับการดำเนินการที่เป็นปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการนำไปสู่การบรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษา

6.2.2 สถาบันการพลศึกษา ในส่วนของวิทยาเขต สามารถนำผลที่เกิดจากการวิจัยไปศึกษาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนาวิทยาเขตในบริบทที่มีความแตกต่างกัน ให้เกิดศักยภาพในการเป็นสถาบันเฉพาะทางของสังคมต่อไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา รวมทั้งกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำเสนอตามประเด็นหลัก ได้แก่ กระบวนทัศน์ของรูปแบบการประเมินการจัดการศึกษา องค์ประกอบที่มีผลต่อการประเมินการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) และบริบทการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา โดยมีรายละเอียดปลีกย่อยในแต่ละประเด็นต่อไปนี้

1. กระบวนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลการจัดการศึกษา

กระบวนทัศน์ของรูปแบบการประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้วิจัยขอแนะนำในหัวข้อย่อย ประกอบด้วย นิยามและแนวคิดของการประเมิน ประโยชน์ของการประเมิน คุณค่าและเกณฑ์การประเมิน ประเภทของแบบจำลองการประเมิน และแนวทางการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง

1.1 นิยามและแนวคิดของการประเมิน

ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับหลักการประเมินผล (evaluation) ได้ดำเนินการในเชิงปฏิบัติ ซึ่งไม่อยู่ในลักษณะสถิตย์ แต่จะมีการคลี่คลายและเปลี่ยนแปลงปรับปรุงไปตามพัฒนาการของสังคม ซึ่งจะเป็นตัวกำหนด ประเด็นในการประเมินใหม่ๆ ช่วยในการทำความเข้าใจกับสังคมในการให้ความสำคัญก่อน หลังเพื่อทำการประเมิน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549ก) นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ก็มีส่วนช่วยในการรวบรวมสารสนเทศ การแจกแจงและวิเคราะห์ข้อมูลที่ยังผลให้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับขอบเขตของการประเมินและการดำเนินงานเชิงปฏิบัติเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) โดยทั่วไป กรอบแนวคิดในการประเมินจะครอบคลุมประเด็นการประเมิน ประกอบด้วย 1) ประเด็นในการประเมินคืออะไร 2) ใครจะเป็นผู้ประเมิน 3) ใครจะถูกประเมิน 4) จะดำเนินการประเมินอย่างไร และ 5) ผลของการประเมินจะถูกนำมาบูรณาการกับกระบวนการทางการศึกษาและการพัฒนาสังคมได้อย่างไร (Stufflebeam et al., 1971, 2001; จริยา เสถบุตร, 2539) สำหรับการให้นิยามและแนวคิดของการประเมินผู้วิจัยได้จำแนกตามประเด็นที่ทำการประเมิน โดยเริ่มจากการประเมินทางการศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไปจนกระทั่งถึงการประเมินโครงการพัฒนาการศึกษาและสังคม

ในด้านการศึกษา การใช้ความหมายในด้านการประเมินจำแนกได้ 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นแรก ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในแต่ละวิชา ซึ่งในที่นี้ผู้สอนจะอาศัยข้อมูลที่ได้อาจการวัดผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ โดยใช้เทคนิคการวัดผลต่างๆ เช่น ใช้แบบทดสอบ การให้ปฏิบัติ การสอบปากเปล่า และอื่นๆ แล้วกำหนดเป็นคะแนนจากนั้นนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อทำการตัดสินใจว่าอยู่ในระดับใด ผ่าน-ไม่ผ่าน ได้-ตก การใช้ความหมายการประเมินนี้มุ่งเน้นไปถึงการใช้การวัดผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ โดยนักการศึกษาไทย ชวาล แพรัตกุล (2518) ได้จำกัดความว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่ครูนำทุกๆ รายการที่ทราบจากการวัด ไปใช้คือ ให้นำผลต่างๆ จากการวัดเหล่านี้ มารวม มาชั่ง มาผสม เพื่อนำไปวินิจฉัย ติราคา คุณค่า และชี้ขาด เป็นผลสรุปว่า เด็กคนนั้นมีคุณภาพสูงหรือต่ำ สอบได้หรือสอบตก การประเมินค่าที่ดี ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการวัดที่ดี นอกจากนี้ก็ได้สรุปเป็นข้อความที่น่าสนใจว่า การวัดเป็นหน้าที่ของแบบทดสอบ การประเมินเป็นหน้าที่ของครู การทดสอบเป็นเหตุ การวัดเป็นผล การประเมินค่าเป็นการนำผลมาใช้ นอกจากนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2549) กล่าวว่า การประเมินค่าเป็นกระบวนการที่มุ่งตอบคำถาม (How good?) โดยเกี่ยวข้องกับตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ประเด็นที่สอง นักการศึกษาใช้ความหมายในลักษณะกว้างขึ้น โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลการวัดผลเพียงอย่างเดียว แต่จะรวมความไปถึงการกำหนดคุณค่า การประเมินคุณค่า คุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งใช้วิธีการบรรยายเชิงคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากการประเมินผลพฤติกรรมนักเรียนในระเบียบสะสมหรือเอกสารรับรองที่ใช้ในการคัดเลือกเรียนต่อในระดับบัณฑิตศึกษา เป็นต้น การกำหนดความหมายในลักษณะนี้ Ebel (1965 อ้างถึงใน จริยา เสถบุตร, 2539) กล่าวว่า การประเมินเป็นการตัดสินคุณค่าของบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคล บางครั้งก็อาศัยข้อมูลทั้งหมดจากการวัดผล ดังเช่นคะแนนจากการทดสอบ แต่ส่วนใหญ่แล้วจะครอบคลุมไปถึงการสังเคราะห์ การวัดผลประเภทต่างๆ เหตุการณ์ที่สำคัญๆ ความประทับใจที่เป็นในเชิงอัตวิสัยและหลักฐานอื่นๆ ในส่วนของ Gronlund (1981) ได้เชื่อมโยงการประเมินกับกระบวนการสอนไว้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะตัดสินว่า ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ในการสอนเพียงใด

จากคำนิยามของการประเมินทั้ง 2 ประเด็นสามารถสรุปได้คือ (1) การประเมินเป็นการบรรยายพฤติกรรมของผู้เรียนในเชิงปริมาณนั่นคือ เป็นการวัดผลแล้วนำผลนั้นไปตัดสินคุณค่า (2) การประเมินเป็นการบรรยายพฤติกรรมของนักเรียนในเชิงคุณภาพที่นำข้อมูลนอกเหนือจากการวัดไปประกอบการตัดสินคุณค่า

สำหรับความหมายของการประเมินในส่วนที่เป็นกิจกรรม การประเมินโครงการแล้ว นักวิชาการไม่ว่าจะเป็นกลุ่มนักการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มปฏิฐานนิยม (positivism) มี

แนวโน้มสอดคล้องกับการประเมินตามแนวปรัชญาประโยชน์นิยม (utilitarian evaluation) การประเมินตามแนวญาณปรัชญาลัทธิปรนัยนิยม และลัทธิอัตนัยนิยม (objectivist and subjectivist epistemology) หรือกลุ่มนักสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ซึ่งเป็นกลุ่มธรรมชาตินิยม (naturalism) ต่างให้คำนิยามที่กว้าง โดยมีจุดเน้นหนักตรงกันคือ การดำเนินงานรวบรวมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปประมวลเป็นหลักฐานสำหรับการใช้ในการตัดสินใจ โดยที่แต่ละกลุ่มมีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างออกไปตามความเชื่อของตนเอง

ในส่วนนักการศึกษานั้น Cronbach (2001) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินโครงการอยู่ที่ความต้องการทราบผลของโครงการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และส่วนใดของโครงการที่ดีควรปรับปรุงแก้ไข Alkin (1972) ระบุว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการทำให้เกิดความมั่นใจ ด้วยการคัดเลือกข้อมูลที่เหมาะสม รวบรวมและวิเคราะห์เพื่อจัดทำรายงานสรุปสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการตัดสินใจทางเลือกที่เหมาะสม สำหรับ Stufflebeam & Madaus (2001) ได้ให้คำจำกัดความของการประเมินว่าเป็นกระบวนการที่จำแนกแยกแยะ แสวงหา และจัดหาสารสนเทศที่ยังประโยชน์สำหรับพิจารณาตัดสินใจทางเลือกต่างๆ (assist decision making) โดยเหตุผลการตัดสินใจในการประเมิน เริ่มจากเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาทางการศึกษา ที่มีการดำเนินงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม และการกระทำเช่นนี้ได้ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะทำการตัดสินใจทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง ซึ่งได้คัดสรรไว้แล้วว่า ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์ในองค์กรนั้นๆ และในการตัดสินใจเลือกวิถีปฏิบัติใดๆ นั้น ผู้บริหารก็จำเป็นต้องให้เหตุผลพิจารณาจากหลายๆ ด้าน นับตั้งแต่ระบบค่านิยมส่วนบุคคลของผู้บริหารและขององค์กรนั้นๆ จนกระทั่งถึงสารสนเทศที่ได้รวบรวมและประมวลมาเป็นหลักฐานอย่างเป็นระบบ โดยในการนี้ผู้บริหารจะต้องนำสารสนเทศที่ได้มาเป็นหลักฐานนั้นมาชั่งน้ำหนัก และตรวจสอบกับเกณฑ์ ซึ่งได้ตัดแปลงหรือตั้งขึ้นมาโดยมีระบบค่านิยมขององค์กรเป็นรากฐาน การกระทำเช่นนี้จะทำให้ผู้บริหารมองเห็นทางเลือกหรือวิถีปฏิบัติหลายๆ อย่าง และในฐานะที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจก็จะเลือกหนทางหรือวิถีปฏิบัติที่ดีที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสอดคล้องกับระบบค่านิยมขององค์กรหรือสังคมนั้นๆ ด้วย ทั้งนี้เพื่อว่าการดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนานั้นจะได้อยู่ในขอบเขตที่สังคมและองค์กรนั้นยอมรับและยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงการพัฒนาสู่สภาพที่ดีขึ้น จากแนวคิดของ Stufflebeam et al. (1971) Stufflebeam (2001, 2008) และ Stufflebeam & Madaus (2001) จึงเป็นที่มาของ แบบจำลองที่อำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ (assist decision making) หรือ แนวทางการประเมินยึดหลักการจัดการ (management-oriented evaluation approaches) ที่เรียกว่า แบบจำลองชิป (CIPP model) ซึ่งมาจากชื่อย่อการดำเนินงาน

ประเมินสี่ประเภทในแบบจำลองนี้ นั่นคือ การประเมินบริบท (context evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) และ การประเมินผลผลิต (product evaluation) อย่างไรก็ตาม แบบจำลองซิป มีการพัฒนาจากนักการศึกษา นักวิจัย หรือนักประเมินอย่างหลากหลายเพื่อให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์จากการดำเนินการศึกษานั้นๆ เช่น แบบจำลอง CIPO (Context-Input-Process-Output : CIPO model) (Hofman, Dukstra, & Hofman, 2005; Bosker, 2001; Creemers, 1994; Hofman, 1993; Scheerens, 1989) และแบบจำลอง CIPPI (Context-Input-Process-Product-Impact : CIPPI model) โดย วิโรจน์ สารรัตนะ (2550, 2551, 2553) เรียกว่า แนวทางการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจหรือการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น เพื่อเสริมพลังขับเคลื่อนที่จะให้ผลการวิจัยได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติได้มากขึ้น และเพื่อนำไปสู่หลักการและเงื่อนไขสำคัญบางประการของการประกันคุณภาพที่ดี นอกจากนี้ Popham (1988) ได้ให้ข้อคิดที่เปิดโลกทัศน์สำหรับนักการศึกษาในการประเมินว่า การประเมินทางการศึกษาที่เป็นเชิงระบบนั้น ประกอบด้วย การตัดสินใจคุณค่าของปรากฏการณ์ทางการศึกษาอย่างมีแบบแผน ในที่นี้ Popham ใช้ศัพท์ว่า การประเมินทางการศึกษาที่เป็นเชิงระบบ ก็เพื่อที่จะแยกกิจกรรมนี้ออกไปจากระบบแบบไม่เป็นทางการและเฉพาะการดำเนินงานเชิงประเมินที่เป็นไปอย่างมีแบบแผน และปรากฏการณ์ทางการศึกษาก็รวมไปถึงหลายๆ สิ่งนับตั้งแต่ ผลการสอน ผลจากการดำเนิน โปรแกรมการสอนไปจนกระทั่งถึงเป้าหมายทางการศึกษาหรือเป้าหมายของหลักสูตร

นอกจากนักการศึกษาแล้ว นักสังคมศาสตร์และนักวิชาการในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งในเมืองไทยและต่างประเทศ เช่น ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530) สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2547ก, 2547ข) Weiss (1972) และ Rossi & Freeman (1985) ได้เรียกกิจกรรมการประเมินโครงการว่า การวิจัยเชิงประเมิน (evaluation research) หรือ การวิจัยประเมินผลโครงการ หรือ การวิจัยประเมินผล ซึ่งมองว่าการประเมินเป็นวิจัยประยุกต์ (applied research) โดยมุ่งเน้นการนำระเบียบวิธีวิจัยไปใช้ในการประเมิน ดังคำจำกัดความของ Rossi & Freeman (1985) ที่ระบุว่า การวิจัยเชิงประเมิน คือ การประยุกต์วิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์อย่างมีระบบ เพื่อประเมินคุณค่าของ กรอบแนวคิด รูปแบบการดำเนินงานโครงการ และประโยชน์ที่ได้จากโครงการทางด้านสังคมที่นำไปแทรกปฏิบัติเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ของมนุษย์ให้ดีขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การวิจัยเชิงประเมินเกี่ยวข้องกับการใช้ระเบียบวิธีทางสังคมศาสตร์เพื่อทำการตัดสินใจและปรับปรุงการวางแผน การควบคุมกำกับ การดำเนินงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของโครงการพัฒนาทางด้านสุขภาพ การศึกษา สังคมสงเคราะห์และงานบริการต่างๆ ที่ให้แก่มวลมนุษย์

ในด้านนักประเมินซึ่งเป็นกลุ่มที่เน้นการศึกษาเฉพาะกรณีแต่ละโครงการนั้นๆ ลง
 คำเนิการในแต่ละพื้นที่ หรือเรียกว่า กลุ่มธรรมชาตินิยม (naturalism) จุดสำคัญของการประเมิน
 ของกลุ่มนักประเมินเหล่านี้คือ มุ่งการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน (utilization-focused evaluation)
 ในแต่ละท้องที่ที่มีการดำเนินโครงการ โดยให้ความสำคัญกับบริบทในการดำเนินโครงการแต่ละแห่ง
 ว่ามีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ดังเช่น อकिन รพีพัฒนา, จริยา เสถบุตร และคณะ(2531) และ Patton (1986)
 ซึ่งเป็นผู้นำทางความคิดของการใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการประเมิน เพื่อให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติ
 สำหรับบุคลากรที่มีฐานการปฏิบัติงานภาคสนาม ไม่ว่าจะเป็ ครูผู้สอน นักการศึกษาในระดับพื้นที่
 และนักพัฒนา เป็นต้น ดังคำจำกัดความที่ Patton (1986) กล่าวว่า การดำเนินงานเชิงปฏิบัติในการ
 ประเมินเกี่ยวข้องกับการรวบรวมสารสนเทศอย่างเป็นระบบในเรื่องกิจกรรม คุณลักษณะ ผลงาน
 ของโครงการของบุคลากรที่ปฏิบัติโครงการและผลผลิต ทั้งนี้เพื่อบุคคลเฉพาะกลุ่มจะได้นำไปใช้
 ในการลดความไม่แน่นอนในการดำเนินงานโครงการลง และพัฒนาประสิทธิผลของการดำเนินงาน
 รวมทั้งทำการตัดสินใจตามที่ทางโครงการ บุคลากร และผลผลิตของการได้ดำเนินไป เพื่อให้เกิดผล
 กระทบต่อกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน จากคำจำกัดความนี้ นักประเมินกลุ่มนี้มุ่งเน้นให้บุคคล
 ทั่วไปเห็นว่า การประเมินโครงการเป็นการดำเนินงานประเมินในลักษณะเฉพาะกรณีสำหรับบุคคล
 เฉพาะกลุ่มที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเชิงปฏิบัติสำหรับผู้ที่
 ดำเนินงานในภาคสนาม ซึ่งการประเมินในลักษณะนี้ ผู้ประเมินต้องตระหนักถึงสภาพแวดล้อม
 ความเป็นวาและค่านิยมของบุคคลในกลุ่มที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาก่อนที่จะพัฒนาร่วมกับ
 บริบทของการดำเนินโครงการ จึงสังเกตว่านักประเมินกลุ่มนี้มักจะเรียกกิจกรรมการประเมินว่า
 การศึกษาเชิงประเมิน (evaluation study) มากกว่าจะเรียกว่า การวิจัยเชิงประเมิน

นอกจากนักประเมินที่ให้คำจำกัดความในแนวความคิดตามความเชื่อของแต่ละกลุ่มแล้ว
 ยังมีนักประเมิน ที่มีประสบการณ์จากการประเมินโครงการมัธยมศึกษาในช่วงปี ค.ศ.1932-1940
 ณ มหาวิทยาลัยโอไฮโอ ซึ่งเป็นโครงการที่รู้จักโดยทั่วไปว่า The Eight Year Study (Tyler, 2001)
 ได้แก่ Tyler ทั้งนี้ Tyler ได้เสนอความหมายของการประเมินว่า เป็นการกำหนดความสอดคล้อง
 ต้องกันระหว่างการดำเนินงานกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (determining congruence) หรือ การประเมิน
 เป็นการเปรียบเทียบระหว่าง สิ่งที่เป็นจริง (what is) กับ สิ่งที่ควรเป็น (what should be) และการใช้
 ข้อมูลความไม่สอดคล้องเป็นหลักในการตัดสินใจ เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับ Provus (1971) ที่
 กล่าวว่า การประเมินเป็นการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้กับ
 การปฏิบัติตามที่เป็นจริง และผลลัพธ์ที่คาดหวังตามแผนกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ความสอดคล้อง/
 ไม่สอดคล้อง เกิดขึ้นแสดงถึงข้อดี/ข้อเสียของโครงการ นอกจากนี้ ยังมีการประเมินที่ต้องมีการ
 บรรยายอย่างลุ่มลึก (description or portrayal) โดย Stake (1975, 2001) ที่ระบุว่า ผู้ประเมินจะต้อง

บรรยายความสัมพันธ์ความสอดคล้องของสิ่งที่คาดหวัง สิ่งที่เกิดขึ้นจริง และมาตรฐาน ทั้งนี้คุณพินิจในการดำเนินงานจะต้องมีรากฐานอยู่บนความสอดคล้องต่อกันของสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่สังเกตได้ อย่างไรก็ตามเวลาต่อมา Stake ได้เริ่มเปลี่ยนแนวคิดจากการดำเนินงานในแบบจำลองของตนตามแบบเดิมมามุ่งให้ความสนใจในประเด็นที่ตอบสนองต่อจุดสำคัญของโครงการมากขึ้น ซึ่งให้เห็นว่าการประเมินทางการศึกษาจะขาดต่อสภาพความเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมการดำเนินงานมุ่งที่จะศึกษากิจกรรมของโครงการที่เกิดขึ้นโดยตรงมากกว่าที่จะมุ่งไปที่เรื่องของความมุ่งหวังของโครงการที่ได้ตั้งไว้ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับฟังผลการประเมินที่ต้องการสารสนเทศประเภทต่างๆ และควรจะได้รายงานความแตกต่างระหว่างคุณค่าที่ได้พบเห็นในการรายงานความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ นอกจากนี้ Stake ยังให้ข้อคิดว่า การรวบรวมข้อมูลในการประเมินลักษณะนี้ส่วนใหญ่เครื่องมือคือตัวบุคคลที่จะต้องทำการสังเกตและต้องมีดุลยพินิจในเรื่องต่างๆ ที่ประมวลมาเพื่อการตัดสินใจ สำหรับแนวคิดการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคุณค่า (determining of worth or value) และการประเมินที่เป็นอิสระจากเป้าหมาย (goal free evaluation) โดย Scriven (1991) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิด โดยเสนอแนะวิธีการประเมินเชิงผสม (hybrid evaluation) ซึ่งใช้ทั้งการประเมินธรรมชาติของโครงการและการประเมินผลที่ได้ของโครงการควบคู่กันไป เพื่อที่จะได้สารสนเทศที่ครบถ้วนและถูกต้องในการประเมินคุณค่าของโครงการ แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับในแวดวงนักประเมิน คือ Glass (1976); Worthen & Sanders (1973); Worthen (1990); House (1980); Eisner (1979) และ Guba & Lincoln (1989) ในเวลาต่อมา

จากการศึกษาและทบทวนการให้คำจำกัดความของนักประเมินและนักการศึกษาในข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การประเมินการจัดการศึกษานั้นมีแนวคิดมาจากกลุ่มปฏิฐานนิยมและปรัชญาประโยชน์นิยม โดยเฉพาะแนวคิดการประเมินที่อำนวยความสะดวกหรือทางเลือกในการตัดสินใจของ Stufflebeam et al. (1971); Stufflebeam (2001, 2008) และ Stufflebeam & Madaus (2001) รวมทั้งแนวทางการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลังที่พัฒนาโดย วิโรจน์ สารรัตนะ (2550) เป็นรากฐานในการอธิบายความหมายและใช้เป็นแนวทางการอธิบายความเกี่ยวกับหลักการและการดำเนินงานเชิงปฏิบัติการประเมินการจัดการศึกษา กล่าวคือ การประเมินเป็นกระบวนการระบุหรือกำหนด หรือ การจัดหาสารสนเทศซึ่งเป็นที่มุ่งประเมิน และการนำเสนอสารสนเทศที่มีการบรรยายอย่างลุ่มลึกรอบด้าน มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวัง สิ่งที่เกิดขึ้นจริง และมาตรฐานและ เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในคุณค่าของการดำเนินงานการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากรและสถาบันการศึกษาโดยรวม ในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษา

1.2 ประโยชน์ของการประเมิน

เนื่องจากกระบวนการประเมิน ประกอบด้วย การวางแผน ดำเนินการ จัดทำรายงาน และเผยแพร่สารสนเทศของการประเมิน การประเมินมีเป้าหมายสำคัญที่การดำเนินการให้ได้ผลการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ผลการประเมินจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมิน และก่อให้เกิดผลกระทบตามมา การเผยแพร่สารสนเทศของการประเมินถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารไปสู่ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน ด้วยการคัดเลือกประเภท รูปแบบ และการนำเสนอรายงานการประเมินที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้ระบุถึงการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์มีหลายรูปแบบ ได้แก่ 1) การใช้ในเชิงความคิด (conceptual use) ผลการประเมินอาจช่วยจุดประกายความคิดของผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมินมากขึ้น 2) การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน (legitimate use) ผลการประเมินอาจถูกใช้เป็นเหตุผลสนับสนุนหรือยืนยันผลการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทำให้แนวทางหรือนโยบายที่เลือกใช้มีน้ำหนักหรือความชอบธรรมมากขึ้น 3) การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (symbolic use) ผลการประเมินอาจเป็นเครื่องช่วยติดตาม กำกับ ควบคุมการประเมินว่าได้มีการทำตามแนวทาง ระเบียบ ขั้นตอน ที่กำหนดไว้ เพื่อให้งานประเมินนั้นมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับมากขึ้น และ 4) การใช้ในเชิงปฏิบัติ (instrumental use) ผลการประเมินอาจถูกนำไปใช้โดยตรงในทางปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขทำให้เกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามมา การใช้ผลการประเมินสามารถส่งผลกระทบต่อภาระหรือการดำเนินงานทั้งระดับบุคคล และระดับองค์กร โดยอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร วิธีดำเนินงาน ระเบียบข้อบังคับขององค์กร โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมขององค์กร นอกจากนี้ การนำผลการประเมินสามารถไปใช้ประโยชน์ได้จริง ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญคือ 1) ลักษณะของการประเมิน (characteristic of the evaluation) และ 2) ลักษณะบริบทองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง (characteristic of organizational context) ลักษณะของการประเมินที่ช่วยส่งเสริมการใช้ผลการประเมินประกอบด้วย กระบวนการประเมินที่ตรงประเด็น (relevance) วิธีการประเมินมีคุณภาพ (quality) ผลการประเมินที่มีข้อค้นพบสนองความต้องการ (responsiveness) มีกลยุทธ์ของการเผยแพร่ (dissemination strategies) ผู้ประเมินมีความน่าเชื่อถือ (credibility) และมีทักษะการสื่อสาร (communication skills) ส่วนลักษณะของบริบทองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการเมือง เศรษฐกิจ และลักษณะการตัดสินใจที่ต้องการ รวมทั้งลักษณะของผู้เกี่ยวข้องด้านทัศนคติต่อการประเมิน ความผูกพันกับการประเมิน และความต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมิน ในด้านปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ นั่นคือ การทำการประเมินที่สามารถตอบสนอง

ความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้อง นักประเมินจึงต้องแสดงบทบาทการประเมิน (evaluation role) และบทบาททางการศึกษา (educational role) ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ มีความรู้เชิงประเมิน มีส่วนร่วมทางการประเมิน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการรับรู้ เข้าใจผลการประเมิน และช่วยประสานการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

ลักษณะที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อการประเมินในปัจจุบัน ตามทัศนะของ Fitzpatrick, Sanders & Worthen (2004) ประกอบด้วย 1) ให้ความสำคัญกับการประเมินสิ่งที่อยู่ภายในหรือเป็นนามธรรม 2) อธิบายโดยใช้วิธีการคุณภาพ 3) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายวิธีทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 4) ต้องอธิบายหรือยึดอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการประเมิน 5) การประเมินต้องให้ความสำคัญด้านคุณธรรม จริยธรรม 6) การประเมินต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ไม่มุ่งเน้นผลกำไร 7) ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 8) ผู้ประเมินต้องมีการวางตัวที่เหมาะสมและมีจรรยาบรรณการประเมิน 9) มีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการประเมิน 10) การประเมินต้องมีพื้นฐานจากการวัดการปฏิบัติ (performance measurement) และการประเมินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐาน (standards-base assessment) และ 11) การประเมินควรมีการยกระดับให้มีความสำคัญในระดับชาติหรือนานาชาติเพิ่มขึ้น

ความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินที่ปรากฏอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำผลไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้และเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังปรากฏที่รับรู้กันในวงการศึกษามาโดยทั่วไปแล้ว การประเมินยังมีบทบาทที่เป็นประโยชน์ในการช่วยการจัดการศึกษาในทางอ้อม ได้แก่ (จรรยา เสถบุตร, 2539; พิสนุ พงศ์ศรี, 2549)

1) การให้ผลการประเมินในการให้คำปรึกษาและแนะนำ จากความเชื่อที่ว่า การศึกษาคือการพัฒนาบุคคล ฉะนั้น กระบวนการดำเนินงาน นอกจากจะมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในเชิงวิชาการและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้แล้ว ก็จะมีมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้ทราบสถานภาพของตนเองในด้านอื่นๆ เพื่อช่วยการพัฒนาและปรับตัวให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขในสังคมด้วย สารสนเทศและข้อมูลเชิงประเมินทางด้านวิชาการ ด้านความถนัด ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสนใจ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ซึ่งครูและนักแนะแนวนำมาใช้ในการให้คำปรึกษาและแนะนำ จะยังประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างมากหลายด้าน อาทิ ประการแรก ช่วยเป็นหลักฐานให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจเลือกสายการเรียนในสาขาวิชาที่ตนมีความถนัดและสนใจซึ่งข้อมูลสารสนเทศจะช่วยให้การตัดสินใจได้ดีขึ้น ประการที่สอง ช่วยเป็นแนวทางให้ผู้เรียนในการเลือกเข้ากลุ่มกิจกรรมวิชาการหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรของชุมนุมต่างๆ ที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความสนใจและความสามารถของตนเอง และประการที่สาม ก็คือ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเองในสภาพที่เป็นอยู่ รวมทั้งเข้าใจ

บุคคลอื่น วัฒนธรรมและสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เพื่อให้ปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างกลมกลืน และมีความสุข

2) การใช้ผลการประเมินเพื่อรายงานความก้าวหน้าในการเรียนให้แก่ผู้ปกครอง ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนแต่ละคนนั้น ผู้ปกครองก็นับว่ามีบทบาทไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถาบันนั้นๆ ฉะนั้น การที่ครูผู้สอนได้ประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบก็ทำให้มีหลักฐานที่แน่ชัด และเชื่อถือได้สำหรับรายงานต่อผู้ปกครอง ซึ่งผลการประเมินก็จะช่วยในการวางแผนการเรียน ปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียนให้ดีขึ้น รวมทั้งได้รับทราบสิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญของผู้เรียน ซึ่งถ้าหากผู้สอนได้แจ้งให้ทราบอย่างทันการ ก็จะทำให้ช่วยกันแก้ไข และปรับปรุงพฤติกรรมผู้เรียนให้ดีขึ้น

3) การใช้ผลการประเมินสำหรับผู้บริหารและจัดการศึกษา ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาในระดับต่างๆ ล้วนต้องอาศัยผลจากการประเมิน เพื่อตรวจสอบมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนหน่วยงานทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา จนกระทั่งถึงระดับชาติว่าได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ การดำเนินงานที่ผ่านมามีจุดเด่นและจุดบกพร่องที่ต้องแก้ไขในเรื่องใดบ้าง การพัฒนาหลักสูตรจะมุ่งไปในทิศทางใด นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนแต่ละคนก็ช่วยเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการจัดตำแหน่ง หรือจัดอันดับเพื่อให้ทุนการศึกษา ให้ทุนในการทำวิจัย ให้รางวัลด้านความประพฤติหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการต่างๆ ที่ได้ดำเนินการและที่ได้ร่วมกับชุมชนก็เป็นสิ่งที่จำเป็น ทั้งนี้เพื่อที่จะได้แสดงผลของความก้าวหน้าและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ

4) การใช้ผลการประเมินสำหรับตรวจสอบคุณค่าและความคุ้มค่าของงานวิจัยในชั้นเรียน การดำเนินการวิจัยทางการศึกษาในปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นให้ความสนใจในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อตอบปัญหาการจัดการเรียนรู้ในระดับจุลภาคมากขึ้น ในการดำเนินการวิจัยในลักษณะดังกล่าว ก็อาจมีการดำเนินการทดลองและมีกิจกรรมการพัฒนาทั้งที่เป็นเฉพาะกรณีในโรงเรียน ซึ่งมีการเปรียบเทียบระหว่างชั้นเรียนหรือห้องเรียนหรือกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง หรืออาจดำเนินการเฉพาะห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง การดำเนินการวิจัยเช่นนี้ ต้องใช้เวลาและทุนทรัพย์ในการจัดสื่อการสอน กำลังงานของครูผู้สอนในการดำเนินงาน ฉะนั้น เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วก็จำเป็นต้องมีการประเมินผลของการวิจัยและพัฒนาที่ได้กระทำไปแล้วว่ามีคุณค่า และคุ้มค่าต่อการที่นำไปประยุกต์ใช้ต่อไปมากน้อยเพียงใด และจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในกระบวนการดำเนินงานในส่วนใดจึงจะยังประโยชน์ต่อผู้เรียนและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษามากที่สุด

5) การประเมินเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติสาระเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในหมวด 6 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา ที่ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตามขั้นตอนที่กำหนด และมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการตรวจสอบคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งในทุก 5 ปี ในกระบวนการประกันคุณภาพศึกษานั้นมีความเกี่ยวข้องกับการประเมินเป็นกลไกสำคัญ ด้วยการประเมิน 2 ประเภท คือ การประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ทั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อตอบคำถามกับผู้เกี่ยวข้องหรือสังคมว่า การจัดการศึกษามีคุณภาพคุ้มค่าเพียงใด หน่วยงานทางการศึกษาสามารถทราบจุดเด่นและจุดด้อย เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยสรุปแล้วประโยชน์ของการประเมินขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญคือ ลักษณะของการประเมิน และลักษณะบริบทองค์กรและผู้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยในบริบทที่มักจะนำไปใช้ประโยชน์ได้แก่ การให้ผลการประเมินในการให้คำปรึกษาและแนะนำ การใช้ผลการประเมินเพื่อรายงานความก้าวหน้าในการเรียนให้แก่ผู้ปกครอง การใช้ผลการประเมินสำหรับผู้บริหารและจัดการศึกษา การใช้ผลการประเมินสำหรับตรวจสอบคุณค่าและความคุ้มค่าของงานวิจัย และการประเมินเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา

1.3 คุณค่าและเกณฑ์การประเมิน

การประเมินเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินเพื่อจุดมุ่งหมายของการพัฒนาของสิ่งนั้น คุณค่า (value) เป็นคุณลักษณะนามธรรมที่ถูกกำหนดภายใต้บริบททางสังคม กลุ่มคน หรือบุคคล การเข้าถึงคุณค่าของสิ่งต่างๆ จำเป็นต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎีทางสังคมมาใช้สำหรับศึกษาข้อเท็จจริงที่สามารถนำไปอ้างอิงถึงคุณค่านั้นๆ ที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ได้แก่ คุณค่าภายใน (merit) และคุณค่าภายนอก (worth) กล่าวคือ นักประเมินจะต้องประเมินในส่วนของบริการของหน่วยงาน โครงการ หรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการเตรียมในส่วนคุณค่าขั้นพื้นฐานนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน ซึ่งเกณฑ์นั้นจะต้องมีคำถามที่เกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (question of stakeholders) และสารสนเทศที่มีความจำเป็น (information needs) เกณฑ์เหล่านี้จะนำมาซึ่งการเตรียมการ การสร้างเครื่องมือและมาตรฐานของการตีความ (interpretation standards) สำหรับคุณค่าและเกณฑ์การประเมิน Stufflebeam (2001) เสนอไว้มีอยู่ 7 ระดับ ได้แก่

1) คุณค่าพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสังคมกลุ่มใหญ่ (basic societal values) โดยพิจารณาในแง่ความเท่าเทียมกันของโอกาส (equality of opportunity) ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) และ

การเก็บรักษาในสิ่งที่เป็นคุณค่าไว้ (conservative)

2) คุณค่าภายในและคุณค่าภายนอก (merit and worth) นักประเมินจะต้องประเมินในสิ่งที่แสดงถึงคุณค่าหรือคุณภาพที่ซ่อนอยู่ภายในของจุดประสงค์และคุณค่าภายนอกซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์แวดล้อม สามารถตีค่าค่อนข้างเป็นปรนัย ทั้งนี้การเตรียมในศิลปะและเทคนิคของการประเมินจึงเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน และสะท้อนถึงองค์การหรือหน่วยงาน หรือ โครงการ จะต้องมีการจัดเตรียมสมาชิกหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความคิดในการปฏิบัติงานนั้น

3) มีการประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินของ CIPP (CIPP criteria) โดย Stufflebeam ได้อธิบายถึงประเภทของข้อมูลในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งช่วยให้เกิดเกณฑ์ในการประเมินที่สำคัญคือ (1) การประเมินความต้องการจำเป็น (assessed needs) ของผู้รับผลประโยชน์ (2) คุณภาพและความเป็นไปได้ของแผน (quality and feasibility of plans) (3) การตอบสนองของแผน (responsiveness of plans) (4) ความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมกับแผน (congruence between activities and plans) และ (5) คุณภาพ (quality) ความสำคัญ (significance) ความปลอดภัย (safety) และความคุ้มค่าของผลลัพธ์ (cost-effectiveness of outcomes)

4) คุณค่าด้านสถาบัน (institutional values) ทุกสถาบันมีพันธกิจ เป้าหมาย และลำดับความสำคัญ ดังนั้น ผู้ประเมินควรจะให้ข้อมูลในด้านที่เกี่ยวกับคุณค่าในการที่จะพัฒนาองค์การ เช่น โครงการหรือการบริการ มีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์การหรือไม่ และผู้ประเมินควรตรวจสอบว่าผลผลิตหรือบริการที่นำเสนอสอดคล้องกับความต้องการที่ได้ประเมินหรือไม่ ซึ่งผลการประเมินเหล่านี้จะช่วยให้องค์การหรือการบริการได้ดำเนินวิธีการที่เหมาะสมและเกิดคุณค่ากับสถาบัน

5) มาตรฐานทางเทคนิค (technical standards) มีการพัฒนาปรับปรุงในมาตรฐานต่างๆ ทางด้านเทคนิคและวิชาชีพ อาทิ ข้อปฏิบัติ (codes) การรับรองมาตรฐาน (licensing standards) และมาตรฐานวิชาชีพทางเทคนิคและสังคม (professional and technical society standards) จากหลากหลายสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ความสามารถด้านการสอน ความเชี่ยวชาญด้านการแพทย์ การรับรองมาตรฐานของโรงเรียนระดับประถม มัธยม หรือมหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้มีหน่วยงานที่รับรองโดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า สถาบันมาตรฐานแห่งชาติสหรัฐอเมริกา (American National Standards Institute; ANSI) หากในประเทศไทยก็มีหน่วยงานที่ควบคุมเรื่องมาตรฐานหลากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการศึกษาของไทย ได้แก่ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. หน่วยงานเหล่านี้มีการกำหนดมาตรฐานและทบทวนในทุก 5 ปี ซึ่งทำให้มาตรฐานมีความทันสมัย โดย

ในขณะที่วางแผนการประเมินนั้นผู้ประเมินควรจะค้นหาและใช้มาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์เหล่านี้ประกอบด้วย

6) หน้าที่ของบุคลากร (duties of personnel) หน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กร ได้แก่ ภาระหน้าที่ทางวิชาชีพ (professional obligations) และ ความรับผิดชอบต่อองค์กร (organizational responsibilities) ดังนั้นแต่ละคนจะต้องถูกกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน โดยองค์กร ในฐานะสมาชิกของวิชาชีพ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เช่น หน้าที่ของครูจะรวมถึง ความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของเนื้อหาต่อผู้เรียน การประเมินความต้องการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การให้คำปรึกษากับผู้เรียน และความร่วมมือในความพยายามการปรับปรุงโรงเรียน เป็นต้น ดังนั้น การประเมินบุคลากรมีความสำคัญมากในการปรับปรุงปฏิบัติงานด้านองค์กร องค์กรจะต้องสร้างความชัดเจนในหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน หน้าที่เหล่านี้ช่วยให้มีเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมากที่สุด ในการประเมินการส่งเสริมผลงานโดยบุคลากรขององค์กรและรับรองว่าได้บรรลุจุดสูงสุดของวิชาชีพของตนเอง

7) เกณฑ์การศึกษารายบุคคล (idiosyncratic criteria) นักประเมิน Michael Scriven เรียกเกณฑ์นี้ว่า เกณฑ์ระดับฐานราก (ground-level criteria) ซึ่งเกณฑ์นี้ผู้ประเมินไม่สามารถให้คำนิยามล่วงหน้าได้ (cannot define them in advance) รวมถึงจะต้องมีการโต้แย้ง (they must negotiate) โดยพิจารณาจากรายละเอียดเฉพาะจากการประเมิน และจะต้องมีการให้คำนิยามในรายละเอียดด้านปฏิบัติการ (they must define them in considerable operational detail) กล่าวคือ เกณฑ์เหล่านี้เป็นการศึกษาเป็นรายกรณีต่อการประเมินเฉพาะ บุคลากรในองค์กรจะต้องเกิดความรู้ความเข้าใจและโต้แย้งเกณฑ์เฉพาะเหล่านี้ ในขณะที่การวางแผนการวิจัยผู้วิจัยจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐาน มีการอภิปราย ทำการประชุมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่นๆ เพื่อช่วยขยายความประเด็นหลักๆ รวมถึงอาจจะศึกษารายงานต่างๆ จากการประเมินในอดีตในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้เกณฑ์บางเกณฑ์อาจจะไม่ชัดเจน จนกว่าการประเมินจะได้ดำเนินการ องค์กรต่างๆ ต้องมีความยืดหยุ่นในการออกแบบและทำการประเมิน ซึ่งจะทำให้สามารถปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่องในเกณฑ์การประเมิน และแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเด็นสำคัญคือ บุคคลไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าในด้านคำนิยาม และเกณฑ์ทั้งหมดที่จำเป็นในการประเมิน และจะต้องมีการไต่ตรองตลอดกระบวนการประเมิน เพื่อพัฒนา โต้แย้ง อธิบาย และการประยุกต์ใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม

ในทัศนะของ Etzioni (1964 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2552) กล่าวถึง เกณฑ์การประเมินประกอบด้วย

1) ประสิทธิภาพ (effectiveness) ซึ่งหมายถึง ระดับที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยองค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์กรที่มีประสิทธิผลต่ำจึงเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ดังนั้นการกล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นเรื่องของความพยายามหาคำตอบว่า องค์กรที่ศึกษานั้นได้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จแค่ไหน จึงเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรมีความใกล้เคียงกับคำว่าเป้าหมายขององค์กร เพราะประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของการพิจารณาว่า องค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในแง่ของการวัดประสิทธิผลขององค์กรสามารถวัดได้ 4 วิธี คือ (1) วัดจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย (2) วัดโดยอาศัยความคิดระบบ (3) วัดจากความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล และ (4) วัดจากค่านิยมที่ต่างกันของสมาชิกองค์กร โดยเฉพาะในวิธีการวัดตามข้อ (1) ซึ่งตามวิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายได้ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ คือ (1) องค์กรที่ศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง (2) เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น (3) จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่จะวัดได้ (4) ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น และ (5) สามารถวัดได้ว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายไปได้แค่ไหน เมื่อไร อย่างไร ดังนั้น ในกรณีนำประสิทธิผลมาใช้กับการประเมินการจัดการศึกษา “การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล” จึงหมายถึง การจัดการศึกษาที่เมื่อมีการดำเนินการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2) ประสิทธิภาพ (efficiencies) หมายถึง การมีความสามารถ หรือการเพิ่มผลผลิต หรือการมีสมรรถภาพ หากพิจารณาถึงองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ก็คือ องค์กรที่ใช้ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงเป็นการพิจารณาถึงอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง คือ องค์กรที่สามารถผลิตปัจจัยนำออกได้มากที่สุดจากการใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยที่สุด หากพิจารณาประสิทธิภาพในความหมายด้านสังคม (social efficiency) หมายถึง การอธิบายประสิทธิภาพในแง่ของคุณภาพชีวิต หรือการมีชีวิตที่ดีกว่าหรือการมีชีวิตชีวา การมองในแง่นี้จึงเป็นการมองในแง่ของมนุษย์และสังคมที่มีความหมายแตกต่างจากความหมายของประสิทธิภาพในแง่เศรษฐศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่น่าประสิทธิภาพมาใช้กับการประเมินผลการจัดการศึกษา นั่นคือ “ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา” จึงหมายถึง การจัดการศึกษาเมื่อได้มีการดำเนินการที่มีการใช้

ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์จะต้องทำให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3) ความพอเพียง (adequacy) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้เงื่อนไขทางทรัพยากรที่มีอยู่ หรือความพอใจที่การจัดการศึกษานั้นตอบสนองความต้องการโดยพิจารณาจากประสิทธิผล โดยทั่วไปเกณฑ์เกี่ยวกับความพอเพียงจะบ่งชี้ถึงความคาดหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทางเลือกต่างๆ ของการจัดการศึกษากับผลที่เกิดขึ้นซึ่งพิจารณาจากค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล แบ่งเป็น 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 ต้องการประสิทธิผลสูงสุดในงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เรียกว่า การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายที่เท่ากัน (equal-cost analysis)

แบบที่ 2 เป็นการกำหนดระดับประสิทธิผลไว้คงที่และวิเคราะห์ดูว่าทำอย่างไรจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เรียกว่า การวิเคราะห์ประสิทธิผลที่เท่ากัน (equal-effectiveness analysis)

แบบ 3 การวิเคราะห์แบบที่ให้ทั้งค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลแปรผันได้ ความพอเพียงนี้ คือการที่อัตราส่วนระหว่างประสิทธิผลกับค่าใช้จ่ายเป็นอัตราส่วนที่ดีที่สุด เรียกว่า การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลแปรผัน (variable-cost, variable effectiveness analysis)

แบบที่ 4 การวิเคราะห์ที่ให้ทั้งค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลคงที่ การวิเคราะห์แบบนี้ส่วนมากจะเกิดในประเทศยากจน ขาดแคลนงบประมาณ การกำหนดนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบายจะเกิดปัญหาเสมอ เพราะนโยบายที่ออกมาจะกำหนดว่ามีงบประมาณเท่าไรและต้องการประสิทธิผลในระดับใด การวิเคราะห์แบบนี้เรียกว่า การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเท่ากัน ประสิทธิผลเท่ากัน (equal-cost, equal-effectiveness analysis)

ลักษณะของหลักเกณฑ์ความพอเพียงทั้ง 4 แบบสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงแบบความพอเพียง 4 แบบ โดยพิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ของค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล

	ค่าใช้จ่าย		
		คงที่	แปรผัน
ประสิทธิผล	คงที่	แบบที่ 4 ทั้งค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลคงที่	แบบที่ 2 ประสิทธิผลเท่ากัน
	แปรผัน	แบบที่ 1 ค่าใช้จ่ายเท่ากัน	แบบที่ 3 ทั้งค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลแปรผัน

4) ความเท่าเทียมหรือความเสมอภาค (equality) เกณฑ์ความเท่าเทียมหรือความเสมอภาคเป็นเกณฑ์เกี่ยวข้องกับหลักเหตุผลด้านกฎหมายและสังคม เกณฑ์นี้พิจารณาได้จากการกระจายผลของนโยบายและความพยายามของกลุ่มต่างๆที่จะได้รับความเป็นธรรมหรือความเท่าเทียมจากการดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งคำนึงถึงผลการจัดสรรผลประโยชน์หรือบริการต่างๆกับกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม เช่น นโยบายเปิดโอกาสทางการศึกษา นโยบายการให้บริการสาธารณะต่างๆ ซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงการประเมินในแง่ความเท่าเทียมหรือความเสมอภาค โครงการบางอย่างอาจมีประสิทธิผล มีประสิทธิภาพและพอเพียง เมื่อพิจารณาจากอัตราส่วนต้นทุนผลประโยชน์ อาจได้รับการประเมินว่าไม่เหมาะสมที่จะนำมาปฏิบัติถ้านโยบายหลายอย่างที่ผู้ได้รับผลประโยชน์มากไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายหรือบริการเลย หรือเสียให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในทำนองกลับกัน นโยบายบางอย่างผู้เสียค่าใช้จ่ายหรือค่าบริการให้มากกลับได้รับผลประโยชน์น้อย เป็นต้น

5) การตอบสนองความต้องการ (responsiveness) ในบางกรณีพบว่า นโยบายนั้นมีประสิทธิผล มีประสิทธิภาพ มีความพอเพียง ให้ความเป็นธรรม แต่มักมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่เสมอว่า นโยบายนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจในคุณค่าของกลุ่มต่างๆ ได้ เกณฑ์การตอบสนองความต้องการจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเกณฑ์อื่นๆ โดยเฉพาะการตอบสนองนั้นตรงกับกลุ่มเป้าหมายของนโยบายหรือไม่ เกณฑ์การประเมินนี้จึงมีความมุ่งหมายสำคัญที่จะวิเคราะห์ตอบคำถามเสมอว่า นโยบายหรือสิ่งที่ดำเนินการนั้นตอบสนองความต้องการให้ความพึงพอใจ มีคุณค่าต่อสังคมมากน้อยเพียงไรและตอบสนองความต้องการของกลุ่มได้รับประโยชน์คือกลุ่มเป้าหมายหรือไม่

6) ความเหมาะสม (appropriate) ซึ่งอาจพิจารณาถึงหลักเหตุผลในด้านที่เกี่ยวกับหลักการหรือสาระของนโยบาย เป็นที่ยอมรับว่า ความเหมาะสมของนโยบายใดนโยบายหนึ่งนั้นมิใช่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินเกณฑ์โดยเฉพาะ แต่จะต้องอาศัยหลายเกณฑ์ประกอบกัน เกณฑ์ความเหมาะสมจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของวัตถุประสงค์ ความมีเหตุผลสนับสนุนสมมติฐานต่างๆของวัตถุประสงค์นั้น ในขณะที่เกณฑ์การประเมินอื่นๆ จะถือว่าวัตถุประสงค์เป็นเรื่องที่ยอมรับกันแล้ว เช่น เกณฑ์การประเมินเรื่องประสิทธิภาพและความเป็นธรรมไม่เคยตั้งคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ แต่เกณฑ์ความเหมาะสมจะต้องถามว่าวัตถุประสงค์นั้นเหมาะสมหรือไม่ การที่ตอบคำถามนี้ได้ต้องพิจารณาเกณฑ์ต่างๆ ในการประเมินร่วมกัน คือจะต้องใช้หลักเหตุผลหลายด้านประกอบ การใช้เกณฑ์การประเมินใดๆ นั้น มิได้หมายความว่าจำเป็นต้องใช้เกณฑ์ทุกเกณฑ์ให้ครบถ้วนจึงจะทำการประเมินได้ ในทางปฏิบัติมักจะใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งเป็นหลัก เพื่อแสดงให้เห็นจุดเน้นหนักหรือแสดงให้ทราบว่าเกณฑ์การประเมินนั้นให้ความสำคัญในเรื่องใด เช่น เกณฑ์ประสิทธิภาพหรือเกณฑ์ความเป็นธรรมเป็นหลักดังนี้ เป็นต้น

นอกจากนั้น มาตรฐานการประเมินทางการศึกษาที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่จัดทำขึ้น โดยคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549; Fitzpatrick, Sander, & Worthen, 2004; Yarbrough et al., 2010) มีมาตรฐานของการประเมิน 5 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) ซึ่งมุ่งให้การประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผลประเมิน 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility) โดยเน้นความเป็นจริงของการประเมิน 3) มาตรฐานด้านความชอบธรรม (propriety) ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ จรรยาบรรณ และจริยธรรม 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy) และ 5) มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบจากการประเมิน (evaluation accountability) โดยมุ่งให้การประเมินดำเนินการตามหลักวิชาการมีสารสนเทศเพียงพอในการตัดสินใจคุณค่าของโครงการหรือองค์การที่มุ่งประเมิน ซึ่งทั้ง 5 มาตรฐาน ซึ่งจะอธิบายในรายละเอียดในหัวข้อการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลังต่อไป

จากการกล่าวถึงคุณค่าและเกณฑ์การประเมินเพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้กับการประเมินการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษานั้น คุณค่าของการประเมินจะต้องเริ่มต้นจากตัวผู้วิจัยเป็นอันดับแรกๆ ที่เสมือนเป็นเครื่องมือวิจัยชิ้นสำคัญในการจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วน รวมไปถึงคุณค่าของผู้ให้ข้อมูลหรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งสิ่งที่ปรากฏชัดและสิ่งที่แฝงเร้นภายใน คำนึงถึงคุณค่าของสถาบันที่จัดการศึกษา สามารถจัดหาเกณฑ์ทั้งจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและเกณฑ์มาตรฐานที่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ โดยเกณฑ์เหล่านั้นต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความสอดคล้อง มีคุณภาพ มีความเป็นไปได้ ความพอเพียง เสมอภาค และเหมาะสม มีมาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความชอบธรรม ด้านความถูกต้อง และด้านความพร้อมรับผิดชอบจากการประเมิน ซึ่งคุณค่าและเกณฑ์เหล่านี้นำมาซึ่งการกำหนดตัวชี้วัดที่ครอบคลุมการประเมินการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

1.4 ประเภทของแบบจำลองการประเมิน

การดำเนินการประเมินมีพัฒนาการประเมินค่อนข้างยาวนานจนถึงยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาด้านรูปแบบ หรือแบบจำลอง (model) สำหรับการประเมินสิ่งต่างๆ หลายรูปแบบ จนทำให้แนวคิดและหลักการเหล่านั้น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง

1.4.1 ความหมายและลักษณะของแบบจำลอง

คำว่า รูปแบบ หรือ แบบจำลอง หรือ โมเดล ได้นำมาใช้เพื่อสื่อความหมายให้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า model โดย Robbins (1986, 1993 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2549) ได้ให้ความหมายของ แบบจำลอง (model) หมายถึง สิ่งที่เป็นนามธรรม ที่ทำให้เข้าใจปรากฏการณ์หรือความจริงได้ง่ายขึ้น ซึ่งแบบจำลองโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

วัตถุประสงค์ ตัวแปร องค์ประกอบหรือสาระเนื้อหาและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร องค์ประกอบหรือเนื้อหาสาระดังกล่าว สำหรับ เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2549) ระบุว่า แบบจำลอง หมายถึงวิธีการที่บุคคลถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ จินตนาการ ที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างมีระบบ ด้าน ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550) กล่าวว่า รูปแบบหรือแบบจำลอง สามารถนำไปใช้ในความหมายที่แตกต่างกัน คือ 1) แบบจำลองของจริง 2) ตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง 3) รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์ และหลักการของระบบ และ 4) แบบแผนตัวอย่างของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ในระบบ ซึ่ง ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า รูปแบบหรือแบบจำลอง ตามความหมายเมื่อเทียบกับ ทฤษฎี (theory) จะเห็นว่า ในความหมายที่ 1) และ 2) มิได้มีความหมายในเชิงทฤษฎี เป็นเพียงการจำลอง หรือการลอกเลียนแบบให้เหมือนกับของจริง แต่สำหรับความหมายที่ 3) รูปแบบหรือแบบจำลอง มีความหมายเทียบเคียงกับคำว่า ทฤษฎี ส่วนความหมายที่ 4) รูปแบบหรือแบบจำลอง เป็นแบบแผนอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายแบบจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า เป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ (working model) จากการให้ความหมายของแบบจำลองเป็นภาพความคิดที่มุ่งสื่อสารแนวคิด หลักการ ตลอดจนปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและสมเหตุสมผล ทำให้การวางแผนการดำเนินการต่างๆ เข้าใจง่ายขึ้น

สำหรับประเภทของแบบจำลอง ซึ่ง ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550) สามารถแยกได้ เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) แบบจำลองเชิงบรรยาย (narrative models) เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุดึงแนวคิด หลักการ หรือ ตัวแปร และมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น 2) แบบจำลองเชิงรูปภาพ (graphic models) เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลอง แสดงถึง แนวคิด หลักการหรือตัวแปรเหล่านั้น และ 3) แบบจำลองเชิงคณิตศาสตร์ (mathematical models) เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์ แนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

ในส่วนของศาสตร์ด้านการประเมิน มีการประยุกต์ใช้แบบจำลองกับการประเมินที่เรียกว่า แบบจำลองการประเมิน (evaluation model) ในเชิงปฏิบัติตามโครงการต่างๆ การประเมินหลักสูตร การประเมินเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง การประเมินหน่วยงานหรือการประเมินองค์การ

1.4.2 ประเภทของแบบจำลองการประเมิน

ในการดำเนินการประเมิน นักประเมินควรมีแบบจำลองหรือแผนงาน ซึ่งเป็นกรอบการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบเกี่ยวกับความคุ้มค่าของการดำเนินงานหรือโครงการ และช่วยเป็นสารสนเทศสำหรับผู้ที่ได้รับผิดชอบด้านนโยบายในการตัดสินใจ แบบจำลองสำหรับการประเมินทำหน้าที่คล้ายกับรูปแบบการวิจัย นั่นคือ เป็นเสมือนแบบพิมพ์เขียวสำหรับการดำเนินงานประเมิน แต่จุดที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดก็คือ กรอบในการดำเนินงานประเมินวางไว้อย่างหลวมๆ และสามารถปรับเปลี่ยนได้เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ตามความเป็นจริงในแต่ละกรณี (จรียา เสดบุตร, 2539) รายละเอียดของแบบจำลองที่มีการรวบรวมไว้ บางครั้งอาจใช้การทับศัพท์ภาษาอังกฤษกำกับไว้ บางครั้งอาจใช้ Approach หรือ Technique ดังที่ Stake (2001) เห็นว่า รูปแบบการประเมินเป็นเพียงแนวทาง เทคนิค หรือวิธีการประเมินเท่านั้น อย่างไรก็ตามในการประเมินครั้งนี้ ได้อธิบายแบบจำลอง (model) ไว้เบื้องต้นแล้ว ดังนั้น จึงใช้คำว่า แบบจำลองการประเมิน ในการประเมิน มีนักประเมินหลายท่านได้จำแนกแบบจำลองการประเมินที่แตกต่างกันไป โดยจะเสนอกรณีการจัดประเภทของ Ernest R. House ซึ่งได้รวบรวมจากการวิเคราะห์วิจารณ์งานเขียนของนักทฤษฎีการประเมินของ Robert E. Stake, W. James Popham, และ Blaine R. Worthen & James R. Sanders (House, 1978 cited in Madaus, scriven, & Stufflemeam, 1991) และ ศิริชัย กาญจนาวาสี (2550) นักวิชาการประเมินชั้นนำของไทย ดังนี้

House (1978 cited in Madaus, scriven, & Stufflemeam, 1991) ได้จัดสรรระบบจำแนกแบบจำลองการประเมิน (taxonomy of some evaluation models) หรือแบบจำลองการดำเนินกิจกรรมการดำเนินงานเป็นหลักไว้ 8 แบบ ประกอบด้วย

1) การดำเนินงานวิเคราะห์ระบบ (systems analysis) แนวทางนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานของการวัดในเชิงปริมาณ เป็นการประเมินวิถึปฏิบัติ ตัวชี้วัดของการดำเนินงานจะได้อมาจากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานหรือโครงการ เพื่อจะใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์หาคำตอบในเชิงสาเหตุและผล การออกแบบการประเมินส่วนใหญ่จะนำไปใช้ในด้านธุรกิจและการจัดการ มีนักประเมินที่สำคัญคือ Rivlin

2) การดำเนินงานโดยยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นหลัก (behavioral objectives) แบบจำลองนี้รู้จักกันแพร่หลายในการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่มีแนวคิดริเริ่มมาจาก Tyler ซึ่งได้เสนอให้ใช้เป้าหมายทางการศึกษาที่ได้วางไว้เป็นพื้นฐานในการประเมิน (goal-base evaluation) โดยครูผู้สอนหรือนักการศึกษาจะต้องตีความหมายของเป้าหมายทางการศึกษาออกมาในรูปของพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งเป็นที่พึงปรารถนาของแต่ละสังคม และนั่นก็คือ ตัวชี้วัดหรือตัว

บ่งชี้ (indicator) ของการประเมิน โดยนักการศึกษาที่มีชื่อเสียง คือ Popham ก็ได้ให้การสนับสนุนแนวคิดนี้

3) การดำเนินงานโดยยึดการตัดสินใจ (decision making) หรือการดำเนินงานการประเมินที่ยึดการจัดการ (management-oriented approaches) (Worten et al., 1997 cited in Fitzpatrick, Sanders & Worthen, 2004) การประเมินในลักษณะนี้ จะเกี่ยวข้องกับการนำมาซึ่งสารสนเทศเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจให้กับผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจ โดยผู้ประเมินต้องตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่อไปในภายหน้า นอกจากนี้ผู้ประเมินยังทำความเข้าใจกับสภาพความเป็นจริง บริบทของการดำเนินงาน ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้และต้องใช้ความระมัดระวังในเรื่องระดับการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไป นักประเมินที่เป็นหลักแนวคิด คือ Stufflebeam รวมทั้ง Alkin ด้วย

4) การดำเนินงานโดยไม่ยึดวัตถุประสงค์หรือการมีอิสระจากวัตถุประสงค์ (goal free) Scriven เป็นบุคคลที่ริเริ่มแนวคิดนี้ โดยเห็นว่า แนวคิดการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักยังไม่ครอบคลุมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเท่าที่ควร การประเมินจะต้องครอบคลุมกิจกรรมหรือผลประโยชน์ต่างๆ อย่างที่ปรากฏจากการดำเนินงานตามสภาพความเป็นจริง และประเมินผลกระทบ (impact) ความเป็นจริง (actual effects) บางครั้งผู้ประเมินจะอาจไม่ต้องใส่ใจกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้มากนัก เพราะจะทำให้เกิดความลำเอียง (bias) ในการวิเคราะห์หรือประเมินสภาพการณ์ ไม่สามารถที่จะกำหนดผลกระทบข้างเคียงที่เกิดขึ้น นอกเหนือจากผลกระทบโดยตรงหรือผลกระทบหลัก (main effects) จากการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม

5) การดำเนินงานในลักษณะเชิงวิพากษ์ศิลป์ (art criticism) การประเมินลักษณะนี้ ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ในเรื่องที่ประเมิน พร้อมทั้งมีเกณฑ์ซึ่งเป็นแนวทางในการประเมินคุณค่าของงานเชิงศิลป์อย่างชัดเจน เพราะการประเมินมักจะกระทำโดยการวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งเป็นการให้คำอธิบายและความกระจ่างเกี่ยวกับแนวคิดและความเป็นมาของการสร้างสรรค์ผลงานนั้นๆ โดยมีทฤษฎีหรือแนวคิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไปเป็นหลักฐานในการสนับสนุนการตัดสินใจคุณค่าของผลงานใดผลงานหนึ่ง นักประเมินที่ได้รับการยอมรับก็คือ Eisner และ Kelly

6) การดำเนินงานตรวจสอบมาตรฐานวิชาชีพ (accreditation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบมาตรฐานความรู้ของผู้ที่จะก้าวสู่วงการวิชาชีพนั้นๆ ให้ได้ตามมาตรฐาน หากบุคคลเข้ารับการประเมินผ่านเกณฑ์หรือมาตรฐานที่คณะกรรมการของคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาชีพได้วางไว้ ก็จะได้รับกรรับรองประกอบวิชาชีพนั้น การประเมินลักษณะนี้ผู้ริเริ่มคือ North Central Association ของสหรัฐอเมริกา

7) การดำเนินงานเชิงโต้แย้งหรือกึ่งแบบแผนกฎหมาย (adversary/quasi-legal) เป็นการประเมินที่มีการประยุกต์กระบวนการโต้แย้งที่ใช้ในการพิจารณาคดีในศาล เป็นวิธีที่จะช่วยให้ผู้ประเมินได้ตรวจสอบคุณค่าของการดำเนินการประเมิน ได้ถี่ถ้วนและครอบคลุมที่สุด เพราะมีทั้งฝ่ายที่เป็นกลุ่มสนับสนุนแนวความคิดและกลุ่มที่โต้แย้งคัดค้าน ซึ่งสารสนเทศและข้อมูล ที่นำมาใช้เป็นหลักฐานที่สนับสนุนหรือหักล้างนั้นก็มิทั้งในลักษณะเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และเมื่อมีการนำมาประยุกต์ใช้ในวงการศึกษาก็ผ่อนคลายความเข้มงวดลงไปจากกระบวนการที่ ดำเนินการในศาล เพราะประเด็นทางการศึกษาไม่ถึงกับเกี่ยวพันกับการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือขัด ต่อกฎหมายแต่อย่างใด

8) วิธีดำเนินการศึกษาเฉพาะกรณี (transaction/case study) การประเมินโดย อาศัยวิธีศึกษาเฉพาะกรณี เพื่อตรวจสอบ คุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมแพร่หลายใน กลุ่มนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาชนบท หากมาประยุกต์ใช้กับการ พัฒนาการศึกษา จะเกี่ยวเนื่องกับกรณีศึกษาระดับห้องเรียน ระดับโรงเรียน และโครงการเฉพาะใน การพัฒนาการศึกษา วิธีการดำเนินการอาจกล่าวได้ว่า เป็นการถ่ายทอดความรู้จากกลยุทธ์ในเชิง อุดมคติสู่การดำเนินงานเชิงปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยผู้ประเมินจะดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลใน การประเมินในสภาพที่โครงการหรือกิจกรรมดำเนินไปอย่างปรกติหรือวิธีที่ไม่เป็นทางการ (informal method) อาศัยวิธีการเชิงคุณภาพ ซึ่งจะทำให้ได้สารสนเทศย้อนกลับไปยังกลุ่มบุคคลที่ เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้พัฒนาได้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการของบุคคลที่เป็นเป้าหมาย ต่อไป นักประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ Stake, Smith, MacDonald และ Parlett-Hamilton

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้ศึกษาแนวคิดการประเมินมาจากงานเขียนของ นักทฤษฎีการประเมินของ Professor Marvin C. Alkin, W. James Popham Frederic และการร่วมสนทนา กับ Professor Lee J. Cronbach รวมทั้งประสบการณ์จากการศึกษาค้นคว้าจึงได้จำแนกแบบจำลองการ ประเมินไว้มี 28 แบบ แบ่งเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่ม มีสาระโดยสังเขป ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่เน้นการตัดสินใจด้วยวิธีเชิงระบบ (system decision-oriented evaluation) เพื่อเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจเชิง บริหารหรือผู้อำนวยการตัดสินใจ มีแบบจำลองการประเมินในกลุ่มนี้ทั้งสิ้น 9 แบบ ดังนี้

1) แบบจำลองการวิเคราะห์ระบบ (system analysis model) แบบจำลองนี้ ใช้เทคนิค PPBS (planning, programming and budgeting system) มีแนวคิดมาจากทฤษฎีทาง เศรษฐศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูง โดยเชื่อว่าปัจจัยเบื้องต้น (input) กระบวนการ (process) และ ผลผลิต (output) มีความสัมพันธ์กัน สามารถวัดผลและวิเคราะห์ในเชิงปริมาณในการหาสาเหตุและ ผลระหว่างปัจจัยเบื้องต้นและผลผลิต รวมทั้งสรุปผลที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด สามารถ

เปรียบเทียบประสิทธิภาพกับสิ่งประเมินอื่นๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน และเน้นเกณฑ์การสิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด

2) แบบจำลองวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย (cost related analysis model) เป็นการประยุกต์วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการประเมิน นั่นคือ วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่ได้รับ (cost effectiveness analysis) การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน (cost benefit analysis) การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายกับผลประโยชน์ของการใช้สอย (cost utility analysis) และการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของความเป็นไปได้ (cost feasibility analysis) เพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกนั้นมีค่าใช้จ่ายอยู่ในวงเงินที่มีอยู่และมีทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้

3) แบบจำลองด้วยเทคนิคการทบทวนและประเมินแผนงาน (program evaluation and review techniques model : PERT) การประเมินเป็นการใช้เทคนิคทบทวนและประเมินการจัดกิจกรรม โครงการหรือองค์การ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดโดยอาศัยการสร้างแผนผังการดำเนินงานเป็นขั้นตอน และปฏิบัติตามพร้อมทั้งระดมหรือใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นเทคนิคในการติดตามสิ่งที่ดำเนินการประเมิน

4) แบบจำลองของรอสซี่ ฟรีแมน และไวรซ์ (Rossi, Freeman, and Wright's approach model) เป็นแบบจำลองการประเมินตามชื่อผู้พัฒนาทั้ง 3 คน การจำลองจะเน้นการเป็นระบบ มีการวางแผน มีวิธีการและมาตรฐานชัดเจน เพื่อผลการประเมินมีความตรง (validity) และมีความเชื่อมั่น (reliability) ทั้งนี้ผลการประเมินจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน ติดตาม ควบคุมผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

5) แบบจำลองเชิงทดลอง (experimental model) เป็นแบบจำลองการประเมินที่มีแบบแผน มีการควบคุมตัวแปร เก็บรวบรวมข้อมูลและตัดสินข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปผลข้อมูลในรูปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และสามารถนำผลอ้างอิง (generalization) กับสิ่งประเมินอื่นในลักษณะคล้ายคลึงได้

6) แบบจำลองยึดจุดมุ่งหมาย (goal-base model) เป็นแบบจำลองประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของสิ่งที่ประเมินเป็นหลัก ดังนั้น วัตถุประสงค์ของสิ่งที่ประเมินต้องมีความชัดเจน สามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เพื่อจะเป็นการตัดสินผลสำเร็จของการดำเนินงาน

7) แบบจำลองการตรวจสอบความไม่สอดคล้อง (discrepancy model) แบบจำลองนี้เน้นการตรวจสอบความไม่สอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นจริง โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานความสอดคล้องของแต่ละขั้นตอนของการประเมิน นอกจากนี้ยังสามารถ

ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานหรือเกณฑ์ให้สอดคล้องกับระดับที่ยอมรับได้หรือยุติการดำเนินสิ่งที่จะประเมินนั้น แบบจำลองนี้เป็นการชี้จุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินงานหรือการดำเนินงานนั้น บรรลุเป้าหมายเพียงใด

8) แบบจำลองชิป (context-input-process-product : CIPP) แบบจำลองนี้ ใช้สำหรับการประเมิน บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายของสิ่งที่ประเมิน การดำเนินงาน การกำหนด ยุทธวิธี แผนงาน และการปรับเปลี่ยนยุทธวิธี แผนงานการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม รวมทั้ง การตัดสินใจเกี่ยวกับ คง ขยาย ยุบ หรือ เลิก สิ่งที่ประเมิน โดยนักประเมินจะต้องออกแบบการ ประเมินให้สอดคล้องกับสภาพการตัดสินใจของผู้บริหารด้วยการระบุประเภท ระดับ และคาดคะเน สถานการณ์ ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งอาจกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจในแต่ละ สถานการณ์ด้วย

9) แบบจำลองแบบศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านการประเมิน (center for the study of evaluation model : CSE) เป็นแบบจำลองที่เน้นการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อ ผู้บริหาร โดยการประเมินประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ คือ การประเมินความต้องการของระบบ (system assessment) การประเมินวางแผน โครงการ (program planning) การประเมินการดำเนินงาน ตามแผน (implementation evaluation) การประเมินความก้าวหน้า (progress evaluation) และการ ประเมินผลลัพธ์ (outcome evaluation) นักประเมินจะรวบรวมข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับสิ่งที่ ประเมินให้ตรงตามความต้องการของผู้บริหาร และนักประเมินจะเป็นคนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือส่วนร่วมกับสิ่งที่ประเมิน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่เน้นการตัดสินใจด้วยวิธีเชิงธรรมชาติ (naturalistic decision-oriented evaluation) เพื่อเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจเชิง บริหารของผู้บริหารหรือผู้อำนวยการตัดสินใจ มีแบบจำลองการประเมินในกลุ่มนี้ทั้งสิ้น 7 แบบ ดังนี้

1) แบบจำลองการนำผลไปใช้ประโยชน์ (utilization-focused approach model: UFA) แบบจำลองนี้ จะเน้นการนำผลไปใช้ประโยชน์โดยใช้นุคลิกภาพของนักประเมินไปสู่การใช้ ประโยชน์ของผลการประเมิน โดยนักประเมินจะสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ต้องการใช้ข้อมูล โดยตรง เพื่อให้รู้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ต้องการทำ และให้ข้อมูลที่ผู้ใช้ต้องการ การดำเนินงาน สามารถกระทำได้โดย ระบุผู้เกี่ยวข้องโดยตรงที่ต้องการใช้ผลการประเมิน กำหนดประเด็นการ ประเมินให้ชัดเจน เลือกรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และใช้เกณฑ์การตัดสินใจซึ่งเป็น ที่ยอมรับของผู้ใช้ผลการประเมินเพื่อสรุปและตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

2) แบบจำลองยึดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders-based model)

แบบจำลองนี้ให้ความสำคัญและเน้นสนองตอบความต้องการของกลุ่มต่างๆ (multiple stakeholder groups) ซึ่งกลุ่มเหล่านี้มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ของการประเมิน การเลือกกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะพิจารณาจากกลุ่มที่จะนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ หากกลุ่มที่เป็นตัวแทนของกระบวนการตัดสินใจ (decision making process) จะต้องเป็นกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจและไม่จำเป็นต้องมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด และหากเพื่อสร้างพลังอำนาจ (empowerment) จะเลือกกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจต่ำ แต่มีบทบาทต่อรองสูง เช่น ผู้ใช้บริการ กลุ่มผลประโยชน์ และกลุ่มพลังต่างๆ

3) แบบจำลองสนองความต้องการ (responsive model) เป็นแบบจำลองที่

เน้นสนองความต้องการสารสนเทศของผู้สนใจใช้ผลการประเมิน โดยพยายามตัดสินใจคุณค่าของงานตามทัศนคติของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายอย่างกว้างขวาง รวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตและสัมภาษณ์ตามสภาพธรรมชาติ โดยใช้ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลหลายกลุ่ม เน้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้กระบวนการและผลกระทบในด้านการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สิ่งนำเข้า การปฏิบัติ และผลลัพธ์ วิธีการประเมินเน้นการบรรยายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตามที่คาดหวังและเกิดขึ้นจริง และตัดสินใจคุณค่าโดยการเปรียบเทียบมาตรฐานในทัศนคติของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ ส่วนการตัดสินใจคุณค่าสุดท้ายเป็นหน้าที่ของผู้ใช้ผลการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์และพิจารณาคุณค่าฝ่ายต่างๆ เอง

4) แบบจำลองที่เน้นการสร้างสรรค์ของนักประเมิน (creative model)

แบบจำลองนี้จะใช้หลักความสอดคล้องการตอบสนองตามสถานการณ์ (situationally responsive) เน้นผลที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ (utilization-focused) และมีวิธีการที่ยืดหยุ่น (methodologically flexible) ด้วยการใช้กระบวนการแก้ปัญหาในการปรับเปลี่ยนสถานการณ์และการประเมินให้เหมาะสมกัน โดยอาศัยความสามารถส่วนตัวของนักประเมินในการเจรจาต่อรอง การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพื่อออกแบบการประเมิน และปรับวิธีการ เทคนิค ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นนักประเมินจึงต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจ กระตือรือร้น ไวต่อการตอบสนองปรับตัวได้ดี สามารถให้ความรู้กับผู้เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการประเมิน และใช้ผลการประเมินได้

5) แบบจำลองบริหารจัดการความขัดแย้ง (transactional model) ซึ่งเป็น

แบบจำลองใช้เพื่อแก้ไขความแตกแยกหรือขัดแย้งอันเนื่องมาจากการดำเนินงานและประสานรอยร้าว โดยใช้หลักการบริหารความขัดแย้ง กระบวนการประเมินจะเริ่มด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหาของกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สร้างเครื่องมือติดตามข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์เกี่ยวกับการรับรู้ปัญหา ความคาดหวังของกลุ่มต่างๆ ปรับเปลี่ยนสิ่งที่ประเมินให้

เหมาะสม โดยสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ติดตามควบคุม ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นใหม่ด้วย

6) แบบจำลองที่สร้างความกระจ่าง (illuminative model) แบบจำลองการประเมินนี้เน้นการใช้เทคนิคการสังเกตแบบปลายเปิด (open-ended observation) เกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญของสิ่งที่ประเมิน เช่น ข้อตกลงเบื้องต้น สถานการณ์แวดล้อม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ประเมิน เพื่อบรรยาย แปลความหมาย และจัดทำเอกสารรายงานเกี่ยวกับผลดีผลเสียของสถานการณ์แวดล้อม นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่สำคัญ รวมทั้งแสวงหาหลักการทั่วไป

7) แบบจำลองประชาธิปไตย (democratic model) เป็นแบบจำลองที่เน้นหลักการเกี่ยวกับประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญต่อผู้มีผลประโยชน์จากการดำเนินงานทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน นักประเมินทำหน้าที่ติดต่อเจรจาประสานงานระหว่างแหล่งทุน ผู้บริหาร ผู้รับบริการ ผู้ได้รับผลจากสิ่งที่ประเมิน และประชาชนทั่วไป ตลอดจนทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลของสิ่งที่ประเมิน เสนอและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ การตัดสินใจคุณค่าและข้อเสนอแนะขึ้นอยู่กับการพิจารณาของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่เน้นตัดสินคุณค่าด้วยวิธีเชิงระบบ (system value-oriented evaluation) เพื่อเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินคุณค่าเชิงบริหารของผู้บริหารหรือผู้อำนวยการตัดสินใจ มีแบบจำลองการประเมินในกลุ่มนี้ทั้งสิ้น 7 แบบ ดังนี้

1) แบบจำลองที่เน้นผู้บริโภค (consumer-oriented model) แบบจำลองนี้มีแนวคิดว่าการประเมินมีจุดมุ่งหมายให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริโภคสำหรับตัดสินใจเลือกบริโภคให้คุ้มค่า หรือสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคผลิตภัณฑ์หรือบริการต่างๆ โดยตัดสินคุณค่าตามมาตรฐานของผู้บริโภคเป็นสำคัญ ผู้บริโภคอาจเป็นผู้ซื้อสินค้า ผู้ใช้บริการ ผู้เข้าโครงการอบรม ผู้เลือกสถานศึกษา นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้เสียภาษี เป็นต้น ส่วนการประเมิน นักประเมินจะเป็นผู้ประเมินภายนอกที่มีความเป็นอิสระ สามารถเสนอทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้ด้านความแตกต่างของบริบทด้านราคา ความต้องการ คุณค่าทางสังคม และผลกระทบทางบวกหรือลบที่อาจเกิดขึ้นตามมาด้วย

2) แบบจำลองพิพากษา (judicial model) เป็นการนำแบบวิธีการตัดสินคดีมาใช้เพื่อให้บรรลุข้อยุติเกี่ยวกับการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ด้วยการนำสืบพยานหลักฐานของทนายนักประเมิน 2 ฝ่าย ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของสิ่งที่ประเมินแตกต่างกัน เพื่อเปิดโอกาสให้นักประเมินแต่ละฝ่ายแสดงหลักฐานที่น่าเชื่อถือที่สุดของฝ่ายตน โดยมีการซักถามพยานของตนและฝ่ายตรงข้าม ผู้พิพากษาและคณะลูกขุนรับฟังการเสนอข้อเท็จจริง และการสืบสวนพยานจากทนายนักประเมินแต่ละฝ่าย เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน และให้จัดทำข้อเสนอแนะ

3) แบบจำลองการรับรองวิทยฐานะ (accreditation model) แบบจำลองนี้เกิดขึ้นจากการรวมตัวของกลุ่มนักวิชาชีพเป็นสมาคมวิชาชีพต่างๆ เพื่อคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ์การประกอบวิชาชีพของสมาชิก ซึ่งมีการกำหนดจรรยาบรรณ มาตรฐานของวิชาชีพ การพิจารณาผลงานทางวิชาการ โดยใช้แบบการประเมินจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ทำการประชุมกำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติ และใช้เป็นแนวทางในการตัดสินคุณภาพต่างๆ

4) แบบจำลองอิสระจากจุดมุ่งหมาย (goal-free model) เป็นแบบจำลองที่พยายามลดความลำเอียงของสิ่งประเมิน แบบชี้จุดหมาย ด้วยการเน้นประเมินผลที่เกิดขึ้นจริง หรือผลทั้งหมดของสิ่งที่ประเมินทั้งทางบวกและทางลบ โดยให้มีการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน การประเมินทำให้ทราบผลทั้งหมดเปรียบเทียบกับการดำเนินงานเรื่องอื่นๆ และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินงาน วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเพื่อศึกษาอัตราส่วนของค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผล แล้วจึงสรุปผลการดำเนินงาน และคุณค่าในภาพรวมของสิ่งที่ประเมิน

5) แบบจำลองประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม (training model) ช่วยในการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลการฝึกอบรม ประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงหรือยุติการดำเนินงาน การประเมินมี 4 ชั้น คือ การประเมินปฏิกิริยา (reaction) การประเมินการเรียนรู้ (learning) การประเมินพฤติกรรม (behavior) และการประเมินผลลัพธ์ (result)

6) แบบจำลองที่ยึดทฤษฎีเป็นหลัก (theory-bases model) เป็นการประเมินที่อิงการขับเคลื่อนทางทฤษฎีโดยใช้ทฤษฎีช่วยในการตัดสิน ว่าสิ่งที่ประเมินนั้นประสบความสำเร็จ เพราะปัจจัยใดเป็นสาเหตุ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับพัฒนาสิ่งที่ประเมินได้อย่างชัดเจน โดยมีทฤษฎีรองรับ หรืออาจกล่าวได้ว่าแบบจำลองนี้ใช้เพื่อการประเมินเชิงสาเหตุ เพื่อให้ทราบผลว่าผลที่ได้มีปัจจัยหรือตัวแปรใดทำให้ผลการประเมินเป็นเช่นนั้น จะได้แก้ไขสิ่งที่ประเมินได้อย่างตรงจุดต่อไป

7) แบบจำลองมูลค่าเพิ่ม (value-added model) เป็นการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ที่เป็นมูลค่าเพิ่ม ซึ่งเป็นการติดตามผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ (outcomes monitoring) เพื่อประเมินความงอกงาม พัฒนาการ หรือคะแนนเพิ่ม โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานเป็นเครื่องมือติดตามประเมินความก้าวหน้า แนวโน้มของผลลัพธ์ พัฒนาการของระบบการศึกษาศึกษาหรือผู้เรียนระดับชั้นต่างๆ โดยประเมินอย่างต่อเนื่องว่ามีพัฒนาการเพิ่มขึ้นเพียงไร และใช้เปรียบเทียบเพื่อจัดกลุ่มคุณภาพของสิ่งนั้นๆ พร้อมจัดทำรายงานข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบการศึกษา หรือสิ่งที่ประเมิน

กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่เน้นตัดสินคุณค่าด้วยวิธีเชิงธรรมชาติ (naturalistic value-oriented evaluation) เพื่อเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินคุณค่าเชิงบริหารของผู้บริหารหรือผู้อำนวยการตัดสินใจ มีแบบจำลองการประเมินในกลุ่มนี้ทั้งสิ้น 5 แบบ ดังนี้

1) แบบจำลองประสิทธิผล (effective model) เป็นการประเมินที่พยายามเพิ่มโอกาสของการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เป็นการผสมแนวคิดระหว่างการประเมินแบบตอบสนองความต้องการของผู้ใช้สารสนเทศ (responsive evaluation) กับวิธีการประเมินแบบธรรมชาติ ซึ่งเน้นวิธีการที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยเริ่มต้นจากการระบุผู้เกี่ยวข้องในข่ายที่ใช้สารสนเทศจากการประเมิน ระบุงค์ประกอบที่ต้องการประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินให้ชัดเจน จึงรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมประเด็นปัญหา เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งประเมิน

2) แบบจำลองศิลปวิจารณ์ (criticism model) เป็นการประยุกต์หลักของศิลปวิจารณ์ (art criticism) มาใช้โดยมีแนวคิดในการวิพากษ์วิจารณ์ ใช้วิจารณ์งานในการบรรยายคุณภาพสิ่งที่ประเมิน (descriptive aspect) ตีความหมายคุณภาพ (interpretive aspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญ และประเมินตัดสินคุณค่า (evaluation aspect) แนวทางของศิลปวิจารณ์ ประกอบด้วยศิลปะของการรับรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญ กับศิลปะในการตัดสินคุณภาพ เพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมา วิธีการประเมินจึงขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และการฝึกฝนที่เหมาะสมของนักประเมิน เพื่อไวต่อการรับรู้ สามารถสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมาได้อย่างถูกต้อง

3) แบบจำลองตามสภาพจริง (authentic model) เป็นการประเมินที่เน้นการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง เพื่อแก้ข้อจำกัดของการทดสอบ เช่น การประเมินตามสภาพจริงเกี่ยวกับความคิด การทำงานร่วมกัน ชี้นำงาน งานเขียน แฟ้มสะสมงาน ทักษะชีวิต เป็นต้น โดยพิจารณาตัดสินตามมิติระดับคุณภาพ (rubrics) ซึ่งมีรายละเอียดของคุณภาพที่ชัดเจนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับสำหรับใช้เปรียบเทียบภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

4) แบบจำลองการสร้างสร้งค์ความรู้ (constructivist model) การประเมินจะเน้นการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย หรือตอบสนองกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเช่นกัน โดยมีแนวคิดว่าความจริงไม่ใช่สิ่งสากลที่ยั่งยืน เป็นเพียงการปฏิบัติตามอัตวิสัยของผู้เกี่ยวข้องเท่านั้น ผู้ประเมินจึงมีบทบาทในการควบคุมการประเมินและดำเนินการประเมินร่วมกับผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนได้เสีย ทุกฝ่ายให้มีฉันทามติร่วมกัน ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประเด็นการประเมิน ตลอดจนให้ความเห็นชอบต่อวิธีการประเมิน ส่วนผู้ประเมินทำหน้าที่ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้เกิดพลังของความร่วมมือ รวมถึงจะต้องมีคุณธรรมและบารมีเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

5) แบบจำลองเสริมพลังอำนาจ (empowerment model) แนวคิดการประเมินเป็นการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย มุ่งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตั้งแต่ผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด มาร่วมดำเนินงานจนเกิดเป็นพลังความรู้ ความเข้าใจ ในการประเมินจนสามารถดำเนินการประเมินได้เอง ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้แนะนำ (coach) อำนวยความสะดวก (facilitator) ช่วยเหลือเชิงเทคนิคและสร้างพลังการประเมินร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง

สำหรับการจัดกลุ่มเป็นหมวดหมู่ของแบบจำลองการประเมินนั้น ผู้วิจัยได้ตระหนักว่า แบบจำลองต่างๆ นั้นถือกำเนิดมาจากการได้ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ของนักวิชาการหรือนักประเมินที่เป็นต้นคิดในการดำเนินงานประเมิน โดยแก่นของเนื้อหาและวิธีการจะมีลักษณะเฉพาะเรื่อง (tailored made) หากพิจารณาการตัดสินใจคุณค่าหรือการใช้สารสนเทศเพื่อประกอบเป็นแนวทางการตัดสินใจแล้ว เห็นว่า การใช้แบบจำลองการประเมินยึดหลักการจัดการเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเสนอตามแนวคิดของ Stufflebeam ซึ่งวิโรจน์ สารรัตนะ (2550) นำมาได้แสดงแนวคิดเพิ่มเติมอยู่ในรูปของรูปแบบการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง จะเป็นแบบจำลองการประเมินที่เหมาะสม โดยเฉพาะในการประเมินการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ครั้งนี้ มีรายละเอียดจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป

1.5 แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง

แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2550) ที่มีการประยุกต์แนวทางการประเมินยึดหลักการจัดการ (management-oriented evaluation approaches) ซึ่งเป็นแนวทางของการประเมินเชิงระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นทางเลือกช่วยในการตัดสินใจ (decision making) กับผู้บริหาร แนวทางนี้ได้รับการจัดสรรระบบหรือการจำแนกประเภทของการประเมินทั้งของ House (1978 cited in Madaus, scriven, & Stufflemeam, 1991) และ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550) ที่ได้นำเสนอข้างต้น ประกอบกับการประเมินแบบรวมพลัง (collaboration evaluation) และการนำมาตรฐานการประเมิน (evaluation standards) โดยคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (1994 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550) โดยการนำเสนอในรายละเอียดของแต่ละส่วน ดังนี้

1.5.1 การประเมินเชิงระบบ (systematic evaluation) เป็นการประเมินโดยยึดหลักการจัดการหรือแนวทางการตัดสินใจในเชิงระบบ ประกอบด้วย การประเมินบริบท (context evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) การประเมินผลผลิต (product evaluation) และ การประเมินผลกระทบ (impact evaluation) ทั้งนี้ การประเมินใน 4 ด้านแรก ที่เรียกว่า การประเมินตามแบบจำลอง CIPP หรือ CIPP model ซึ่งเป็นแบบจำลองที่มี

จุดเริ่มต้นจากแนวคิดของ Daniel L. Stufflebeam และ Egon Guba แต่ในช่วงเวลาต่อมา Stufflebeam ได้พัฒนาและปรับปรุงแบบจำลอง CIPP จึงทำให้วงการประเมินโดยทั่วไปให้ความสนใจกับงานเขียนของ Stufflebeam และใช้เป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับการทำความเข้าใจกับแบบจำลองนี้ ในขณะที่ Egon Guba ก็ได้หันเหความสนใจไปยังเรื่องการประเมินเชิงธรรมชาตินิยมและมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาปรับปรุงแบบจำลองเชิงธรรมชาติเพื่อใช้ในการประเมิน โครงการ

ฐานรากของการประเมินแบบจำลอง CIPP มาจากการให้คำนิยามการประเมิน มีใจความว่า เป็นกระบวนการของการจำแนกแยกแยะ การได้มาและตระเตรียม ซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจเลือกต่างๆ (Stufflebeam, 2001) รายละเอียดนิยามชี้ให้เห็นว่า เนื่องจากการประเมินนั้นกระทำไปเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านสารสนเทศในการตัดสินใจของผู้บริหาร ฉะนั้น กระบวนการดำเนินงานจึงควรตระหนักในการจัดหาสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับบุคคลที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ และเนื่องจากการประเมินเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและครบวงจร ขั้นตอนทั้ง 3 ขั้นตอนในแบบจำลองนี้คือ การจำแนกแยกแยะ การได้มาและการตระเตรียมซึ่งสารสนเทศนั้น ขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ ในส่วนการจำแนกแยกแยะและการตระเตรียมสารสนเทศนั้นนักประเมินและผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจสามารถดำเนินงานร่วมกันได้ แต่ในส่วนของ การได้มาซึ่งสารสนเทศจะเป็นเรื่องด้านเทคนิคซึ่งเป็นหน้าที่ของนักประเมินเป็นส่วนใหญ่ รายละเอียดของ 3 ขั้นตอน คือ 1) การจำแนกแยกแยะสารสนเทศ หมายถึง การมุ่งเน้นในเรื่องสารสนเทศที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจ ซึ่งต้องมีการกำหนดประเด็นอย่างจำเพาะเจาะจงให้คำนิยามและอธิบายความ 2) การได้มาซึ่งสารสนเทศ หมายถึง การรวบรวม การประมวล และการวิเคราะห์สารสนเทศ โดยใช้วิธีทางเทคนิค เช่น การวัดผล และสถิติ เป็นต้น และ 3) การตระเตรียมสารสนเทศ หมายถึง การสังเคราะห์สารสนเทศเพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์อย่างสูงสุดเพื่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน ดังนั้น นักประเมินจึงตระหนักว่า ขั้นตอนทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ต่างเกี่ยวข้องกับสารสนเทศทั้งสิ้น การที่จะทำความเข้าใจกับการจัดกระทำทั้ง 3 ขั้นตอนอย่างง่าย ๆ ก็คือ การที่จะทำอะไรจึงจะแยกแยะ รวบรวม และเสนอสารสนเทศได้อย่างดีที่สุดต่อผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม Stufflebeam อธิบายเพิ่มเติมว่าเป้าหมายเฉพาะของการประเมินจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปรับปรุงและพัฒนาไม่ใช่การพิสูจน์ค้นหาความจริงในสิ่งที่ประเมิน (evaluation is not to prove, but to improve)

สำหรับการประเมินผลกระทบ (impact evaluation) วิโรจน์ สารรัตนะ (2550) เห็นด้วยกับทัศนะของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนิคม ดังคะพิภพ (2528) ที่เห็นว่า การประเมินจะยังไม่สมบูรณ์ หากยังไม่มีผลการประเมินผลกระทบ เนื่องจากยังไม่สามารถบอกคุณค่าที่แท้จริงของโครงการได้ นอกจากนั้นยังมีเหตุผลที่สนับสนุนอื่นคือ การบริหารองค์การในปัจจุบันได้คำนึงถึงการ

บริหารแบบองค์รวม (holistic) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Senge, Ubben et al. และ Hoy and Miskel (Senge, 2000; Ubben et al., 2001; Hoy and Miskel, 2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550) ระบุว่า การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการสืบเสาะหาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม ไม่แยกส่วน รวมทั้งใช้หลักความเป็นพหุทั้งระบบ เป็นเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การ

จากเหตุผลการสนับสนุนดังกล่าว วิโรจน์ สารรัตนะ (2550) จึงมีการเสนอรูปแบบการประเมินเชิงระบบ (context-input-process-product-impact: CIPPI) ที่มีรูปแบบการตัดสินใจเชิงระบบ จากการประเมิน 5 ประเภทคือ 1) การประเมินบริบทเพื่อการตัดสินใจด้านการวางแผนหรือกำหนดจุดมุ่งหมาย 2) การประเมินปัจจัยนำเข้าเพื่อการตัดสินใจด้านการกำหนดโครงสร้างหรือวางรูปแบบการดำเนินงาน 3) การประเมินกระบวนการเพื่อการตัดสินใจในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง 4) การประเมินผลลัพธ์เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือคงหรือขยายหรือยุบหรือเลิกโครงการ และ 5) การประเมินผลกระทบเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผลกระทบทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ ในการนำรูปแบบการประเมินเชิงระบบนี้ไปใช้เพื่อการวิจัยมี 2 แนวทาง คือ 1) นำไปใช้ในการประเมินที่แบ่งเป็นช่วงเวลา (time) ที่แยกการประเมินเป็นช่วงๆ คือ ช่วงการศึกษาบริบทเพื่อศึกษาอิทธิพลภายในและภายนอก (context evaluation) ช่วงการประเมินความเป็นไปได้ของทรัพยากรที่จะใช้ (input evaluation) ในลักษณะที่ศึกษาความเป็นไปได้ (feasibility study) ช่วงการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (process/formative/on-going evaluation) ช่วงการประเมินผลสำเร็จ (product/output/ summative evaluation) และช่วงการประเมินผลกระทบ (impact evaluation) และ 2) การนำผลการประเมินไปใช้ครั้งเดียวกัน ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาเดียวกัน โดยประเมินครบทั้ง บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผลกระทบ ในการประเมิน นักประเมินหรือผู้วิจัยต้องทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ การประเมินของแต่ละประเภทให้ชัดเจน ขณะเดียวกันควรศึกษาแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินแต่ละประเภทนั้นด้วย เพื่อให้เกิดความไวเชิงทฤษฎี (theoretical sensitivity) นำไปสู่การกำหนดประเด็นเพื่อการประเมินอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามแนวคิดการประเมินเชิงระบบในการวิจัยครั้งนี้ได้ยึดตามแนวทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อออกแบบการประเมินทั้ง บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และผลกระทบ ในครั้งเดียวกันหรือพร้อมๆ กัน (parallel) โดยมีสิ่งที “จะถูกประเมิน” เกิดขึ้นก่อนแล้ว มีการกระทำไปก่อนหน้านั้นแล้วในช่วงเวลาหนึ่งที่ปรากฏผลออกมาให้เห็น ซึ่งอาจเป็น 1 ปี 2 ปี 3 ปี หรือมากกว่านี้ ทั้งนี้การประเมินเชิงระบบในแต่ละด้านมีดังนี้

1) การประเมินบริบท (context evaluation) เป็นการประเมินซึ่งเป็นพื้นฐานของการประเมินทั้งปวง นั่นคือ การดำเนินการประเมินจะช่วยให้ได้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการหรือองค์การ โดยจะประเมินด้าน 1) ความต้องการจำเป็น (needs) ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นหรือมีประโยชน์ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ 2) ปัญหาและอุปสรรค (problems) ต่อการมุ่งตอบสนองความต้องการจำเป็นที่มีเป้าหมาย 3) ทรัพย์สินหรือสิ่งของที่มีค่า (assets) ประกอบด้วยความรู้ความสามารถและบริการต่างๆ ที่เข้าถึงได้ และ 4) โอกาส (opportunities) ประกอบด้วย โครงการหรือภาระงานต่างๆ ที่อาจช่วยส่งเสริมความพยายามในการตอบสนองความต้องการจำเป็นและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง โดย Stufflebeam (2001) ให้ความสำคัญกับการประเมินทั้ง 4 ชนิดนี้ในการออกแบบโครงการหรือการบริการที่ดีแต่ละชนิด ทั้งนี้วัตถุประสงค์หลักของการประเมินบริบท คือ 1) เพื่อบรรยายถึงบริบทหรือบริการที่สนใจ 2) เพื่อระบุถึงข้อดีที่สนใจและประเมินความต้องการจำเป็น 3) เพื่อระบุถึงปัญหาหรืออุปสรรคต่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น 4) เพื่อระบุถึงทรัพย์สินและโอกาสต่างๆ ที่อาจใช้ในความต้องการจำเป็นอย่างมีเป้าหมาย และ 5) เพื่อประเมินถึงความชัดเจนและความเหมาะสมของโครงการ คำสั่ง หรือเป้าหมายอื่นในด้านบริการ นอกจากนี้ การประเมินบริบทก็จะช่วยให้ทราบถึงสถานะแวดล้อมด้านอื่นๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินโครงการหรือองค์การด้วย สำหรับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบริบท ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ และทฤษฎีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ดังนี้

(1) แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ (organizational environment) ในการบริหารองค์การนั้นผู้บริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมขององค์การ 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมภายใน (internal environment) และสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) โดยองค์การจะนำเอาทรัพยากรทั้งที่เป็นทรัพยากรมนุษย์และมีไขมันมนุษย์ จากระบบที่ใหญ่กว่าซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก จากนั้นจะส่งผลเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์การซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน อันจะนำไปสู่ผลผลิตหรือการบริการที่ต้องการ ซึ่งผู้บริหารต้องประสานกิจกรรมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สภาพแวดล้อมภายนอก (external environments) หมายถึงพลังจากภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การ มี 2 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมทั่วไป (mega-environment/general environments) และสภาพแวดล้อมในงาน (task environments) ดังนี้ โดยสภาพแวดล้อมทั่วไป มักประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบ 5 ด้านที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การ คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านวัฒนธรรม สังคม (เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน พฤติกรรม แนวโน้มทางประชากร และลักษณะ

ทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น) และด้านความเป็นสากล (Bartol et al, 1998) และ สภาพแวดล้อมในงาน ประกอบด้วยปัจจัยหรือพลังงานภายนอกองค์กรที่มีผลสำคัญต่อการตัดสินใจทางการบริหาร เช่น ลูกค้า ผู้บริการ คู่แข่งกลุ่มทางการเมือง การพัฒนาเทคนิค เป็นต้น สภาพแวดล้อมเหล่านี้มีผลให้ ผู้บริหารต้องศึกษาวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร เช่น ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการที่ใช้เกี่ยวกับการตัดสินใจ การกำหนดโครงสร้างองค์กร รูปแบบการควบคุม และรูปแบบความเป็นผู้นำ เป็นต้น (Hellriegel & Slocum, 1982)

สภาพแวดล้อมภายใน (internal environments) หมายถึง สภาพทั่วไปที่ดำรงอยู่ในองค์กร บางครั้งเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) ได้แก่ ค่านิยม สมมติฐาน ความเชื่อ ปทัสถานที่คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีผลสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร จำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านที่ส่งเสริมต่อการบรรลุจุดหมายขององค์กร (direction) 2) ด้านที่แพร่หลายในองค์กร (pervasiveness) 3) ด้านที่คนในองค์กรให้การยอมรับ (strength) แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมในองค์กรอาจมีผลในทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร หากวัฒนธรรมนั้นส่งเสริมต่อการบรรลุจุดหมาย แพร่หลายในวงกว้าง และได้รับการยอมรับ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมอาจส่งผลในทางลบได้ หากวัฒนธรรมเป็นที่แพร่หลาย เป็นที่ยอมรับ แต่ไม่ส่งเสริมการบรรลุจุดหมายขององค์กร สำหรับวัฒนธรรมที่ไม่เป็นที่แพร่หลาย และไม่เป็นที่ยอมรับอาจไม่ส่งผลกระทบต่อมากนัก ไม่ว่าจะผ่านทางบวกหรือทางลบ (Barney, 1986)

(2) ทฤษฎีการกำหนดจุดมุ่งหมาย (goal-setting theory) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ Locke and Latham (1990 อ้างถึงใน Bartol et al, 1998) โดยเสนอความคิดว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อบอกทิศทางการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการปฏิบัติงาน (performance) ที่สำคัญประการหนึ่ง โดยความสำเร็จของการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่กำหนดนั้นว่า มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเพียงใด ดังนี้ คือ ความเฉพาะเจาะจง และวัดผลได้ ความท้าทาย ความสามารถทำให้บรรลุผลได้ ความเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กร และกำหนดเวลาแห่งความสำเร็จ

คำว่า “จุดมุ่งหมาย” ตามทฤษฎีการกำหนดจุดมุ่งหมายนี้ มีความหมายเดียวกับคำว่า “วัตถุประสงค์” (จุดมุ่งหมายของโครงการ=วัตถุประสงค์ของโครงการ) ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงความหมาย ความสำคัญ และลักษณะที่ดีของจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการนำไปกำหนดเป็นกรอบในการวิจัย จะนำเอาสาระสำคัญของจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์มากล่าวถึงในสามประเด็น ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2539)

ก. ความหมาย นักวิชาการได้ให้ความหมายของจุดมุ่งหมาย

หรือวัตถุประสงค์ไว้หลากหลายความหมายดังนี้ เช่น 1) หมายถึง สิ่งที่ต้องการมุ่งหวังจะบรรลุถึง 2) หมายถึง ความมุ่งหมายหรือสถานะที่ต้องการในอนาคต 3) หมายถึง ข้อความที่แสดงเจตนารมณ์ที่เกิดผลลัพท์จากการกระทำ 4) หมายถึง ข้อความที่แสดงให้เห็นถึงผลงานที่ต้องการจากการดำเนินงานตามที่กำหนดขึ้น 5) หมายถึง จุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่คาดหวังจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการบริการหรือการดำเนินกิจกรรมหนึ่ง 6) หมายถึง สถานะในอนาคตที่มุ่งหวังเอาไว้ และพยายามที่จะให้บรรลุถึง 7) หมายถึง สถานะสุดท้ายที่ต้องการในอนาคต ที่ต่างมุ่งหวังให้ได้มาหรือให้เป็นจริงเมื่อถึงกำหนดเวลา ซึ่งจากทัศนะต่างๆ สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ หมายถึง ผลงาน ผลลัพท์ สิ่งที่มุ่งหวัง สถานะที่ต้องการ สิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้น จุดหมายปลายทางที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นในอนาคต จากการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ดังนั้นจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ จึงมีความเกี่ยวข้องกับคำที่สำคัญ 3 คำ คือ ผลงาน อนาคต และกิจกรรม นั่นคือ ผลงานที่เป็นที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต แต่สิ่งที่จะทำให้เกิดผลงานนั้นขึ้นมาต้องอาศัยกิจกรรมเป็นตัวรองรับ และกิจกรรมที่รองรับนั้น จะต้องมีกรกระทำหากไม่มีการกระทำก็ไม่อาจเกิดผลงานขึ้นมาได้

ข. ความสำคัญ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ มีความสำคัญดังนี้

คือ 1) เป็นตัวที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม 2) เป็นตัวชี้แจงองค์การ กล่าวคือ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์จะเป็นจุดหมายสุดท้ายที่คนในองค์การต่างคาดหวังให้เกิดขึ้น ซึ่งถึงแม้ว่าบุคคลแต่ละคนในองค์การจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การจะเป็นหลักชัยที่จะทำให้ทุกคนมีเหตุผล มีความสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้งานบังเกิดผล 3) เป็นสิ่งที่จะช่วยจูงใจบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์จะทำให้บุคคลเหล่านั้นได้ทราบว่า ตนเองกำลังทำอะไรเพื่ออะไร อันจะทำให้มีความตั้งใจและมั่นใจในการปฏิบัติงาน แม้จะมีปัญหาอันเกิดจากการทำงานก็จะสามารถยึดถือจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลักในการพิจารณาและแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ 4) เป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจ เนื่องจากเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทราบได้เข้าใจและยอมรับในวัตถุประสงค์แล้ว ก็สามารถทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีความอิสระในการพิจารณาปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยไม่ยึดแน่นกับกฎหรือระเบียบที่ระดับบนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต่างยึดวัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการดำเนินงานนั่นเอง 5) เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การได้ โดยสามารถนำเอาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงมาเปรียบเทียบกับผลงานที่คาดหวังตามวัตถุประสงค์

ก. ลักษณะที่ดี จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ดีมีลักษณะดังนี้

เช่น 1) ควรมีความสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร และความจะสนับสนุนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในระดับที่สูงกว่านั้นคือ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นควรได้จากการศึกษาวิเคราะห์จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในระดับสูง เพื่อช่วยให้จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในระดับสูงกว่านั้นประสบความสำเร็จ 2) จะต้องได้รับการยอมรับหรือเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงจะทำให้จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นสำเร็จ ดังนั้น ในการทำจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ควรให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมด้วย เพื่อให้เป็นที่เข้าใจกันทุกฝ่าย เป็นที่ยอมรับ และแปลความได้ถูกต้อง 3) มีความเป็นไปได้ ไม่ได้กำหนดขึ้นมาอย่างเลื่อนลอยหรือเป็นอุดมคติ เมื่อปฏิบัติแล้วสามารถบรรลุผลได้ 4) ควรมิลักษณะทำลาย จะต้องไม่สูงหรือยากเกินไปจนเกิดทอดทิ้งหรือไม่งานเกินไปจนสามารถทำให้สำเร็จได้ผลระยะสั้นๆ ควรมีความสมเหตุสมผลในลักษณะที่สูงพอสมควร เพื่อให้เป็นสิ่งที่น่าทำและจูงใจผู้ปฏิบัติงาน 5) ควรระบุไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ไม่ได้ใช้ถ้อยคำกวนต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีหลักยึดถือ และปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน สามารถรวบรวมทุ่มเทความสามารถทั้งกำลังความคิดและกำลังแรงงาน ได้อย่างเต็มที่

การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นผลต่อเนื่องจากการศึกษาสถานะแวดล้อมหากไม่ศึกษาสถานะแวดล้อมย่อมไม่สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่ดีได้ซึ่งจากกรอบความคิดนี้ ได้นำไปสู่ประเด็นเพื่อประเมินสถานะแวดล้อมเพื่อตัดสินใจการกำหนดหรือต่อการทบทวนจุดมุ่งหมายของโครงการที่ทำการประเมินเพื่อตอบคำถามว่า สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในในปัจจุบันเป็นเช่นไร (what is) สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายโครงการที่กำหนดไว้เดิมหรือไม่ ควรปรับลดหรือเพิ่มจุดมุ่งหมายใดอีก (what should be)

Stufflebeam (2001) กล่าวว่า การประเมินบริบทสามารถทำได้ในช่วงก่อน (initiated before) ระหว่าง (during) หรือภายหลังของการดำเนินโครงการ (even after a project) หรือความพยายามในการแก้ไขปรับปรุงอื่นๆ (other improvement effort) ในกรณีประเมินช่วงก่อนนั้น สถาบันต่างๆ อาจดำเนินการประเมินในรูปแบบวิจัยที่มีขอบเขตแคบๆ เพื่อช่วยในการตั้งเป้าหมายและลำดับก่อนหลังในสาขาเฉพาะ ในขณะที่ระหว่างช่วงเวลา หรือภายหลัง หรือความพยายามในการแก้ไขปรับปรุงนั้น สถาบันต่างๆ มักจะทำการและรายงานการประเมินบริบทพร้อมกับการประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์

วิธีการประเมินบริบทนั้นจะเกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลมากมาย ทั้งประชากรและสิ่งแวดล้อมรอบๆ รวมทั้งทำการวิเคราะห์หลายประเภท จุดเริ่มต้น ก็คือ การขอให้ผู้รับคำปรึกษาของการประเมินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่นๆ ให้ช่วยนิยามคำว่าขอบเขตของการ

วิจัย ต่อมาผู้วิจัยอาจใช้วิธีการหลากหลายในการตั้งและทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับบริบทที่ต้องการหรือการเปลี่ยนแปลงในบริบทที่มีอยู่ ซึ่งอาจจะรวมถึงการทบทวนเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและผลงาน การทำประชาพิจารณ์และเวทีชุมชน และการสัมภาษณ์ผู้ที่ได้ผลประโยชน์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคนอื่นๆ (Stufflebeam, 2001)

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) แนวคิดหลักของการ

ประเมินปัจจัยนำเข้า ก็คือ เพื่อช่วยกำหนดโปรแกรม โครงการ หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อปรับปรุงบริการต่างๆ ต่อผลประโยชน์ที่ตั้งไว้ การประเมินปัจจัยนำเข้าจะทำการประเมินโปรแกรมที่เสนอหรือโครงการ หรือกลยุทธ์วิธีการและแผนงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงบประมาณในการดำเนินการ กระทำการโดยการค้นคว้า และตรวจสอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สิ่งสำคัญของการประเมินปัจจัยนำเข้า นั้น ควรจะระบุและประเมินแนวคิดที่เกี่ยวข้องและช่วยผู้ตัดสินใจในการเตรียมแนวคิดที่เลือกในการบริหารจัดการ ควรจะค้นหาสิ่งแวดล้อมของผู้รับคำปรึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคทางการเมือง ข้อจำกัดด้านการเงินหรือกฎหมาย หรือทรัพยากรที่นำมาใช้ หน้าที่สำคัญของการประเมินปัจจัยนำเข้า คือ เพื่อช่วยผู้รับคำปรึกษาหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่สูญเปล่าในการติดตามนวัตกรรมที่นำเสนอที่อาจจะล้มเหลวหรือสิ้นเปลืองทรัพยากร

อย่างไรก็ตาม การประเมินปัจจัยนำเข้าผู้วิจัยต้องชัดเจนว่ามีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างหรือการวางรูปแบบการดำเนินงาน (structuring decisions) ซึ่งโดยทั่วไปกล่าวถึงทรัพยากรและกิจกรรมการดำเนินงานที่มุ่งให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการดังนั้นแนวคิดที่ควรศึกษาเพื่อความเข้าใจ เช่น การจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (logical framework) ซึ่งให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างจุดมุ่งหมายกับการดำเนินงานในโครงการแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร (4m man, money, material, and management) ดังนี้

กรณีแนวคิดการจัดทำโครงการแบบ Log frame ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง “แผน แผนงาน และ โครงการ” นั่นคือ ความเชื่อที่ว่า โครงการหนึ่งๆ ไม่ปรากฏอยู่อย่างอิสระโดยไม่มีความสัมพันธ์กับโครงการอื่นๆหรือกับแผนงานหรือแผนที่อยู่เหนือขึ้นไป เพราะผลสำเร็จของโครงการหนึ่งๆ เมื่อรวมกันแล้วจะเป็นตัวก่อให้เกิดผลสำเร็จกับแผนงานหรือแผนในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป จากแนวคิด เรื่องระดับของวัตถุประสงค์ (hierarchy of objective) 3 ระดับ คือ 1) วัตถุประสงค์ระดับสูงสุด (ultimate goal) เป็นวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือแผน 2) วัตถุประสงค์ระดับปานกลาง (intermediate goal) เป็นวัตถุประสงค์ของโครงการ 3) วัตถุประสงค์ใกล้ตัว (immediate goal) เป็นวัตถุประสงค์ระดับล่างโดยปกติ จะเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามโครงการที่กำหนด มิใช่วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของโครงการ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2539)

การจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผลมีคำอธิบายค่อนข้างมาก ในที่นี้จะนำเอาเฉพาะส่วนที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำให้ระบบการคิดเพื่อการกำหนดประเด็นในการประเมินโครงการ ในส่วนที่เกี่ยวกับแนวคิด “ความสมเหตุสมผลระหว่างจุดมุ่งหมายของโครงการกับทรัพยากรและกิจกรรมที่ใช้ในโครงการ”ว่า ในการนำเอาสาระสำคัญต่างๆมาบรรจุลงในช่อง 16 ช่องนั้น ก่อนจะบรรจุสาระสำคัญลงไป ต้องทำการวิเคราะห์ ความสมเหตุสมผลและความถูกต้องของข้อมูลต่างๆ ให้ละเอียดและรอบคอบก่อน โดยเฉพาะการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลในแนวตั้ง (vertical logic) โดยการตั้งคำถามจากบนลงล่างว่าอย่างไร (how) เช่น ทำอย่างไรจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ คำตอบที่ได้ก็คือ ทรัพยากรหรือกิจกรรมที่จะดำเนินงานในโครงการ และจากนั้นจึงตั้งคำถามจากล่างขึ้นบน โดยตั้งคำถามว่าทำไม (why) เช่น ทำไมถึงต้องใช้ทรัพยากรหรือกิจกรรมนั้น เป็นต้น ซึ่งหากคำตอบที่ได้จากทั้งการตอบคำถามจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนตรงกันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อกัน ก็แสดงว่า ทรัพยากรหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการนั้นมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของโครงการ หากนำไปปฏิบัติก็จะส่งผลสำเร็จต่อจุดมุ่งหมายของโครงการนั้น ซึ่งหลักความสมเหตุสมผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้เป็นระบบการคิดเพื่อการพิจารณาถึงความสมเหตุสมผลระหว่างจุดมุ่งหมายโครงการและทรัพยากรและกิจกรรมที่ใช้ในโครงการ โดยเฉพาะระบบการคิดเกี่ยวกับการตั้งคำถามย้อนกลับไปมาระหว่างแนวตั้งและแนวนอน และระหว่างคำถามว่าอย่างไร (how) และทำไม (why)

จากแนวคิดการจัดทำโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (logical framework) ได้นำไปสู่ประเด็นเพื่อการประเมินปัจจัยป้อนเข้า เพื่อการตัดสินใจในความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างจุดมุ่งหมายของโครงการเพื่อทรัพยากรและกิจกรรมที่ใช้ในโครงการ เพื่อตอบคำถามว่า ปัจจัยด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ เพียงใดควรปรับลดหรือเพิ่มทรัพยากรหรือกิจกรรมอะไรอีก

สำหรับระยะการประเมินปัจจัยนำเข้าสามารถประเมินได้ในหลายระยะ บางสิ่งที่ประเมินอาจเกิดขึ้นในลำดับที่ไม่ได้กำหนดไว้ ผู้ประเมินอาจเริ่มต้นทำการทบทวนสถานภาพของการปฏิบัติ เพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายเฉพาะ รวมทั้งทบทวนงานวิจัยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง อาทิ การศึกษาโปรแกรมตัวอย่าง การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ การถามเกี่ยวกับบริการข้อมูลข่าวสาร เช่น จาก www. การอ้างอิงบทความในรายงานผู้บริโภคร หรือสิ่งตีพิมพ์ที่คล้ายกันที่ทบทวนผลผลิตและบริการที่สามารถนำไปใช้ได้ และการศึกษาเค้าโครงของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยอาจจะรวบรวมข้อมูลข่าวสารในห้องวางแผนพิเศษ ที่มีคณะทำงานเพื่อมีส่วนร่วมในการสัมมนาวางแผนพิเศษ เพื่อการวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลข่าวสารในการ

ประเมินว่าจะมีกลยุทธ์การแก้ปัญหาที่ยอมรับได้หรือไม่ หรืออาจจะประเมินแนวคิดจากเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น การตอบสนองต่อความต้องการตามลำดับก่อนหลังของผู้รับประโยชน์ ความมีประสิทธิภาพที่เป็นไปได้ ต้นทุน ความสามารถทางการเงิน การอยู่ร่วมกันได้ในด้านการปฏิบัติการทางสถาบัน และความเป็นไปได้ทางการบริหาร

ผู้วิจัยอาจจะแนะนำผู้ตัดสินใจว่าควรหาแนวทางการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ หรือไม่ ในการแสวงหาวัตตกรรมนั้นผู้วิจัยอาจจะตั้งเกณฑ์ที่วัตตกรรมควรจะตอบสนองในโครงสร้างต่างๆ และการประเมินตามพื้นฐานของเกณฑ์ที่เลือก จากนั้นผู้วิจัยอาจจัดลำดับของเค้าโครงที่จะได้รับการยอมรับ และเสนอแนะวิธีการที่สถาบันสามารถรวมลักษณะที่ดีที่สุดได้ ซึ่งอาจจะทำการประชาพิจารณา การมุ่งเน้นที่คู่แข่งสำคัญๆ เพื่อให้ได้รับข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนั้นอาจมีการประเมินทรัพยากรและอุปสรรคต่างๆ ที่สถาบันควรจะพิจารณาในขณะที่ดำเนินการ กลุ่มวางแผนอาจใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาในการออกแบบสิ่งที่เห็นว่าเป็นกลยุทธ์รวมที่ดีที่สุดและแผนดำเนินการที่ดีที่สุด

การประเมินปัจจัยนำเข้ามีการประยุกต์ใช้อย่างหลากหลาย การประเมินที่สำคัญจะต้องมีการเตรียมเค้าโครงเพื่อเสนอต่อผู้มีอำนาจการตัดสินใจหรือคณะกรรมการนโยบายหรือหน่วยงานพิจารณาทุนสนับสนุน นอกจากนี้การประเมินปัจจัยนำเข้าก็เพื่อประเมินการปฏิบัติของบุคคลว่าเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ มีความขัดแย้งกับสิ่งที่ดำเนินการไปแล้วอย่างไร ผู้วิจัยจะต้องมีการอธิบายรายละเอียดในการประเมินอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับความสามารถและประสิทธิผลของแผนงานและงบประมาณ อาจมีการอ้างอิงถึงการประเมินผลเริ่มต้นในด้านปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาว่าแผนงานบริการที่นำมานั้นมีเหมาะสมหรือไม่ ดังนั้น คำถามหลักของการประเมินปัจจัยนำเข้าคือ มีการแสดงถึงกลยุทธ์ที่รับมา บุคลากร แผนงานและงบประมาณ มีความคุ้มค่าและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

3) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) ผู้วิจัยต้องชัดเจนว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำโครงการไปใช้ปฏิบัติงานจริง (implementing decisions) ซึ่งโดยทั่วไปจะหมายถึงการดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ปัญหาที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหานั้นดังนั้นแนวคิดที่ควรศึกษาเพื่อความเข้าใจ เช่น แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงว่า ในการบริหารเพื่อมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น การเปลี่ยนแปลงคืออะไร มีสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และมีแนวทางเพื่อการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง เพื่อให้เกิดแนวคิดเพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นในการประเมินดังนี้

การเปลี่ยนแปลง (change) นักวิชาการบางท่านให้นิยามว่าเป็นการผันแปร (altering) ในพฤติกรรม โครงสร้าง กระบวนการ จุดมุ่งหมาย และผลลัพธ์ขององค์การบางท่านก็เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นคำเดียวกับนวัตกรรม (innovation) บางท่านก็เห็นว่า เป็นความสามารถที่จะดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ได้ (adaptability) และบางท่านก็เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นความแปลกๆ ใหม่ ๆ (novelty) (Razik & Swanson, 2001) อย่างไรก็ตาม Simsek and Louis (1994) ได้ให้นิยามในเชิงบริหารที่หน้าสนใจว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การหมายถึง การเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ (paradigm shift) จากกระบวนทัศน์เก่าไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ทั้งในเรื่องของโครงสร้างวัฒนธรรม ภาวะผู้นำและบทบาทส่วนบุคคลเป็นกระบวนทัศน์ที่มีลักษณะเด่นกว่าและมีผลต่อความสำเร็จได้มากกว่า ซึ่งแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะมีนิยามว่าอย่างไร หรือว่ามีกระบวนการเป็นอย่างไร แต่การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลจากการปรับปรุงภายในตัวเอง (self-renewal) หรือเป็นผลจากแผนงาน โครงการที่ดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นผลมาจากการปรับตัวใหม่ ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมีหน้าที่พื้นฐานในการให้บริการ ทั้งต่อนักเรียน ชุมชน และสังคม เป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จะต้องจัดเตรียมเยาวชนเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ใหญ่ในโลกแห่งอนาคต เพื่อให้การทำหน้าที่นี้เป็นไปอย่างได้ผล โรงเรียนจะต้องตระหนักถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น และจัดเตรียมให้มีการเปลี่ยนแปลงภายในทั้งด้านหลักสูตร การสอน และองค์การ และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในโรงเรียน (Cunningham & Cordeiro, 2000)

ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนนั้นเกิดขึ้นได้ใน สองลักษณะคือ การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ได้รับอิทธิพลปัจจัยภายนอก (outside-in) หรือจากการบริหารจากบนสู่ล่าง (top-down) และการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลจากปัจจัยภายในของโรงเรียนเอง (inside-out) หรือจากรูปแบบการบริหารแบบล่างขึ้นบน (bottom-up) (Razik & Swanson, 2001) หากพิจารณาอีกแง่มุมหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเกิดจากแรงกดดัน (pressure) ที่มีมาทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (external and internal environment) กรณีสิ่งแวดล้อมภายนอกเช่น นโยบายและการแทรกแซงของรัฐ การเปลี่ยนแปลงในค่านิยมของสังคม การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การขยายตัวขององค์ความรู้ เป็นต้น ในกรณีของสิ่งแวดล้อมภายในนั้น ส่วนมากจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจใน ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร ที่เกี่ยวข้องกับคนเช่น การปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน การลาออกจางาน ผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับต่ำ เป็นต้น (Lunenberg & Omstein, 2000)

อย่างไรก็ตามในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง จากกระบวนการที่ผ่านแล้ว กระบวนการที่คนใหม่ นั้น จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง (resistance of changes) ที่อาจแสดงออกมาให้เห็นได้อย่างเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยเป็นสิ่งต่อต้านที่เกิดขึ้น โดยธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง และเป็นสิ่งต่อต้านที่ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากอารมณ์หรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องให้ความใส่ใจเพื่อหาทางขจัดหรือลดให้เหลือน้อยลง

สำหรับสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยทั่วไปนั้น ในทัศนะของ Stanislao & Stanislao (1983) เห็นว่ามีสาเหตุมาจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) ความสงสัยและความกลัวต่อสิ่งที่ไม่รู้ 2) ความไม่ไว้วางใจ 3) ความกลัวต่อความล้มเหลว 4) ความกลัวต่อการสูญเสียสถานภาพและ/หรือความมั่นคงในงาน 5) ความกดดันจากกลุ่มเพื่อน 6) ความไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเดิมและ/หรือความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 7) ความขัดแย้งระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับกลุ่มเป้าหมาย 8) ความไม่เหมาะสมในเรื่องเวลาหรือการวางแผน ในทัศนะของ Razik and Swanson (2001) เห็นว่าเกิดจากสิ่งที่จะเกิดขึ้นใหม่ นั้นเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงในสถานะเดิมของเขา ส่วน Harvey (1990) เห็นว่าเกิดจาก 1) การขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง 2) การขาดผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลง 3) ความรู้สึกโดดเดี่ยวจากผลการเปลี่ยนแปลงนั้น 4) ความขัดแย้งกับปทัสถานที่ใช้อยู่เดิม และ 5) ระดับการรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับทัศนะของ Lunenburg and Ormstein (2000) ที่เห็นว่าเกิดจาก 1) ความกลัวในการคุกคามต่อการบรรลุความต้องการของบุคคล เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการยอมรับนับถือ เป็นต้น 2) ความกลัวต่อสิ่งที่ไม่รู้ 3) ความกลัวต่อสิ่งคุกคามต่ออำนาจและอิทธิพลที่มีอยู่ 4) ความกลัวในการปรับตัวจากความรู้และทักษะที่มีอยู่ 5) ยึดมั่นในโครงสร้างองค์กรเดิม 6) มีทรัพยากรจำกัด และ 7) ขัดกับข้อตกลงร่วมที่มีต่อกันไว้ก่อน

สำหรับองค์การทางการศึกษานั้น Miskel & Ogawa (1988) เห็นว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมโดยรวมขององค์การทางการศึกษานั้น เป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อความพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วย ดังนั้นในระหว่างการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น หากไม่ใช้ความพยายามใดๆ กับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรแล้วดูเหมือนจะมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวสูง นอกจากนั้นยังมีอุปสรรคจากความจำกัดของทรัพยากร ความไร้สมรรถภาพในการสร้างผลผลิต การขยายการให้บริการ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ใหม่ๆ การขาดแคลนบุคลากร และการต่อรองของกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนั้น Sarason (1990) เห็นว่า การขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู แม้ครูจะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน แต่ก็ขาดความร่วมมือ ในลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในโรงเรียนคือ 1) ความเข้าใจ (understanding) 2) การยอมรับ (acceptance) และ 3) การกระทำ (acting) ในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงลงนั้น ส่วน Basom & Grandall (1991) เห็นว่า สิ่ง

เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมีดังนี้ 1) การมีผู้นำที่ไม่ต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารกลัวความไม่สามารถที่จะบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ 3) ขาดการฝึกอบรมให้มีทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) มีการบริหารแบบคอยรับการสั่งการจากแต่ผู้บริหารระดับสูง 5) คนในองค์กรยังเชื่อว่าองค์กรยังไม่มีปัญหาหรือความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง 6) โรงเรียนยังไม่สามารถทำให้บรรลุลวิสัยทัศน์ที่พึงประสงค์อื่นได้ และ 7) การมีเวลาและทรัพยากรจำกัด เป็นต้น

Parkay & Hall (1992) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนว่าบทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (initiator) จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีปริมาณได้มากกว่าบทบาทในรูปแบบอื่น โดยกิจกรรมสำหรับผู้บริหารเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ 1) จัดองค์การให้มีลักษณะเอื้อต่อการพัฒนา 2) จัดฝึกอบรม 3) ให้คำปรึกษาและการจูงใจ 4) ติดตามผล 5) มีการสื่อสารกับภายนอก 6) ทำให้มีความกระฉ่งในเรื่องที่จะเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้น ยังให้ข้อคิดเห็นไว้ด้วยว่า ในการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ผู้บริหารต้องพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดสภาพที่เรียกว่า overcontrol หรือ mock participation ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมที่ไม่จริง ผู้มีส่วนร่วมไม่จริงใจที่จะผูกพัน ไปถึงการนำไปสู่การปฏิบัติในท้ายที่สุดได้ ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามหลีกเลี่ยงสภาพที่เรียกว่า undercontrol หรือ planning in the vacuum ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้บริหารได้กำหนดสิ่งที่จะทำ เสร็จแล้วกลับโยนแผนทั้งหมดไปให้ครู ซึ่งสองกรณีจะไม่นำไปสู่การบรรลุผลแห่งการมีส่วนร่วมที่ดีได้ หรือกรณีของ Daresh (2001) ได้กล่าวถึงสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่จะต้องแสวงหาเทคนิควิธีเพื่อเอาชนะหรือแก้ไข ดังนี้ 1) การขาดความมีพันธะผูกพันกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน 2) การให้ข้อมูลย้อนกลับมีไม่พอเพียง 3) ความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ไม่พอเพียง 4) ทักษะคิดหรือค่านิยมที่มีต่อข้อเสนอในการเปลี่ยนแปลง 5) ความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ 6) การพัฒนาทักษะยังไม่เพียงพอ 7) ยังให้ความสนใจในสภาพที่เป็นอยู่ในระดับสูง 8) ขาดการสนับสนุนจากองค์กร 9) บรรยากาศเป็นแบบปิดมากกว่าแบบเปิด 10) ขาดการทำให้เป็นระบบ เข้ากับส่วนอื่นๆ ขององค์กร 11) เป็นสิ่งคุกคามของบุคคล 12) ขาดความรู้อย่างเพียงพอในเรื่องข้อจำกัดและความเป็นไปได้ในสภาพการณ์ โครงสร้างขององค์กรที่เน้นความคงที่ (static) 13) ขาดผู้ชำนาญเพื่อการแก้ปัญหาอย่างพอเพียง 14) เป็นสิ่งคุกคามต่อเจ้าหน้าที่ในองค์กร 15) การให้รางวัลเพื่อผลในการเปลี่ยนแปลงยังไม่เพียงพอ

การนำทัศนะเกี่ยวกับสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของนักวิชาการหลายท่านมากล่าวถึงที่นี่เพื่อให้ได้ตระหนักและรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ เหล่านั้น เพื่อหาแนวทางในการเอาชนะหรือลดให้เหลือน้อยลง เพราะมีงานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า สิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นสามารถเอาชนะได้หากมีการดำเนินการที่ดี เช่น Fullan (1982) แนะนำดังนี้ 1) การชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจะเป็นในการเปลี่ยนแปลง 2) การทำให้วัตถุประสงค์หรือความคาดหวังใน

การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความชัดเจน เป็นที่รับรู้ และเข้าใจในสมาชิกขององค์กรและมีแนวทางที่จะทำให้บรรลุผลตามความคาดหวังนั้น 3) มีการใช้ความพยายามอย่างหลากหลาย 4) มีความสามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ Razik and Swanson (2001) ก็ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้คือ 1) ต้องตระหนักถึงทัศนคติ ความเชื่อ และความต้องการของสมาชิกขององค์กร 2) ใช้ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นที่ยอมรับ 3) ให้สมาชิกได้ตระหนักและรับรู้ถึงผลดีที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลง 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง 5) ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในจะได้ผลมากกว่าภายนอก 6) สื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับ London (1988 อ้างถึงใน Razik & Swanson , 2001) ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ 1) ให้มีการประเมินลักษณะของการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านจิตวิทยา ด้านค่าใช้จ่าย จุดมุ่งหมาย และความผูกพันของสมาชิกก่อนการดำเนินงาน 2) ให้พิจารณาถึงว่าใคร (who) และอะไร (what) ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง 3) สร้างวิสัยทัศน์ให้สมาชิกเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงมีความเป็นไปได้อย่างไร 4) จัดเตรียมมาตรการดำเนินงานที่หลากหลาย นอกจากนั้น Lunenburg and Omstein (2000) ก็มีข้อเสนอแนะดังนี้คือ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งในการวางแผนและการปฏิบัติ เพื่อความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมความรับผิดชอบ และลดความกังวล 2) จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี เพื่อให้รู้ถึงความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ และผลกระทบที่พวกเขาจะได้รับ 3) การให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง 4) การให้ผลตอบแทน อาจเป็นวัตถุหรือไม่ใช่วัตถุ เพื่อลดการต่อต้าน 5) การมีระบบการวางแผนที่ดี 6) การใช้อำนาจบังคับในกรณีที่ใช้วิธีการอื่นแล้วล้มเหลว

จากแนวคิดการเปลี่ยนแปลง สิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และการเอาชนะ สิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวข้างต้น ได้นำไปสู่ประเด็นเพื่อการประเมินกระบวนการเพื่อการตัดสินใจว่า เมื่อนำโครงการปฏิบัติแล้ว การใช้ทรัพยากรและการดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ (หากความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับที่คาดหวังไว้ในโครงการ) มีปัญหาหรือสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างเพื่อการแก้ปัญหาหรือเอาชนะสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น

สำหรับทัศนะของ Stufflebeam (2001) เห็นว่า การประเมินกระบวนการนั้น เป็นการตรวจสอบในสิ่งที่ดำเนินการของแผน รวมทั้งจัดเอกสารของกระบวนการ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในแผน นอกจากนั้น ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ หรือเป็นผู้ที่ระบุปัญหาจากการดำเนินกิจกรรมที่วางแผนไว้ การประเมินกระบวนการนั้นจำเป็นต้องมีการประเมินเป็นระยะๆ และควรจะระบุถึงความแตกต่างของกิจกรรมต่างๆ กับแผนบรรยายถึงปัญหาการดำเนินการ และประเมินว่า บุคลากรได้ระบุถึงสิ่งต่างๆ ได้ดีเพียงใด ควรจะบันทึก

รายละเอียดและต้นทุนของความพยายาม ที่ที่สุดควรจะรายงานว่า ผู้สังเกตและผู้มีส่วนร่วมตัดสินคุณภาพของกระบวนการอย่างไร

การประเมินกระบวนการนั้นมีความหลากหลายในการกำกับติดตามและวางแผนวิธีการ ทั้งนี้ เริ่มแรกการประเมินนั้นจะต้องมีการทบทวนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องและแผนงาน และการประเมินภูมิหลังก่อนหน้า เพื่อระบุว่า กิจกรรมอะไรที่วางแผนไว้ที่ควรจะทำกับติดตาม ตัวอย่างเช่น ในด้านการศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับ การฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร การจัดการห้องสมุด การให้คำปรึกษา การประชุมระหว่างครูและผู้ปกครอง การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนโครงการ การจัดกลุ่มนักศึกษาตามทักษะและความสนใจ การประเมินชั้นเรียน การทัศนศึกษา การวิเคราะห์และการใช้ผลของแบบทดสอบมาตรฐาน การใช้แบบทดสอบวินิจฉัยและการรายงานความก้าวหน้า เป็นต้น การประเมินกระบวนการควรมีการทบทวนว่างานดำเนินไปอย่างไร กระทบได้โดยการศึกษาและสังเกตศูนย์กลางของกิจกรรม การทบทวนเอกสาร โดยเฉพาะแผนงาน งบประมาณ การเข้าประชุมบุคลากร และการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญๆ รวมทั้งมีการบันทึกภาพถ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมในเหตุการณ์ต่างๆ การประเมินจะต้องมีการเตรียมรายงานย่อที่สรุปข้อมูลการรวบรวมแผน ผลที่ได้ และประเด็นต่างๆ ที่สังเกต ทำการเน้นปัญหาด้านกระบวนการ มีการร่างรายงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เหมาะสม เพื่อให้มีการทบทวนก่อนการอภิปรายกับเพื่อนร่วมงานและผู้ประเมิน จากนั้นจะมีการพบกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อตรวจสอบรายงานและทำการอภิปราย ในบริบทนี้ คณะผู้ประเมินอาจใช้รายงานเพื่อการตัดสินใจตามที่เห็นว่ดีที่สุดก็เป็นได้

ประโยชน์ของการประเมินกระบวนการนั้นก็เพื่อช่วยให้บุคลากรเตรียมพร้อมและกระตือรือร้น มุ่งความรับผิดชอบ มีประโยชน์ในการตรวจสอบ เนื่องจากหน่วยงานที่ให้เงินทุน คณะกรรมการนโยบายและส่วนประกอบต่างๆ ต้องการการยืนยันเชิงประนัย และสำคัญว่าผู้รับอนุญาตหรือหน่วยงานที่มีการประเมินนั้นได้ทำในสิ่งที่นำเสนอไว้หรือไม่ นอกจากนั้นข้อมูลการประเมินยังมีความสำคัญในการแปลความผลลัพธ์ของการประเมินผลผลิตทำให้บุคลากรต้องการที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ดำเนินการไปแล้วหรือความพยายามในบริบทอื่นก่อนตัดสินใจว่าเพราะเหตุใดผลลัพธ์จึงเป็นเช่นนั้น รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่สนใจภายนอกที่ประสงค์จะทำความพยายามที่คล้ายคลึงกัน ในเรื่องการเรียนรู้ในปัญหาต่างๆ ที่เผชิญอยู่ ว่าควรมีการระบุไว้อย่างไร ต้นทุนความพยายามมากน้อยเพียงใดและมีการจัดสรรเงินทุนอย่างไร

4) การประเมินผลลัพธ์ (product evaluation) ผู้วิจัยต้องชัดเจนว่ามี

วัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือคงหรือขยายหรือยุบหรือเลิกโครงการ (recycling decisions) ซึ่งโดยทั่วไปจะคำนึงถึงหลักการประเมินผลที่

เน้นวัตถุประสงค์และผลงาน (result-centered method) ดังนั้นแนวคิดที่ควรศึกษาเพื่อความเข้าใจ เช่น แนวคิดการบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์ ดังนี้

การบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์ (management by objective)

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในทัศนะต่างๆกัน เช่น Drucker (1989) ให้ความหมายว่าเป็นหลักของการบริหารที่จะจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีทิศทางในการทำงานร่วมกันที่แน่นอน มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไปด้วยดีและเรียบร้อย ส่วน McConkey (1983) ให้ความหมายว่าเป็นวิธีการวางแผนและการประเมินผลงาน ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อให้ผู้บริหารแต่ละระดับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลงานภายในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ในขณะที่ Albrecht (1978) ให้ความหมายว่าเป็นรูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องการศึกษาอนาคต ที่คาดหวัง พิจารณาผลได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่คาดหวังนั้น และชักนำความพยายามหรือการกระทำต่างๆ ของบุคคลในองค์กรให้มุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยให้สามารถเอื้อประโยชน์ส่วนตัวให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ไปพร้อมกันด้วย ซึ่งอาจสรุปได้ว่า การบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์เป็นเรื่องของการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บริหารระดับต่างๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการระทำกิจกรรมให้บังเกิดผลงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นั้น โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และการกระทำกิจกรรมเน้นการมีส่วนร่วมจากบุคคลต่างๆในองค์กร

คำอธิบายเกี่ยวกับการบริหารแบบเน้นวัตถุประสงค์มีมากมาย ในที่นี้จะนำเฉพาะส่วนที่จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างระบบการคิดเพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดประเด็นเพื่อการประเมินโครงการ ดังนี้ เกี่ยวกับขั้นตอน การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผน โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน แล้วจึงวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน โดยจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะทำ (priority) กำหนดระยะเวลา การดำเนินการ กำหนดงบประมาณ ตลอดจนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) การมอบหมายงาน และหน้าที่รับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการแจ้งให้รู้ถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่และสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานด้วยตนเอง โดยมอบความไว้วางใจและความเป็นอิสระในการทำงานให้ ทั้งนี้จะต้องชี้แจงให้ทราบถึงงานหลักและมาตรฐานงานที่ต้องการเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายรวมขององค์กร โดยผู้บริหารพร้อมที่จะให้คำปรึกษาหารือเมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องการ 3) การตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เป็นการตรวจสอบว่าการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้ก้าวหน้าไปมากน้อยเพียงใด และมีสิ่งใดที่ควรปรับปรุง

แก้ไขให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) การประเมินผลงาน เป็นการประเมินผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และผลงาน (result-centered method) เป็นสำคัญ โดยมีหลักและวิธีการประเมินผลงานที่สำคัญ ดังนี้ 1) ผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมินผลงานจะต้องตั้งวัตถุประสงค์และปัจจัยในการประเมินผลงานร่วมกันตั้งแต่ต้นปี หรือก่อนกำหนดแผนการดำเนินงาน 2) มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคลและเพิ่มประสิทธิภาพงานมากกว่าจะใช้การประเมินผล เพื่อพิจารณาความดีความชอบหรือการลงโทษ 3) เน้นการวัดผลการปฏิบัติงานที่ผลงานขั้นสุดท้าย นอกจากนั้นยังเน้นความสำเร็จของผลงาน และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าความประพฤติกของผู้ปฏิบัติงาน 4) ใช้วัตถุประสงค์และผลงาน เป็นตัวประเมินมากกว่าให้คะแนนหรือเครื่องหมาย 5) กระทำเมื่อผลงานขั้นสุดท้ายเสร็จสิ้นลงโดยผู้ประเมินผลงานรับการประเมินได้มีโอกาสปรึกษาหารือร่วมกันทั้งในระยะกำหนดวัตถุประสงค์และระยะประเมินผลงาน

จากแนวคิดการบริหารงานแบบเน้นวัตถุประสงค์ ดังกล่าวข้างต้น มีประโยชน์ต่อการกำหนดประเด็นในการประเมินเพื่อตอบคำถามที่ชัดเจนขึ้นว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการที่คาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากที่คาดหวังอะไรอีกบ้าง มากน้อยเพียงใด มีข้อเสนอแนะว่าควรเปลี่ยนแปลงหรือคงหรือขยายหรือยุบหรือเลิกโครงการหรือไม่

โดยทั่วไป ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นทันทีจากการดำเนินงาน หรือผลเบื้องต้น หรือผลที่เกิดขึ้นจากมาจากกิจกรรม การปฏิบัติงาน การดำเนินงาน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545) ยกตัวอย่าง กรณีผลลัพธ์ของนโยบาย/โครงการพัฒนาการศึกษา จะหมายถึง จำนวนนักเรียนที่จบการศึกษาตามหลักสูตร ซึ่งในแง่หลักการความสำเร็จของนโยบาย/โครงการต้องวัดว่า จำนวนนักเรียนนักศึกษาที่ตั้งเป้าว่าจะผลิตให้สำเร็จต้องขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย เช่น จะผลิตนักศึกษาในสาขาพลศึกษาให้ได้ 500 คน ในเวลา 5 ปี นอกจากนั้นต้องวัดในเชิงค่าใช้จ่ายในการผลิตต่อหัวเป็นเท่าไร ในเชิงคุณภาพยังพิจารณาด้วยว่า นักศึกษาที่จบมามีคุณภาพในระดับใด คะแนนเป็นอย่างไร ตรงกับมาตรฐานในการศึกษาที่หน่วยงานของรัฐวางไว้หรือไม่ อย่างไร (จุมพล หนิมพานิช, 2552)

สำหรับทัศนะของ Stufflebeam (2001) ได้อธิบายไว้เกี่ยวกับการประเมินผลลัพธ์ว่า วัตถุประสงค์การประเมินผลลัพธ์คือ การวัด การแปลความหมายและตัดสินผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรมหรือการดำเนินการใดๆ นั้น เป้าหมายหลักก็คือ เพื่อยืนยันขอบเขตซึ่งการประเมินตอบสนองความต้องการของผู้ได้รับประโยชน์อย่างถูกต้อง การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์มีความสำคัญทั้งในวงจรกิจกรรมและข้อสรุป การประเมินผลผลิตควรประเมินผลลัพธ์ (outcome) ที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจและผลลัพธ์ทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งวิโรจน์ สารรัตนะ (2550) ได้มองผลลัพธ์ทั้งทางบวกและทางลบนั้นในแง่ของผลกระทบ (impact) ที่เป็นผลที่ต่อจากผลผลิตและจะต้องเป็น

ผลระยะยาว (long-term outputs) Stufflebeam (2008) ยังอธิบายเพิ่มเติมว่าการประเมินผลลัพธ์ควรจะรวบรวมและวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับกิจการ ควรจะเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์กับความพยายามกับกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน บ่อยครั้งที่ผู้มีอำนาจการตัดสินใจต้องการทราบว่า กิจการหรือการดำเนินการนั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ตามปกติแล้วผู้ประเมินควรแปลความว่า การดำเนินการที่ไม่มีในแผนงานเป็นสาเหตุของผลลัพธ์ที่ไม่ดี หรือผลลัพธ์ที่ไม่เหมาะสมเป็นผลมาจากการบริหารแผนที่ไม่ดีใช่หรือไม่ การประเมินผลลัพธ์ควรจะพิจารณาผลลัพธ์จากหลายประเด็นทั้งในรูปรวมหรือสรุป (in the aggregate) กลุ่มย่อย (subgroups) และบางครั้งก็เป็นรายบุคคล (individuals) การประเมินอาจจะจัดประเภทผลสัมฤทธิ์ของแต่ละบุคคล ว่าเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับว่า โครงการ กิจกรรม หรือบริการอื่น ตอบสนองความต้องการที่วินิจฉัยและมีเป้าหมายหรือไม่ การประเมินผลผลิตที่มีเอกลักษณ์ยังทำให้มีการรวมกันของบุคคลต่างๆ เพื่อให้ได้ดัชนีรวมของความสำเร็จ ผู้ประเมินสามารถจัดมาตรฐานวัดให้เหมาะสมกับความต้องการที่ประเมินแล้วยังสามารถทำการเปรียบเทียบได้ด้วย Scriven (1991) ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า การประเมินผลผลิตบางครั้งอาจทำการประเมินที่เป็นอิสระจากเป้าหมายด้วย (goal-free evaluation) นั่นคือ การที่นักประเมินให้ความสำคัญกับเป้าหมายของโครงการหรือกิจกรรมหรือบริการอื่น มากเกินไปโดยไม่ได้คำนึงถึงสภาพที่แท้จริงในการดำเนินงานและผลที่ได้ตามความเป็นจริงแล้วจะทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของงานประเมิน กล่าวคือ จะมองแคบเฉพาะด้านเดียวไม่ตระหนักถึงความเป็นจริงและละเลยผลพลอยได้ที่เป็นประโยชน์อย่างอื่นที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อนในการวางแผนการดำเนินงาน ดังนั้น Scriven จึงได้เสนอว่า ในบางครั้งนักประเมินอาจจะละเป้าหมายของโครงการ กิจกรรม หรือบริการอื่น ไว้ในฐานะที่เข้าใจเป็นพื้นฐานของการดำเนินงาน แล้วให้ความสนใจต่อความเป็นจริงที่ได้พบเห็นและผลลัพธ์ที่ยังประโยชน์ต่อองค์การ

การรายงานผลการประเมินผลลัพธ์ อาจเกิดขึ้นในระยะที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยอาจส่งรายงานในช่วงวงจรต่างๆ รายงานวงจรช่วงท้ายโครงการ กิจกรรม หรือการบริการอื่น อาจสรุปผลลัพธ์ที่ได้ รายงานดังกล่าวควรแปลความหมายของผลลัพธ์เกี่ยวกับความต้องการที่ได้รับ การประเมิน ต้นทุน และการดำเนินการตามแผน ผู้วิจัยยังอาจจะเสนอรายงานการติดตามผลเพื่อประเมินผลลัพธ์ระยะยาวอีกด้วย

5) การประเมินผลกระทบ (impact evaluation) การประเมินผลกระทบเป็นการประเมินผลหรือการตัดสินใจถึงระดับของการประสบความสำเร็จของการดำเนินงาน แผนงานโครงการ ในการที่จะให้วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้บรรลุผล โดยเฉพาะผลลัพธ์ได้ส่งผลหรือมีผลกระทบต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เช่นไร ทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังกล่าวบรรลุผลหรือสัมฤทธิ์ผลไหม ถ้าไม่ ทำไม่ถึงไม่บรรลุผล ถ้าบรรลุผล มีต้นทุน

ค่าใช้จ่ายมากน้อยเพียงใด มีผลกระทบข้างเคียงเกิดขึ้นหรือไม่อย่างไร นอกจากนี้ การประเมินผลกระทบ ยังมีความท้าทายทั้งในเชิงเทคนิคและในเชิงกรอบแนวคิด รวมทั้งยังได้ให้ความสนใจว่าแผนงาน การดำเนินงานนั้น ได้ผลหรือไม่ นอกเหนือไปจากการช่วยตรวจสอบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแผนงาน การดำเนินงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยต้องชัดเจนว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ (relationship decision) ของผลกระทบทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบกับโครงการ ว่ามากน้อยเพียงใด ดังนั้นแนวคิดที่ควรศึกษาทำความเข้าใจ เช่น ข้อควรคำนึงถึงในการประเมินผลกระทบ เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นในการประเมิน เช่น ผลกระทบจากการดำเนินงานตามโครงการที่คาดหวังทั้งทางบวกและทางลบมีอะไรบ้าง เป็นต้น

ผลกระทบเป็นผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดเป็นผลในจุดหมายปลายทาง (ultimate outputs) (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2550) ซึ่งเป็นผลในระยะยาว (long range outputs) เป็นการประเมินเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการดำเนินงานตามโครงการกับผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งผลกระทบที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งในการประเมินผลกระทบมีข้อคำนึงถึง คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาวในสภาพธรรมชาติของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นั้น เป็นการยากที่จะแยกผลกระทบจากผลการปฏิบัติงานตามโครงการออกจากเหตุการณ์อื่นๆ ได้ จึงไม่อาจสรุปได้อย่างแน่นอนว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นจากโครงการที่ดำเนินไปแล้วอย่างแท้จริงหรือไม่ เช่น อาจเกิดการดำเนินงานตามโครงการอื่นหรือการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามปกติ อย่างไรก็ตาม ก็อาจจะสรุปในแง่ของความสัมพันธ์ว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามโครงการที่กระทำไปแล้วนั้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนิคม ตั้งคะพิภพ , 2528) สำหรับข้อมูลสารสนเทศที่ควรนำมาพิจารณาในการประเมินผลกระทบเช่น 1) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้น ซึ่งรวมความถึงการพัฒนาของบุคคลากร ประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยรวม เช่น พฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากขึ้น เป็นต้น 2) ภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งที่คาดหวังไว้ และไม่ได้คาดหวังไว้ เช่น ภาวะการว่างงาน การสูญเสียทรัพยากรของหมู่บ้าน การอพยพ เป็นต้น 3) ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติของบุคคลหรือชุมชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม ความเชื่อ และวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น 4) การเกิดระบบบริหาร การจัดการในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันเนื่องจากการพัฒนาการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบรรยากาศขององค์กรที่รับผลจากโครงการ 5) การเกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบที่ต่อเนื่องจากผลผลิตของโครงการ เช่น การเพิ่มหรือลดจำนวนนักเรียน

การพัฒนาอาชีพของชุมชน การเพิ่มหรือลดของรายได้เป็นต้น และเป็นการประเมินผลกระทบนั้น นิยมใช้วิธีการติดตามผล (follow up study หรือ tracer study) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) นิยามให้ชัดเจนว่าผลกระทบที่ต้องการประเมินคืออะไร 2) จัดทำเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ดำเนินการเก็บรักษาข้อมูล 4) วิเคราะห์ผลข้อมูล 5) สรุปผลและรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง 6) นำผลการประเมินไปใช้

วิธีการประเมินผลกระทบนั้น ปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบหรือแบบจำลองของการประเมินผลกระทบนั้น ยังไม่ได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในลักษณะที่จะนำมาใช้ได้เหมือนกับสูตรสำเร็จรูป นักประเมินจึงมักแสวงหาเทคนิคเฉพาะที่เหมาะสมกับผลกระทบ ซึ่งต้องประเมินในแต่ละครั้ง อาทิ เทคนิคการติดตามผล ซึ่งเป็นเทคนิคที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน หากพิจารณาขั้นตอนที่สำคัญอันเป็นแนวทางการประเมินผลกระทบโดยทั่วไป ซึ่งสรุปได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (เยาวดี ราชชัยกุล วิทยุศิริ, 2549)

(1) การกำหนดและนิยามผลกระทบ เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุด และถือว่าเป็นขั้นที่ยากที่สุดสำหรับการประเมินผลกระทบเมื่อเทียบกับงานวิจัยโดยทั่วไป ขั้นตอนนี้อาจเทียบได้กับขั้นของการกำหนดประเด็นและขอบเขตของปัญหา ตลอดจนตัวแปรต่างๆ ที่จะทำการวิจัย มีความหมายอย่างไร หากกำหนดผลกระทบที่ต้องการประเมินมีลักษณะครอบคลุมอย่างเพียงพอแล้ว จะเป็นหลักประกันในขั้นต้นได้ว่า การประเมินผลกระทบสำคัญครั้งนี้ จะมีประโยชน์มากในทางปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ผลกระทบที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้องนิยามให้ชัดเจนด้วย ในการกำหนดผลกระทบการจัดการศึกษานั้น มักพิจารณาจากจุดหมายของการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ นักประเมินต้องวิเคราะห์จุดหมายอย่างละเอียด โดยอาศัยประสบการณ์ส่วนตัวของนักประเมิน รวมทั้งความคิดเห็น ตลอดจนความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ

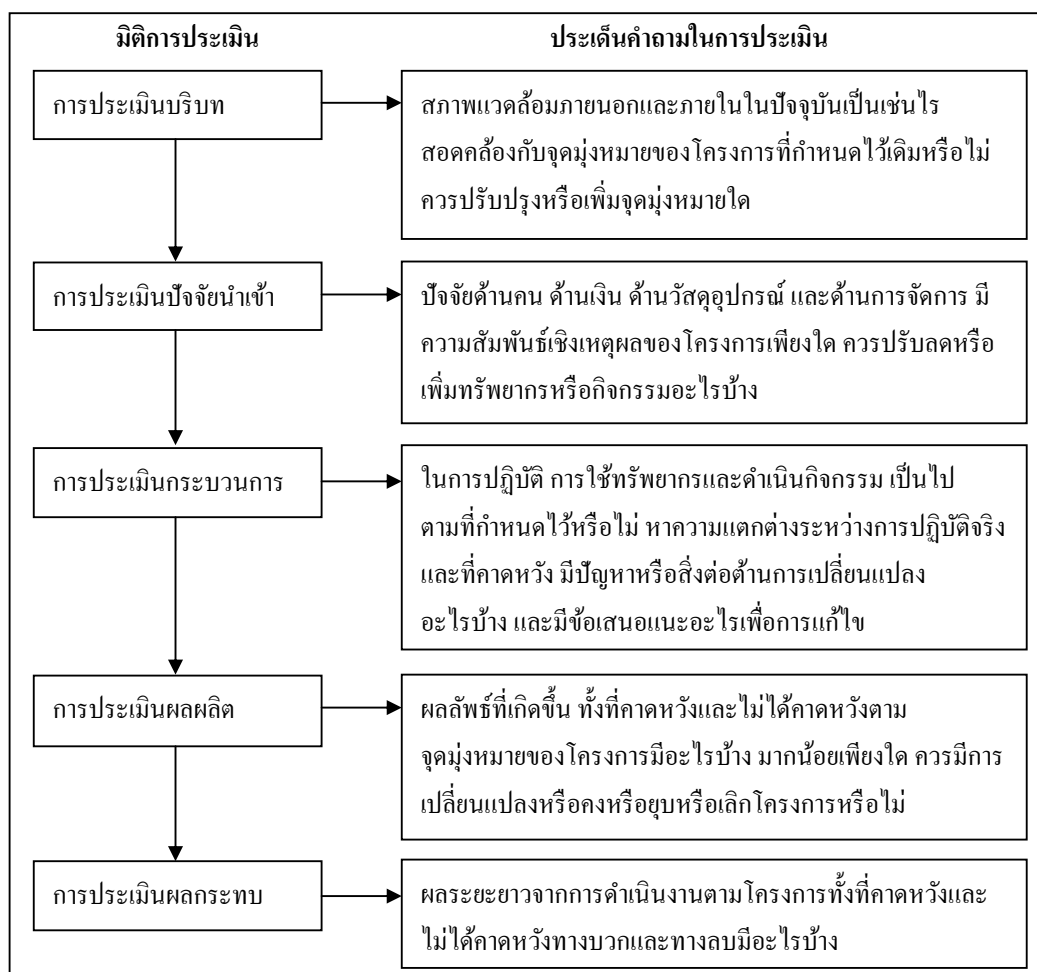
(2) เลือกเทคนิควิธีเพื่อนำมาใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้กำหนดและนิยามผลกระทบไว้อย่างครอบคลุมและชัดเจนแล้ว นักประเมินจะต้องเลือกเทคนิควิธีการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการประเมินนั้นๆ มาใช้ เทคนิคที่นิยมกันมากคือ การประเมินแบบอิสระ ซึ่งไม่มีวัตถุประสงค์เป็นหลักเพียงอย่างเดียว (goal-free evaluation) ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม

(3) กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการจริงตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนการประเมิน นักประเมินพึงระลึกเสมอว่า ถ้าสามารถดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนดไว้ทุกประการ ย่อมจะได้รับข่าวสารเกี่ยวกับผลกระทบตามที่มุ่งหวังโดยครบถ้วน แต่โดยทั่วไปในทางปฏิบัติจริง มักมีส่วนที่แตกต่างไปจากแผนที่วางไว้เดิม จนบางครั้งอาจต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการประเมินโดยสิ้นเชิงเลยก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากไม่ได้คาดคิดถึงอุปสรรคบาง

ประการไว้ก่อน ดังนั้น นักประเมินไม่ควรยึดถือมันในรูปแบบที่วางไว้อย่างเคร่งครัดจนเกินไป เพราะความยืดหยุ่นและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของนักประเมินเท่านั้นที่จะทำให้ การประเมินประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

(4) การสรุปผลการประเมิน นักประเมินจะต้องไม่สรุปผลเกินจากข้อมูล เพราะจะทำให้ นำผลการประเมินไปใช้อย่างไม่ถูกต้องได้ โดยทั่วไปแล้วผลสรุปจากการประเมินผล กระบวนการจัดการศึกษา ควรมีลักษณะเป็นการนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้น พร้อม ทั้งเหตุผลที่เป็นไปได้ทั้งหมดอย่างครบถ้วน และควรมุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องมีข่าวสารอย่างเพียงพอ สำหรับการพิจารณาตัดสินใจคุณค่าของผลกระทบต่างๆ

จากระบบการคิดและระบบการทำงานในการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ เพื่อการวิจัยดังกล่าว จะทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการประเมินโครงการในแต่ละประเภทซึ่ง นำไปสู่การกำหนดประเด็นหรือคำถามการวิจัยแต่ละประเภทได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 มิติและประเด็นคำถามการวิจัยตามแนวทางการประเมินเชิงระบบ

อย่างไรก็ตาม ดังกล่าวแล้วว่า จุดมุ่งหมายหลัก ในการประเมินมี 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ (decision-oriented evaluation) และการประเมินเพื่อการตัดสินใจคุณค่า (value-oriented evaluation) สำหรับแนวคิดการวิจัยที่นำเสนอ นั้น เป็นการวิจัยเพื่อการตัดสินใจ (decision-oriented evaluation) เป็นกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้รับสารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมินนั้นๆ บทบาทของนักประเมินที่สำคัญ คือ การตอบสนองความต้องการของสารสนเทศของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ นักประเมินไม่ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อไม่ให้เสียความเป็นกลาง มีบทบาทเพียงเป็นผู้นำเสนอสารสนเทศจากการประเมินเท่านั้น ปล่อยให้ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจคุณค่าโดยอาศัยสารสนเทศที่ผู้ประเมินนำเสนอไปนั้น สำหรับวิธีการหลักในการประเมินมี 2 ประการ คือ การประเมินโดยยึดหลักเชิงระบบ (system approach) และการประเมินโดยยึดวิถีเชิงธรรมชาติ (naturalistic approach) ที่เชื่อว่าวิถีเชิงระบบเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการประเมิน เพราะเป็นการประเมินที่มีการวางแผนการประเมินและวิธีการดำเนินงานอย่างชัดเจน รัดกุม และเป็นระบบ สนับสนุนการใช้เครื่องมือที่ได้มาตรฐานในการรวบรวมข้อมูล มีการควบคุมสถานการณ์ และตัวแปรแทรกซ้อนที่อาจส่งผลกระทบต่อ การประเมิน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและมีการสรุปผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ในกรณีการประเมินโดยยึด “วิถีเชิงธรรมชาติ” เป็นการประเมินตามความเชื่อในปรัชญาอัตถ์นิยม (subjectivism) ที่เชื่อว่าวิถีทางธรรมชาติเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการประเมิน เพราะมีลักษณะการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพธรรมชาติ โดยเน้นการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักการเชื่อมโยงเหตุผล การสังเกตและการวิเคราะห์เบื้องต้นจะนำไปสู่การสังเกตและวิเคราะห์ ในขั้นลึกๆ ต่อไป จนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมิน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของนักประเมินเป็นเกณฑ์ และตามที่ ศิริชัย กาญจนวาสิ (2550) ได้จัดแบ่งกลุ่มการประเมินออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิถีเชิงระบบ เน้นการใช้วิถีเชิงระบบเพื่อการนำเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ 2) กลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจ โดยวิถีเชิงธรรมชาติ (naturalistic decision-oriented evaluation) เน้นการใช้วิถีเชิงธรรมชาติเพื่อการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจคุณค่าของผู้บริหารและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ 3) กลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจคุณค่าโดยวิถีเชิงระบบ (system value-oriented evaluation) เน้นวิถีเชิงระบบเพื่อให้นักประเมิน 4) กลุ่มการประเมินเพื่อการ

ตัดสินคุณค่าโดยวิธีเชิงธรรมชาติ (naturalistic value-oriented evaluation) เน้นวิธีเชิงธรรมชาติ เพื่อให้ให้นักประเมินทำการตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมิน

ดังนั้นรูปแบบการประเมินเชิงระบบตามทัศนะเบื้องต้น จึงจัดอยู่ในกลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิธีเชิงระบบ ที่อิงกับรูปแบบการประเมินบริบท ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ (context-input-process-product) ตามทัศนะของ Stufflebeam et al. (1971); Stufflebeam (2001, 2008) และ Stufflebeam & Madaus (2001) และเพิ่มการประเมินผลกระทบ (impact) ตามทัศนะของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ นิคม ตั้งกะพิภพ (2528) แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้รูปแบบการประเมินในการวิจัยส่งผลกระทบต่อผู้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และเพื่อก่อให้เกิดพลังเสริมที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ผลการวิจัยได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติได้มากขึ้น ตามแนวความคิดการประเมินที่เน้นการนำผลไปใช้ประโยชน์ (utilization-focused approach) ตามทัศนะของ Patton ที่ว่า การประเมินต้องระบุผู้ต้องการใช้ผลการประเมิน กำหนดประเด็นการประเมินที่ชัดเจน เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การตัดสินที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ผลการประเมิน เสนอผลการประเมินโดยผู้ใช้ผลการประเมินเป็นผู้สรุปและตัดสินคุณค่า จึงเห็นว่า ควรได้นำเอาวิธีการประเมินในกลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิธีเชิงธรรมชาติมาประยุกต์ใช้ด้วย คือ วิธีการประเมินแบบรวมพลัง

1.5.2 การประเมินรวมพลัง (collaboration evaluation) เป็นวิธีการประเมินที่มี

พัฒนาการมาจากการประเมินแบบยึดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder-based approach) การประเมินแบบมีส่วนร่วม (participatory evaluation) การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ (empowerment evaluation) การประเมินแบบประชาธิปไตย (democratic evaluation) และการประเมินแบบพัฒนาการ (developmental evaluation) (Bradom, 1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550) ให้นิยามว่าเป็นการประเมินที่รวมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมาร่วมพลังช่วยกันดำเนินการประเมิน ระดับความเข้มข้นในการมีส่วนร่วมมีสูงมาก ทั้งนี้ทั้งนักประเมินและผู้มีส่วนได้เสีย ต่างมีสิทธิเท่าเทียมกันในการตัดสินเรื่องเทคนิคการประเมินทั้งหมด กิจกรรมการประเมินที่สำคัญ คือ การประชุมปรึกษาหารือกันจนสมาชิกในทีมประเมินมีความรู้ความเข้าใจใกล้เคียงกัน การประเมินประกอบด้วย ขั้นตอนการรวมพลังสำรวจเบื้องต้น เพื่อศึกษาจุดเด่น จุดอ่อน ขั้นรวมพลังกำหนดเป้าหมายการประเมิน ขั้นตอนการรวมพลังกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินงาน และขั้นการรวมพลังเพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมาย และใช้ผลการประเมิน

สำหรับการนำวิธีการประเมินแบบรวมพลังมาประยุกต์ใช้ ได้นำไปสู่หลักการ และเงื่อนไขสำหรับบางประการของการประกันคุณภาพที่ดี ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2540; กรมวิชาการ, 2543; อมรวิชัย นาคทรพรพ, 2540)

1) การมีส่วนร่วม (participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินและร่วมรับผิดชอบ กับการจัดการศึกษา

2) การเสริมสร้างพลัง (empowerment) เป็นการสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

3) การกระจายอำนาจ (decentralization) หน่วยงานหรือสถานศึกษาจะพัฒนา คุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้อย่างเต็มที่ต่อเมื่อหน่วยงานหรือสถานศึกษามีความ เป็นอิสระเพียงพอที่จะคิดและตัดสินใจ ทั้งด้านการบริหารวิชาการและการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่ง สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้มีการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาสู่สถานศึกษาและท้องถิ่นให้มากที่สุด

4) การสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบในพันธะภาระ (accountability) การศึกษาไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัด การศึกษาของสถานศึกษานั้น จึงต้องสร้างให้ทุกคนมีสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการศึกษา เช่น หน้าที่ต่อการเป็นพ่อแม่ ครู ผู้ปกครอง เป็นต้น นอกจากนี้ กระบวนการทำงานและผลงานของ หน่วยงานหรือสถานศึกษาต้องสามารถตรวจสอบได้ทุกเมื่อโดยสังคมและประชาชน

5) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (continuous quality improvement) การประเมินแบบรวมพลังจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับใช้ในการวางแผน เพื่อการปรับปรุง คุณภาพอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิดหรือการตัดสินให้รางวัลหรือให้โทษ

1.5.3 มาตรฐานการประเมิน (evaluation standards) มาตรฐานของการประเมิน ถือเป็นสิ่งที่กำหนดและบ่งชี้ถึงคุณภาพของการประเมินได้ ซึ่งมาตรฐานการประเมินทางการศึกษาที่ ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำ มาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549; Fitzpatrick, Sander, & Worthen, 2004) รายละเอียดของมาตรฐานการ ประเมินมี 5 มาตรฐาน ดังนี้

1) มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (utility standards) ซึ่งมุ่งให้การประเมินเป็น กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผลประเมิน มีเกณฑ์ประกอบด้วย

- (1) การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือองค์การทุกกลุ่มที่ต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมิน
 - (2) ความเป็นที่น่าเชื่อถือของนักประเมิน
 - (3) ขอบข่ายสารสนเทศและขอบเขตการประเมินตรงตามคำถามการประเมิน
 - (4) การระบุเกณฑ์ การแปลความหมาย และการตัดสินคุณค่าของโครงการหรือองค์การมีความกระจ่างชัดเจน
 - (5) รายงานการประเมินมีความสมบูรณ์ ชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย
 - (6) การประเมินผลกระทบทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการหรือองค์การสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
- 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility standards) โดยเน้นความเป็นจริงของการประเมิน มีเกณฑ์ประกอบด้วย
- (1) กระบวนการประเมินใช้ปฏิบัติได้จริง และไม่ทำให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - (2) นักประเมินได้รับความร่วมมือจากกลุ่มผู้มีผลประโยชน์โดยไม่มีอิทธิพลต่อการประเมิน
 - (3) การประเมินมีความคุ้มค่ากับการลงทุน
- 3) มาตรฐานด้านความชอบธรรม (propriety standards) ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ จรรยาบรรณ และจริยธรรม มีเกณฑ์ประกอบด้วย
- (1) การประเมินสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ
 - (2) นักประเมินมีการทำความเข้าใจและทำสัญญาสำหรับการประเมิน
 - (3) มีการรักษาสีทธิของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน
 - (4) มีการสำรวจ วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย ของสิ่งที่ประเมินอย่างทั่วถึง
 - (5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการหรือองค์การทุกคนได้รับสิทธิในการเข้าถึงรายงานการประเมิน
 - (6) หากมีการขัดผลประโยชน์ในกระบวนการประเมิน ต้องมีการแก้ปัญหาโดยเปิดเผยและซื่อสัตย์
 - (7) การใช้จ่ายในการประเมินประหยัดและถูกต้องตามกฎเกณฑ์
- 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (accuracy standards) โดยมุ่งให้การประเมินดำเนินการตามหลักวิชาการมีสารสนเทศเพียงพอในการตัดสินคุณค่าของโครงการหรือองค์การที่มุ่งประเมิน มีเกณฑ์ประกอบด้วย

- (1) มีระบบการเก็บเอกสาร รายละเอียดของสิ่งที่ถูกประเมินทุก
 (2) มีการวิเคราะห์บริบทโครงการหรือองค์การที่มีผลต่อการประเมิน
 อย่างละเอียด
- (3) มีการบรรยายวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมินอย่างละเอียด
 (4) มีการระบุแหล่งข้อมูลและข้อมูล มีรายละเอียดพอที่จะใช้ในการ
 ตัดสินคุณค่าโครงการหรือองค์การ

- (5) ข้อมูลที่รวบรวมมามีความเหมาะสม สามารถตีความได้อย่างมีความตรง
 (6) การรวบรวมข้อมูลมีความเหมาะสมทำให้ผลการประเมินมีความเที่ยง
 (7) การทบทวนและปรับแก้ข้อมูลสำหรับการประเมินในกรณีที่ทำเป็น
 (8) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่สมบูรณ์และตีความได้ชัดเจน
 (9) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สมบูรณ์และตีความได้ชัดเจน
 (10) นักประเมินสรุปผลการประเมินพร้อมทั้งให้เหตุผลที่สมเหตุสมผล
 (11) รายงานการประเมินไม่มีความลำเอียง
 (12) การประเมินงานประเมิน หรือการประเมินอภิมาน ต้องประเมินทั้ง
 ในเชิงความก้าวหน้า และเชิงรวมสรุป ต้องใช้มาตรฐานทั้ง 4 มาตรฐานเพื่อนำผลประเมินมา
 ปรับปรุงการดำเนินการประเมินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสทราบจุดแข็ง จุดอ่อน ของงาน
 ประเมินเพื่อตัดสินใจในการใช้ผลการประเมินได้อย่างเหมาะสม

5) มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบจากการประเมิน (evaluation accountability)
 เป็นความรับผิดชอบการใช้ทรัพยากรในการเพิ่มคุณค่าให้กับโครงการ โดยการสืบเสาะหาว่า โครงการ
 นั้นดำเนินการอย่างไร มีการปรับปรุงโครงการอย่างไร โครงการมีคุณค่าและความสำคัญอย่างไร มีการ
 เพิ่มมูลค่าและการได้ประโยชน์อย่างไร มาตรฐานมีเกณฑ์ประกอบด้วย (Yarbrough, et al, 2010)

- (1) การประเมินเชิงเอกสาร
 (2) การประเมินอภิมานภายใน
 (3) การประเมินอภิมานภายนอก

โดยมาตรฐานทั้ง 5 ด้าน จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการประเมิน 10
 ประการ คือ (1) แนวทางที่ทำการประเมิน (2) วัตถุประสงค์ในการประเมิน (3) ผลที่เกิดขึ้นตาม
 นโยบายการประเมิน (4) การทำสัญญาในการประเมิน (5) คณะผู้ประเมิน (6) วิธีการประเมิน (7)
 การรวบรวมข้อมูล (8) การวิเคราะห์ข้อมูล (9) การเสนอรายงานการประเมิน และ (10) การสรุป
 รายงานการประเมิน โดยความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์กับกิจกรรมการประเมิน หรือสิ่งที่ควรคำนึง
 ในขณะที่ดำเนินการประเมิน แสดงไว้ ดังตารางที่ 2 (ส.วาสนา ประवालพฤกษ์, 2544)

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าในการปฏิบัติกิจกรรมการประเมินต่างๆ นั้น ผู้ประเมินควรคำนึงถึงเกณฑ์ข้อใดบ้างใน 28 ข้อ ซึ่งหากผู้ประเมินได้พิจารณาเกณฑ์นั้นๆ ให้รอบคอบแล้ว น่าจะรับประกันความถูกต้อง เหมาะสมของการดำเนินกิจกรรมการประเมิน นอกจากนี้ ตารางนี้จะเป็นแนวทางให้การประเมินการจัดการศึกษาของการวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ใช้อ้างอิงสำหรับผู้ประเมินและบุคคลที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจ มุ่งผลประโยชน์การประเมินได้สูงสุด

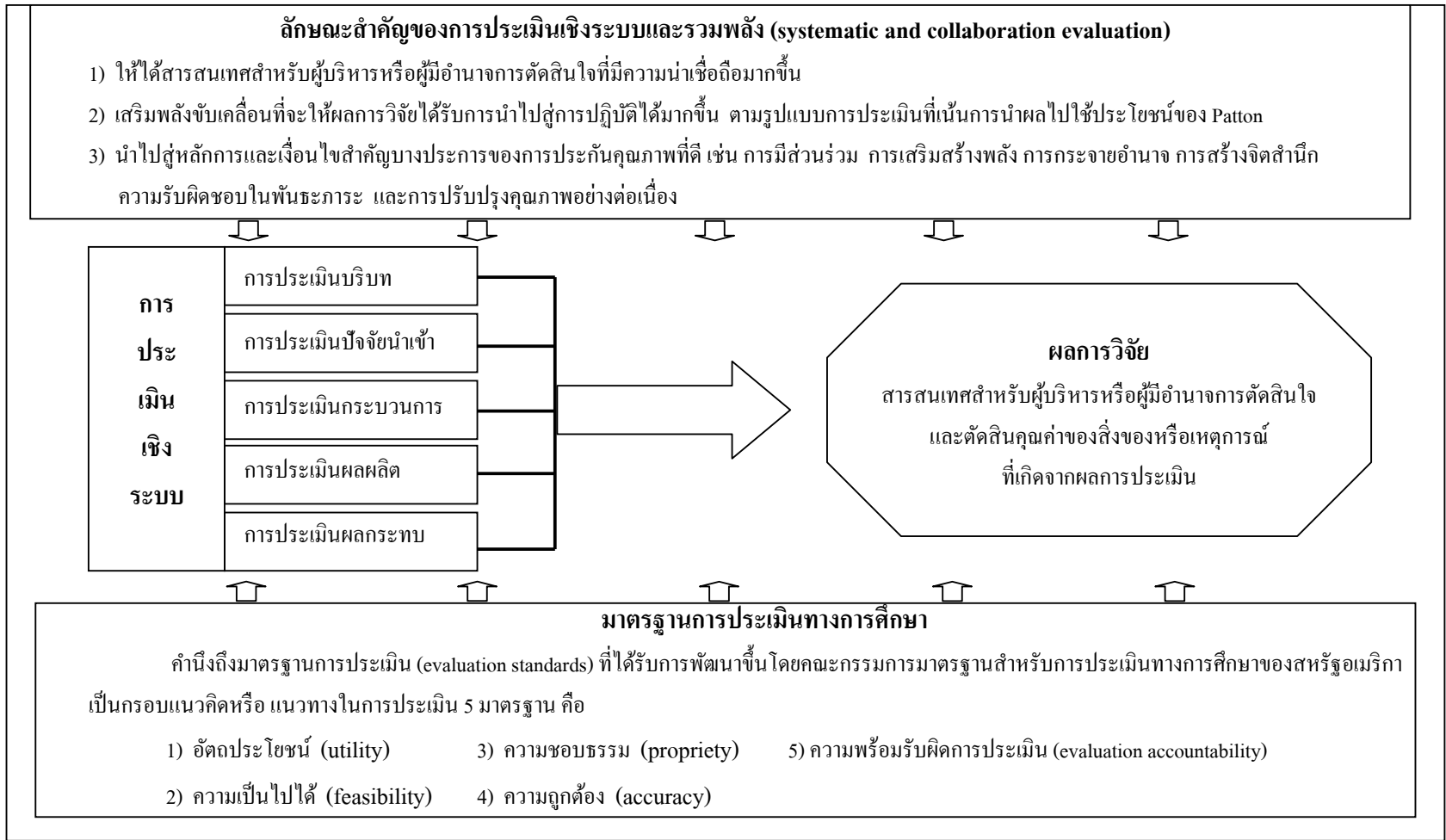
จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการประเมินเชิงระบบและรวมพลังในเบื้องต้น(systematic and collaborative evaluation) ตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้อธิบายว่าแนวคิดเพื่อการวิจัยของรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง เป็นการผสม (mixed) รูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิธีเชิงระบบที่อิงกับรูปแบบการประเมินบริบท ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ตามทัศนะของ Stufflebeam et al. และเพิ่มการประเมินผลกระทบ รวมกับรูปแบบการประเมินแบบรวมพลัง (collaborative evaluation) ซึ่งเป็นวิธีการประเมินในกลุ่มการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยวิธีเชิงธรรมชาติมาประยุกต์ใช้ด้วย เพื่อให้ได้รูปแบบการประเมินที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จสารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่ได้รับการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และเพื่อก่อให้เกิดพลังเสริมที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ผลจากการวิจัยได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติได้มากขึ้น โดยคาดหวังว่าจุดเริ่มต้นจากการพัฒนารูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังนี้ จะเป็นฐานคิดเพื่อการพัฒนารูปแบบการประเมินในรูปแบบอื่นที่แตกต่างออกไป หรือมีการพัฒนาต่อยอดจากรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังนี้ออกไปอีกได้

สำหรับการนำรูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังนี้ไปประยุกต์ใช้ หัวใจสำคัญยังอยู่ที่คำว่า “การประเมินเชิงระบบ” ส่วนคำว่า “รวมพลัง” นั้น เป็นเพียงการนำเพิ่มหรือเสริมให้มีความหลากหลายของเทคนิควิธี และให้เข้าใจให้ชัดเจนว่า “การประเมินเชิงระบบ” แม้จะมีองค์ประกอบ CIPPI เหมือนกับองค์ประกอบของ Stufflebeam et al. คือ CIPP แต่รูปแบบการประเมินแตกต่างกัน แนวคิดดั้งเดิมของ Stufflebeam et al. จะเป็นการประเมินในต่างช่วงเวลากัน และจุดมุ่งหมายต่างกัน กล่าวคือ ประเมินบริบท (context) ก็เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการ ถือเป็นการประเมินก่อนการดำเนินงาน (pre evaluation) ประเมินปัจจัยป้อนเข้า (Input) ก็เพื่อกำหนดทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการรวมทั้งตรวจสอบความเป็นไปได้ของทรัพยากรที่จะใช้นั้นด้วย ถือเป็นการประเมินความเป็นไปได้ (feasibility study) ประเมินกระบวนการ (process) ก็เพื่อกำหนดปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงของการปฏิบัติ ถือเป็นการประเมินในระหว่างดำเนินงาน (ongoing evaluation หรือ formative evaluation) และประเมินผลลัพธ์ (product) ก็เพื่อดูผลสำเร็จโดยรวมของโครงการ ถือเป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (summative evaluation)

แต่แนวคิดการประเมินเชิงระบบตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) มีจุดมุ่งหมายเพื่อออกแบบการประเมินทั้ง CIPPI ในครั้งเดียวกันหรือพร้อมๆ กัน (parallel) โดยมีสิ่งที่จะถูกประเมิน” เกิดขึ้นก่อนแล้ว มีการกระทำไปก่อนหน้านี้แล้ว อย่างน้อยก็ในช่วงเวลาหนึ่งที่เริ่มปรากฏผลออกมาให้เห็น อาจเป็น 1 ปี 2 ปี 3 ปี หรือมากกว่านี้ แล้วแต่ลักษณะของโครงการหรือสิ่งที่จะถูกประเมินนั้นว่าเริ่มเกิดปรากฏการณ์ให้เห็นที่สามารถจะทำการประเมินได้แล้วหรือไม่

ดังนั้น การประเมินบริบท (context) จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีข้อมูลมาตรวจสอบจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการที่กำหนดไว้แต่เดิมนั้นว่ายังคงเหมาะสมอยู่หรือไม่ บริบทอาจยังคงเดิมแต่อาจมีสิ่งแทรกซ้อนบางอย่างมาซึ่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงจุดมุ่งหมายหรือทิศทางของโครงการนั้นหรือไม่ หรือบริบทมีการเปลี่ยนไป จุดมุ่งหมายและทิศทางของโครงการที่มีอยู่เดิมควรจะเปลี่ยนไปหรือไม่ ในกรณีการประเมินปัจจัยป้อนเข้า (input) ก็เช่นกัน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลมาตรวจสอบทรัพยากรที่กำหนดไว้แต่เดิมว่ายังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือไม่มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้น แต่เนื่องจากสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนทรัพยากรใหม่หรือไม่ เป็นต้น ในกรณีการประเมินกระบวนการ (process) และผลลัพธ์ (product) รวมทั้งผลกระทบ (impact) นั้น อาจไม่ใช่เพื่อตรวจสอบสิ่งที่มีมาก่อนหรือกำหนดไว้ก่อน แต่เป็นการประเมินถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพียงแต่ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงนั้น บางเรื่องอาจจะเป็นการสอบถามหรือเก็บข้อมูลย้อนหลังเพราะผ่านช่วงระยะเวลาปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาช่วงเวลาหนึ่งแล้ว เป็นต้น

ดังนั้นการประเมินเชิงระบบและรวมพลังตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ สามารถที่จะสร้างเป็นกรอบแนวคิดเชิงการประเมิน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2553)

2. องค์ประกอบที่มีผลต่อการประเมินการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation)

ในการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการประเมินการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งเป็นการประเมินที่ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์กับการตัดสินใจในด้านบริบท (context) ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลผลิต (product) และผลกระทบ (impact) หรือ CIPPI model (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) โดยได้มีการสรุปองค์ประกอบที่นำไปสู่การประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านบริบทหรือสถานะแวดล้อม (context) ซึ่งจะมียุทธศาสตร์ประกอบพื้นฐานที่นำไปสู่การประเมินที่พึงปรารถนาและทำให้ทราบหลักการและเหตุผลต่อการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงาน โดยพจนี สะเพียรชัย (2520 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) ระบุว่า บริบทหรือสถานะแวดล้อมทางการศึกษา ได้แก่ สภาพทางสังคม ความต้องการทางสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ บรรยากาศทางการเมือง ประชากร แนวคิด ทฤษฎีทางการศึกษา ลักษณะของท้องถิ่น ชนชั้นทางสังคม ระดับชั้นกลุ่มชน ระดับรายได้ การอบรมเลี้ยงดู สภาพห้องเรียน บรรยากาศในห้องเรียน สอดคล้องในบางส่วนกับ ส.วาสนา ประवालพฤษย์ (2544) ที่กล่าวว่า บริบทต้องมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา รวมทั้ง จุมพล หนีมพานิช (2552) ที่ระบุว่า การประเมินบริบทต้องประเมินสถานะแวดล้อมของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ เพื่อหาความต้องการจำเป็น (needs) สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจกำหนดวัตถุประสงค์ของ นโยบาย/แผนงาน/โครงการ ได้วิชัยโครงการพัฒนาสังคมใน Hawii โดยกำหนดองค์ประกอบของบริบท คือ

- 1) สภาพบริบทที่เป็นเบื้องหลังและปัจจุบัน (background and current context)
- 2) ธรรมชาติภาพและการจัดการ (governance and management)
- 3) คุณลักษณะของโครงการ (program characteristic)
- 4) ความเกี่ยวข้องกับชุมชน (community relation)
- 5) ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder impressions)
- 6) ข้อสรุปของการประเมิน (concluding assessment) และ
- 7) สิ่งที่แสดงหรือจับต้องได้ (exhibits) ในส่วนของ Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือการประเมินโรงเรียน ระบุว่า เกณฑ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบริบทที่ต้องประเมิน ได้แก่

- 1) ความเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีความจำเป็นต่อโรงเรียนและการศึกษาในอนาคต (contact with supplying school/further educational)
- 2) ข้อตกลงกับผู้ปกครอง (commitment of parents)
- 3) ข้อตกลงกับชุมชน (commitment of community)
- 4) ข้อตกลงกับการจัดการของคณะกรรมการสถานศึกษา (commitment of management/boards) และ
- 5) ข้อตกลงที่เป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (commitment of network) สำหรับพันธะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2550) เห็นว่า การประเมินบริบทนั้นเป็นการประเมินของ

สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในปัจจุบันเป็นเช่นไร มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้เดิมหรือไม่ควรปรับหรือเพิ่มจุดหมายใดอีก ซึ่งหากวิเคราะห์จากทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ แล้วพบว่า จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบของความเชื่อ ค่านิยม สมมติฐาน ปทัสถาน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ขององค์การได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ Bartol et al (1998) เรียกว่า สภาพแวดล้อมภายใน (internals environments) จากการศึกษาของนักวิชาการในเบื้องต้นสรุปองค์ประกอบของการประเมินบริบทจะต้องเกี่ยวข้องกับเบื้องหลัง (background) ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านบริบทที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบด้านบริบท	สรุปองค์ประกอบบริบทในการวิจัย
สภาพทางสังคม ความต้องการทางสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ บรรยากาศทางการเมือง ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีทางการศึกษา (พจน์ สะเพียรชัย, 2520 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) บริบทต้องมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา (ส.วาสนา ประवालพฤษย์, 2544) ประเมินสถานะแวดล้อมของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ เพื่อหาความ ต้องการจำเป็น (needs) สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจน ปัญหาอุปสรรคต่างๆ (จุมพล นิมิตพานิช, 2552) และความเชื่อมโยง กับสิ่งที่มีความจำเป็นต่อ โรงเรียนและการศึกษาในอนาคต และ ข้อตกลง (commitment) ในด้านต่างๆ (Hofman, Dukstra, & Hofman, 2005) สภาพบริบทที่เป็นเบื้องหลังและปัจจุบัน (Stufflebeam, 2001)	(1) กฎหมาย และนโยบาย ด้านการศึกษา (2) ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎี การจัดการศึกษา
จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบของ ความเชื่อ ค่านิยม สมมติฐาน ปทัสถาน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันกำหนดเพื่อให้เกิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของ องค์การได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2550)	(3) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าประสงค์

จากตารางที่ 3 โดยการประเมินการจัดการศึกษารั้งนี้ เห็นว่า องค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทที่มีความเกี่ยวข้องกับ เรื่อง นโยบาย/แผนงาน/โครงการ การเปลี่ยนแปลงไปของสภาพสังคมและเศรษฐกิจ เชื่อมโยงให้เห็นถึงความจำเป็นที่มีต่อการจัดการศึกษาทั้งที่เป็นเบื้องหลัง และสภาพ

ปัจจุบัน ซึ่งประเด็นเหล่านี้เรียกว่า สภาวะแวดล้อมภายนอกหรือสภาวะแวดล้อมทั่วไป มักประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบ 5 ด้านที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การดังนี้ คือ ด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านวัฒนธรรมสังคม และด้านความเป็นสากล นอกจากนี้ประเด็นที่เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ขององค์การ เรียกว่า สภาวะแวดล้อมภายใน (Bartol et al., 1998) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินด้านบริบทที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา คือ 1) กฎหมายนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลที่กำหนดให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง 2) ปรัชญาแนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสถาบันการพลศึกษา และ 3) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสถาบันที่จัดการศึกษาอุดมศึกษา

ด้านปัจจัยนำเข้า (input) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่นำไปสู่ระบบการจัดการศึกษา โดย สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2547) ส.วาสนา ประวาลพฤกษ์ (2544) มีแนวคิดที่สอดคล้องกันระบุว่าองค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ กลุ่มประชากรเป้าหมาย ตลอดจนระบบการบริหารและระบบการจัดการ ส่วน พจน์ สะเพียรชัย (2520) อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, (2549) ให้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาประเภทต่างๆ เช่น ครู ซึ่งแตกแยกย่อยไปอีก อาทิ วุฒิ ประสบการณ์ นักเรียน อาจแยกเป็น เพศ ทักษะคิด บุคลิกภาพ ระดับสติปัญญา หลักสูตร อาทิ ประมวลการสอน สื่อการสอน ตำรา วิธีสอน อุปกรณ์ เป็นต้น จุมพล หนิมพานิช (2552) ระบุสิ่งที่ต้องประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่และหน่วยงาน จะประเมินในแง่ของความสามารถ 2) ทรัพยากรด้านการบริหาร อันได้แก่ เงินหรืองบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์ จะประเมินในแง่ของความพอเพียง 3) นโยบาย แผนงาน/โครงการ จะประเมินในแง่ของความชัดเจน 4) พื้นที่ตั้ง จะประเมินในแง่ของความเหมาะสม 5) กลยุทธ์ที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะประเมินในแง่ของความเป็นไปได้ และ 6) กลุ่มเป้าหมาย จะประเมินในแง่ของการยอมรับ การให้ความร่วมมือ รวมทั้งการประเมินผลความพึงพอใจ Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) ได้ระบุองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) นักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา (pupil population) 2) คุณลักษณะบริเวณใกล้เคียง/ชุมชน (neighbourhood characteristics) 3) การติดต่อกับโรงเรียนอื่น (contact with other schools) 4) การเงิน/วัสดุทางการศึกษา (financial / material) 5) สิ่งอำนวยความสะดวก/อาคารสถานที่ (accommodation / building) และ 6) คณะทำงานหรือบุคลากร (staff / personnel) สำหรับ สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา, (2544) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. (2544) สถาบันการพลศึกษา (2548) และสุทธิรัชคนกาญจน์ (2547) ระบุปัจจัยนำเข้าที่สอดคล้องกัน ได้แก่ 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนการดำเนินงานและ โครงสร้างองค์กร 2) การบริหารและการจัดการ 3) การเงินและงบประมาณ

4) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ และ 5) หลักสูตรการจัดการศึกษา ส่วนกระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้กำหนดมาตรฐานอุดมศึกษาในประเด็นการบริหารจัดการศึกษาควรมีธรรมาภิบาลการบริหาร นอกจากนี้แรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร และด้านความสามารถในการแข่งขันก็เป็นองค์ประกอบด้วยเช่นกัน (Moorhead & Griffin, 2004) รวมทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กรก็มีอิทธิพลต่อองค์กรหรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย (Robbins & Coulter, 1996) ดังนั้นในการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า จึงสรุปให้ครอบคลุมองค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า	สรุปองค์ประกอบปัจจัยนำเข้าในการวิจัย
ปัจจัยนำเข้าที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนการดำเนินงานและ โครงสร้างองค์กร (สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา, 2544; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)หรือ สมศ., 2544; สถาบันการพลศึกษา, 2548; และสุทธิวิชช คนกาญจน์, 2547)	(1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนการดำเนินงานและ โครงสร้างองค์กร
ทรัพยากรด้านการบริหาร ได้แก่ เงินหรืองบประมาณ บุคลากรหรือ ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547; ศ.วาสนา ประवालพฤษย์, 2544; พจน์ สะเพียรชัย, 2520 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549ก; จุมพล หนิมพานิช, 2552; Hofman, Dukstra, & Hofman, 2005; คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2543 อ้างถึงใน อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน, 2544; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2544; และ กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)	(2) ทรัพยากรด้านการบริหาร
ประเด็นการบริหารและการจัดการ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547; ศ.วาสนา ประवालพฤษย์, 2544; คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2543 อ้างถึงใน อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน, 2544; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2544; และ กระทรวงศึกษาธิการ, 2549; สถาบันการพลศึกษา, 2548; ส่วน จุมพล หนิมพานิช (2552) เรียกว่า กลยุทธ์ในการจัดการ	(3) ยุทธศาสตร์การบริหาร

ตารางที่ 4 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า	สรุปองค์ประกอบ ปัจจัยนำเข้าในการวิจัย
ประเด็นระบบและกลไกการประกันคุณภาพ และหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2543 อ้างถึงใน อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน, 2544; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2544; สถาบันการพลศึกษา, 2548; และสุทธิรัช คนกาญจน์, 2547) มาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร และด้านความสามารถในการแข่งขัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)	(4) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา (5) หลักสูตร (6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร (7) ความสามารถในการแข่งขัน

จากตารางที่ 4 ได้สรุปองค์ประกอบของการประเมินปัจจัยนำเข้าในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน และโครงสร้างองค์การ 2) ทรัพยากรด้านการบริหาร 3) ยุทธศาสตร์การบริหาร 4) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา 5) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน 6) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) ความสามารถในการแข่งขัน แต่เนื่องจากองค์ประกอบบางอย่างได้มีการนำมาประเมินบริบทเกี่ยวกับความสอดคล้อง ชัดเจน เหมาะสม ซึ่งมีอิทธิพลต่อปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และทิศทางของการจัดการศึกษาอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษาที่กำหนดไว้เดิม รวมทั้ง ทรัพยากรการบริหารที่เรียกว่า 4 M's ประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก (material) และ การจัดการ (management) นั้น จึงสามารถกำหนดองค์ประกอบของการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าใหม่ ประกอบด้วย 1) แผนการดำเนินงาน และโครงสร้างองค์การ 2) ทรัพยากรด้านการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ โดยการจัดการ มีประเด็นย่อย ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์การบริหาร (2) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา (3) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน (4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 3) ความสามารถในการแข่งขัน

ด้านกระบวนการ (process) หมายถึง การดำเนินการบริหารและการจัดการศึกษาหรือการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้แยกเป็น 1) กระบวนการในระดับโรงเรียนหรือสาขาวิชา อาทิ การมีภาวะผู้นำทางการศึกษา การจัดการในสถานศึกษา วัฒนธรรมความเป็นมืออาชีพ และ 2) กระบวนการในระดับชั้นเรียนหรือผู้เรียน อาทิ คุณภาพของกระบวนการสอน การจัดการปรับปรุงพัฒนา

กระบวนการจัดการเรียนรู้ ความสนใจใฝ่รู้นอกห้องเรียน สำหรับจุมพล หนิมพานิช (2552) ระบุว่า การประเมินกระบวนการดำเนินงานสิ่งที่จะต้องประเมิน ได้แก่ 1) วิธีการ รวมทั้งกระบวนการขั้นตอน การดำเนินงานว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร มีอุปสรรคใหม่ 2) มีการประสานงานตลอดจน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานอย่างไร กับกลุ่มเป้าหมายมีปัญหาใหม่ ส่วนคณะกรรมการการ อุดมศึกษา, 2543 อ้างถึงใน อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน, (2544) และกระทรวงศึกษาธิการ (2549) ระบุว่าองค์ประกอบด้านกระบวนการ ได้แก่ การดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ส่วนสถาบันการพลศึกษา (2548) นอกจากจะบริหารจัดการตามภารกิจอุดมศึกษาที่มี ลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป โดยการเพิ่มการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย รวมถึงการกำหนดในแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น สรุปการประเมินด้านกระบวนการในการจัด การศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงสรุปองค์ประกอบด้านกระบวนการที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบด้านกระบวนการ	สรุปองค์ประกอบ กระบวนการในการวิจัย
การดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ประกอบด้วย การจัดการเรียน การสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย (คณะกรรมการการ อุดมศึกษา, 2543 อ้างถึงใน อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน, 2544; และกระทรวงศึกษาธิการ ,2549; และ สถาบันการพลศึกษา, 2548) รวมทั้งการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศด้านกีฬา (สถาบันการ พลศึกษา, 2548)	(1) การดำเนินงานตาม ภารกิจอุดมศึกษา (2) การพัฒนาองค์การกีฬา สู่ความเป็นเลิศด้านกีฬา

จากตารางที่ 5 องค์ประกอบของการประเมินด้านกระบวนการในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ / การพัฒนา ผู้เรียน การวิจัยและพัฒนา การบริการวิชาการและกีฬาแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย และ 2) การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศด้านกีฬา

ด้านผลผลิต (product) หมายถึง คุณภาพทุกด้านที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการบริหารและ การจัดการศึกษา โดย Hofman, Dukstra, & Hofman (2005) ใช้ผลลัพธ์ (outcome) และความพึงพอใจ (satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจของคณะครูและ ผู้บริหาร โรงเรียน นักเรียนและผู้ปกครอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลลัพธ์ด้านระดับความรู้ สังคม พฤติกรรม ความริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เกิด

กับผู้เรียน และผลลัพธ์ด้านการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ สำหรับ จุมพล หนีมพานิช (2552) ระบุว่า สิ่งที่ต้องทำการประเมินผล ได้แก่ ผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นในแง่ของการบรรลุผลโดยตรง อาทิ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน เป็นต้น ผลที่เกิดกับกลุ่มเป้าหมายที่ประเมินในแง่ ความพอเพียง และความทั่วถึง และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหวัง นอกจากนี้ ผลทางอ้อมที่ประเมินในแง่ ของความเป็นอยู่ด้านอื่นๆ อาทิ ผลต่อสภาพสิ่งแวดล้อม ผลต่อความเป็นอยู่ด้านอื่นๆ ของผู้ที่ เกี่ยวข้อง ผลต่อนโยบาย/แผนงาน/โครงการอื่นๆ จะประเมินในแง่การสนับสนุน ชัดแจ้ง กับ นโยบาย/แผนงาน/โครงการอื่นๆ หรือไม่ อย่างไร ในส่วนสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2549ก) ระบุว่า ผลผลิตนั้นเกิดขึ้นจากการดำเนินการของโครงการ/แผนงาน/การบริการอื่น สิ้นสุดลงแล้วการ ประเมินผลผลิตจะมุ่งคำตอบว่าประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลผลิตเป็นไปตาม วัตถุประสงค์หรือไม่ และผลการดำเนินงานคุ้มค่าเพียงใด จะปรับหรือขยายผลการดำเนินงาน อย่างไร สำหรับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2546) กล่าวว่า ผลผลิตของอุดมศึกษา ได้แก่ มีบัณฑิตที่จบ อย่างมีความหมายและมีคุณค่า โดยเฉพาะมีบัณฑิตที่จบอย่างสร้างสรรค์ (creative) มีผลงานที่เป็น การศึกษาค้นคว้าวิจัย และมีการให้บริการทางวิชาการอย่างเพียงพอ

จะเห็นว่าองค์ประกอบด้านผลผลิตนั้นมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากภารกิจของ การจัดการศึกษาและความพึงพอใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการ ดำเนินงานขององค์ประกอบด้าน บริบท ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการซึ่งการแปลความหมายของ ผลผลิต โดยโยงกับบริบท ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการด้วย โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนด องค์ประกอบการประเมินด้านผลผลิต คือ ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของบัณฑิต และ การสร้างสรรค์องค์ความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ

ด้านผลกระทบ (impact) หมายถึง ผลลัพธ์ซึ่งเป็นผลเกิดขึ้นในระยะยาวจากการดำเนินงาน ของโครงการ/แผนงาน/การบริการอื่น ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวังทั้งทางบวกและทางลบมี อะไรบ้าง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2550) หากพิจารณามิต้องค์ประกอบของผลกระทบซึ่ง จุมพล หนีมพานิช (2552) ได้กล่าวถึงมิติต่างๆ ของผลกระทบที่มีต่อนโยบาย ได้แก่ ปัญหาในแง่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความเป็นประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่มขณะเดียวกันมีผลกระทบต่ออีกกลุ่ม และการมีผลตามมาต่อ อนาคต เช่น นโยบายบางอย่างอาจก่อให้เกิดผลดี แต่บางนโยบายอาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ตามมาในอนาคต หรืออาจมีเงื่อนไขที่นำมาซึ่งค่าใช้จ่าย เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านผลกระทบมีลักษณะคล้ายคลึงกับองค์ประกอบด้านผลผลิต ในแง่ของความเชื่อมโยงกับผลการดำเนินการด้านผลผลิตซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นทั้งโดยคาดหวังและ ไม่ได้คาดหวังหรือเกิดขึ้นจากความตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจและเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบและเป็น ผลในระยะยาว ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบการประเมินด้านผลผลิต คือ ประสิทธิภาพ

ของนักศึกษาด้านทักษะกีฬา และความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษาและผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงจากการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553

จากการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการประเมินการจัดการศึกษาตามกรอบแนวทางการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง ด้านบริบท (context) ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) ผลลัพธ์ (product) และ ผลกระทบ (impact) สามารถสรุปองค์ประกอบหลักต่อการนำมาประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ดังนี้

1) **สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่ออุดมมุ่งหมายและทิศทางการจัดการศึกษาอุดมศึกษา**

(1) กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

(2) ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษา

(3) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

2) **องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอุดมศึกษา**

(1) แผนการดำเนินงาน และ โครงสร้างองค์การ

(2) ทรัพยากรด้านการบริหาร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน วัสดุอุปกรณ์

หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดการ โดยการจัดการ ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์ในการบริหาร (2) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา (3) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และ (4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(3) ความสามารถในการแข่งขัน

3) **กระบวนการดำเนินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา**

(1) การดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน/การ

ผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

(2) การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้านกีฬา

4) **ประสิทธิผล ต่อการดำเนินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา**

5) **ผลกระทบที่เกิดจากการจัดการศึกษาอุดมศึกษา**

2.1 สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่ออุดมมุ่งหมายและทิศทางการจัดการศึกษาอุดมศึกษา

สิ่งแวดล้อมหรือบริบทที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดอุดมมุ่งหมายและทิศทางการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย กฎหมาย นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษา และ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ โดยรายละเอียดจะกล่าวถึงดังต่อไปนี้

2.1.1 กฎหมาย นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

กฎหมายถือเป็นข้อบังคับให้สังคมได้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย นำสู่การพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ อย่างไรก็ตามกฎหมายนั้นมีความหลากหลายมีวิธีการออกกฎหมายหรือบัญญัติกฎหมายในหลายระดับ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานั้น มีกฎหมายที่โดยเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ได้บัญญัติสาระที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไทยไว้อย่างชัดเจนเป็นฉบับแรก ถือเป็นกฎหมายที่นำมาซึ่งการปฏิรูปการศึกษาในประวัติศาสตร์การศึกษาไทย นอกจากนี้ก็มีกฎหมายระดับรองลงมาที่บัญญัติออกมารองรับ อาทิ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 รวมไปถึงกฎหมายย่อย กฎกระทรวง ประกาศและระเบียบอื่นๆ ที่สอดคล้องกับการศึกษาในแต่ละระดับหรือแต่ละรูปแบบมากมายหลายฉบับ ดังนั้นกฎหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินด้านบริบท ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) พระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ.2548 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) มาตรฐานอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การศึกษา : ประชาคมอาเซียน และนโยบายด้านการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

ปัจจุบันมีการประกาศใช้กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่มีการยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว พุทธศักราช 2549 แล้วนั้น อย่างไรก็ตามการบัญญัติสาระแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาก็ยังมีต่อเนื่อง สามารถวิเคราะห์ในแต่ละมาตรา ดังนี้

มาตรา 30 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ประเด็นที่เกี่ยวข้องคือ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม มีความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรา 47 องค์กรของรัฐที่มีหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ ไม้ว่าจะเป็นการคลื่นวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และโทรคมนาคม ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนในระดับชาติและระดับท้องถิ่นในด้านการศึกษาและวัฒนธรรมด้วย

มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบ

สองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การศึกษาทางเลือก ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และตลอดชีวิต ย่อมได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐ

มาตรา 50 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัยตามหลักวิชาการ

มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ประเด็นคือ (1) รัฐต้องสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา ปฐมวัยแก่เด็กและเยาวชน (2) รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ (3) รัฐต้องจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (4) รัฐต้องจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ (6) รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปะวิทยาการแขนงต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ

มาตรา 87 รัฐต้องส่งเสริมและให้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545)

สำหรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ ซึ่งถือว่าเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการจัดการศึกษาในประเทศไทย ตามมาตรา 4, 6, 7, 8 และ 9 ซึ่งแต่ละมาตราสามารถวิเคราะห์ ดังนี้

มาตรา 4 การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มาตรา 6 เป็นปรัชญาของการศึกษาซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 เป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ การมีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความ

เป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้สากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 หลักการจัดการศึกษา โดยมีการยึดหลัก 3 ประการ คือ

(1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกคน (Education for all) เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้มีศึกษาตลอดชีวิต

(2) การให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for education) ต้องการส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา องค์กรเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

(3) มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ เพื่อคุณภาพการศึกษา เป็นไปอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับวิถีชีวิต และมีการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

มาตรา 9 เป็นกระบวนการจัดการศึกษาและการปรับระบบ โครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลัก 6 ประการ คือ

(1) ความเป็นเอกภาพในด้านนโยบาย แต่มีความหลากหลายในการปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการในแต่ละระดับหรือแต่ละท้องถิ่น

(2) การกระจายอำนาจ ในการจัดการศึกษาทุกด้าน ไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองท้องถิ่น และสถานศึกษา

(3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา จัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกด้านและทุกประเภทการศึกษา เนื่องในการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายนั้น ต้องมีมาตรฐานการศึกษาในแต่ละระดับของแต่ละประเภท เพื่อเป็นหลักเทียบเคียง ส่งเสริม กำกับ ดูแล ตรวจสอบและประเมินผล

(4) มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(5) ให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

(6) ให้ประชาชนหรือองค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดเนื้อหาสาระ

และหลักการที่ชัดเจน รวมทั้งยังได้กำหนดระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา ระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพ ทรัพยากรทางการศึกษา และ เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีเอกภาพ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย

3) พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548

พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 ดังนั้นจึงมีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 สาระของกฎหมายมีทั้งหมด 5 หมวด ประกอบด้วย หมวดที่ 1 บททั่วไป หมวดที่ 2 การดำเนินงาน หมวดที่ 3 คณาจารย์ หมวดที่ 4 ปริญญาและวิทยฐานะ หมวดที่ 5 บทกำหนดโทษ และบทเฉพาะกาล รวมทั้งสิ้น 64 มาตรา การนำเสนอต่อไปนี้เป็นบทสรุปที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการศึกษาในสถาบันการพลศึกษา ดังนี้

มาตรา 3, 5, และ 6 ให้วิทยาลัยพลศึกษาที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเป็นวิทยาเขตของสถาบันการพลศึกษา และโรงเรียนกีฬาเป็นส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นมีฐานะเทียบเท่ากับคณะตามพระราชบัญญัตินี้ โดยการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น รวมทั้งให้สถาบันการพลศึกษาขึ้นตรงต่อกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

มาตรา 4 , 16, 17, 18, 19 และ 20 กำหนดให้มีสภาสถาบัน โดยการสรรหาคณะกรรมการดำรงตำแหน่ง วาระ 2 ปี บทบาทหน้าที่สำคัญ อาทิ วางนโยบายและกำกับแผนพัฒนาสถาบัน ออกระเบียบและข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสถาบัน พิจารณาจัดตั้ง การรวม หรือการยุบเลิกส่วนราชการของสถาบัน พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษา กำกับมาตรฐานการศึกษา ควบคุมคุณภาพ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการศึกษาของสถาบัน อนุมัติปริญญา พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและถอดถอนนายกสภาสถาบัน กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องงบประมาณประจำปี และพิจารณาและให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับกิจการเงิน โบนัสของสถาบันที่มีได้กำหนดไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

มาตรา 4, 31 และ 32 เกี่ยวกับตำแหน่งบริหารอำนาจหน้าที่และการดำรงตำแหน่งซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน คือ อธิการบดี ที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี รวมทั้งมี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ที่เป็นผู้บริหารในส่วนกลาง สำหรับผู้บริหารระดับวิทยาเขต เรียกว่า รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต และรองคณบดีประจำวิทยาเขต

มาตรา 7 ให้สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

มาตรา 8 สถาบันจะปฏิเสธการรับผู้สมัครผู้ใดเข้าศึกษาในสถาบัน หรือยุติหรือชะลอการศึกษาของนักศึกษาผู้ใด ด้วยเหตุว่าผู้นั้นขาดแคลนทุนทรัพย์อย่างแท้จริง เพื่อจ่ายค่าธรรมเนียมการศึกษาต่างๆ แก่สถาบันมิได้

มาตรา 12 ให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจัดสรรเงินงบประมาณให้แก่สถาบันตามที่เห็นสมควรเพื่อดำเนินกิจการของสถาบัน นอกจากนั้นสถาบันอาจมีรายได้จากเงินผลประโยชน์และค่าธรรมเนียมต่างๆ รายได้จากการใช้ที่ราชพัสดุที่สถาบันปกครอง ดูแล เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่สถาบัน เงินอุดหนุนจากราชการส่วนท้องถิ่น และรายได้หรือผลประโยชน์อื่นๆ

มาตรา 21, 22, 23, 24 และ 25 จัดให้มีสภาวิชาการ มีอำนาจหน้าที่สำคัญ อาทิ พิจารณาเสนอเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร การสอน การวิจัย และการวัดผลการศึกษาต่อสถาบัน รวมทั้งพิจารณาเสนอการดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย การสอน การประเมินผลการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสภาสถาบัน

มาตรา 26, 27, 28, 29 และ 30 กำหนดให้ในแต่ละวิทยาเขตให้มีคณะกรรมการวิทยาเขต มีอำนาจหน้าที่สำคัญ คือ กำกับดูแลให้วิทยาเขตปฏิบัติตามนโยบายและแผนพัฒนาวิทยาเขตตามที่สภาสถาบันกำหนด

มาตรา 45 คณาจารย์ประจำในสถาบันมีตำแหน่งทางวิชาการ คือ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

มาตรา 49 สถาบันมีอำนาจให้ปริญญาตรีในสาขาวิชาที่มีการสอนในสถาบันได้ โดยปริญญาในสาขาวิชาใดจะเรียกชื่ออย่างไร และจะใช้อักษรย่อสำหรับสาขาวิชานั้นอย่างไร ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 53 สถาบันอาจกำหนดให้มีครูวิทยฐานะและเจ้มีวิทยฐานะเป็นเครื่องหมายแสดงวิทยฐานะของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรได้ และอาจกำหนดให้มีครูประจำตำแหน่งนายกสภาสถาบัน อุปนายกสภา

สถาบัน กรรมการสภาสถาบัน และครูประจำตำแหน่งคณาจารย์ของสถาบันได้ ทั้งนี้ การกำหนด ลักษณะ ชนิด ประเภท และส่วนประกอบของครูวิทยฐานะ เชี่ยวชาญ และครูประจำตำแหน่ง ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

นอกจากพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 ที่กล่าวมาข้างต้น ยังมีระเบียบและข้อบังคับสถาบันการพลศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอีกหลายฉบับ ซึ่งในที่นี่จะสรุปเฉพาะระเบียบบางรายการ ดังนี้

ระเบียบสถาบันการพลศึกษา ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ.2548 โดยสรุป มีระบบการศึกษาใช้แบบหน่วยกิต แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การศึกษาภาคปกติ ใช้ระบบทวิ มีเวลาจัดการเรียนการสอนแต่ละภาคไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์ และการศึกษาภาคสมทบ ให้จัดการเรียนการสอนนอกเวลาราชการ แบ่งออกเป็น 3 ภาคการศึกษา คือ ภาคต้น ภาคปลาย และภาคฤดูร้อน มีเวลาจัดการเรียนการสอนในภาคต้นและภาคปลายไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์ และภาคฤดูร้อนไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์ การจัดแบ่งหลักสูตรการศึกษาออกเป็น หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 120 หน่วยกิต และอย่างมากไม่เกิน 150 หน่วยกิต หลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 150 หน่วยกิต และอย่างมากไม่เกิน 188 หน่วยกิต หลักสูตรปริญญาตรี หลังอนุปริญญา มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 72 หน่วยกิต และอย่างมากไม่เกิน 87 หน่วยกิต สำหรับหลักสูตร 2 ปี และมีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 90 หน่วยกิต และอย่างมากไม่เกิน 112 หน่วยกิต สำหรับหลักสูตร 3 ปี และหลักสูตรอื่นตามที่สถาบันเห็นสมควร

ระเบียบสถาบันการพลศึกษา ว่าด้วยวิธีการงบประมาณเงินรายได้ พ.ศ. 2548 โดยสรุป ดังนี้ เงินรายได้ หมายถึง เงินหรือทรัพย์สินที่หน่วยงานได้รับนอกเหนือจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณรายจ่าย หมายถึง จำนวนเงินอย่างสูงที่อนุญาตให้จ่ายหรือก่อหนี้ผูกพันได้ตามวัตถุประสงค์และภายในระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละปีงบประมาณ โดยงบประมาณรายจ่ายของหน่วยงานให้จัดทำเป็นคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายตามแผนงาน 8 แผนงาน ได้แก่ แผนงานบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนงานจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนงานส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม แผนงานวิจัย แผนงานบริการวิชาการ แก่สังคม แผนงานกิจการนักเรียนและนักศึกษา และแผนงานส่งเสริมและพัฒนากีฬาและนันทนาการ

กล่าวโดยสรุป พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 เป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อให้มีหน่วยงานทางการศึกษาที่เรียกว่า สถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานนิติบุคคล มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีและ/หรือต่ำกว่าปริญญาตรี

ทางด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬานันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

4) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559

ด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 33 ได้บัญญัติให้มีการจัดทำแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น แผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา และแผนพัฒนาการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ตามมาตรา 34 รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับสถานศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกันทั่วประเทศ ทั้งนี้การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ อยู่บนพื้นฐานของปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีกรอบแนวคิดและเจตนารมณ์ คือ

(1) ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

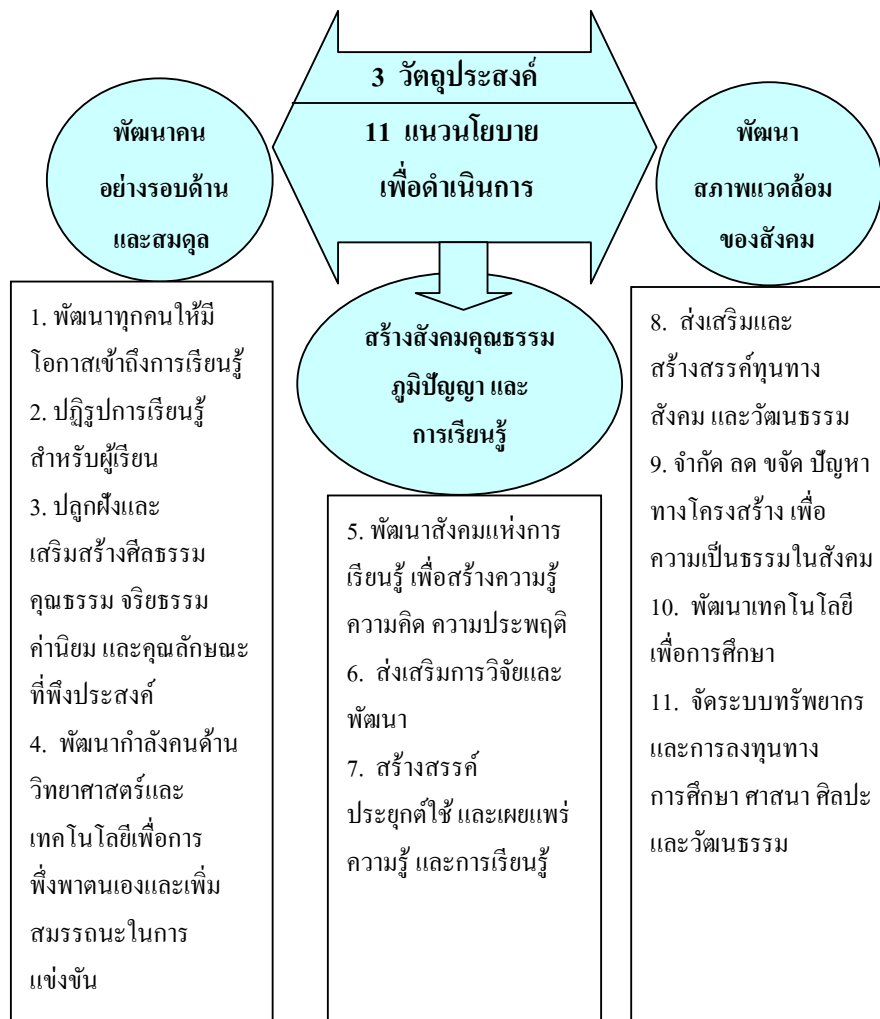
ตามแนวพระราชดำรัสองค์สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ยึดทางสายกลาง บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบคอบรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อมุ่งให้เกิด “การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย” นั่นคือ ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้คนไทยมีความสุข ทั้งตนเอง และก้าวทันโลก โดยยังรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

เป็นแผนบูรณาการแบบองค์รวม กระบวนการบูรณาการของชีวิตเป็นองค์รวมของการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และธรรมชาติ อย่างมีสมดุล พึ่งพาอาศัย ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยครอบคลุมเป็นสถาบันหลักที่มีความสำคัญที่สุด พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

พัฒนาสังคมให้เข้มแข็งและมีคุณภาพ ได้แก่ (1) สังคมคุณภาพ ที่มีความเที่ยงธรรม มั่นคงโปร่งใส ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพสมบูรณ์ (2) สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ที่ทุกคนและทุกส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้และพร้อมจะเรียนรู้อยู่เสมอ และ (3) สังคมแห่งความสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน เป็นสังคมที่มุ่งฟื้นฟูสืบสาน และธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ ศิลปะ และวัฒนธรรม

(2) วัตถุประสงค์และแนวนโยบาย

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบาย เพื่อการดำเนินการ ไว้ในวัตถุประสงค์ 3 ข้อ และแนวนโยบาย 11 ประการ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงวัตถุประสงค์และแนวนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2549

จากภาพที่ 3 สามารถสรุปวัตถุประสงค์ แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนี้

วัตถุประสงค์ 1 : พัฒนาคอนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา มีแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการดังนี้

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 1 : การพัฒนาทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ มีเป้าหมาย คือ (1) ผู้สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปีมีโอกาสได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดในหลากหลายรูปแบบ และ (2) มีการจัดบริการการศึกษาในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เพื่อเพิ่มโอกาสและทางเลือกในการศึกษาของประชาชนทุกคน มีกรอบการดำเนินงาน ได้แก่ (1) ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีความหลากหลาย และให้เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ และตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่น (2) จัดบริการการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษด้านต่างๆ และ (3) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเฉพาะทางเพื่อสนองความต้องการเฉพาะ โดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 2 : การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มีเป้าหมาย คือ (1) ผู้เรียนเป็นคนเก่งที่พัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นคนดี และมีความสุข (2) ครูทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และ (3) สถานศึกษาทุกแห่งมีการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับกรอบดำเนินงาน ได้แก่ (1) การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) การปฏิรูป ครู ณาจารย์ทางการศึกษา และ (3) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และประกันคุณภาพการศึกษา

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 3 : การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม มีเป้าหมาย คือ (1) มีการบูรณาการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งในเนื้อหา กระบวนการ และกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน และ (2) คนไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสมตามระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม มีกรอบการดำเนินงาน คือ (1) ปฏิรูปโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตรในทุกระดับการศึกษา ให้มีสาระของความรู้เกี่ยวกับความจริงของชีวิต และธรรมชาติ หลักของศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงามของระบบวิถีชีวิตและเอกลักษณ์ไทยเพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ต่างๆ ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก และ (2) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ด้วยกระบวนการทางการศึกษาและฝึกอบรม

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 4 : การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันในระดับนานาชาติ มีเป้าหมายคือ (1) คนไทยทุกคนมีความรู้ ความคิด และความใฝ่รู้ ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควบคู่ไปกับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และ (2) ผลิตครู ณาจารย์และบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการและได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ มีกรอบดำเนินงาน ได้แก่ (1) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้แบบวิทยาศาสตร์ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และใช้ศักยภาพของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ และ (2) ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ 2 : สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการดังนี้

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 5 : การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน มีเป้าหมายคือ (1) คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา มีความใฝ่รู้ และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพ และ (2) คนไทยทุกคนมีความซื่อสัตย์สุจริต รู้จักรับผิดชอบชั่วดี มีระเบียบวินัย ปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง ซึ่งมีกรอบดำเนินงาน ได้แก่ (1) จัดการเรียนรู้อะไรที่มีคุณภาพ มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น เปิดกว้าง และเข้าถึงได้ง่ายสำหรับทุกคน และ (2) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งการสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 6 : การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และการเรียนรู้ของคนและสังคมไทย มีเป้าหมายคือ (1) เพิ่มสัดส่วนการสนับสนุนด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศจากภาครัฐ (2) มีการวิจัยพื้นฐานและวิจัยที่มุ่งประยุกต์ใช้ประโยชน์ในบริบทของสังคมไทยมากขึ้น และ (3) มีบุคลากรเพื่อการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในอัตราที่ใกล้เคียงกับที่มีในประเทศผู้นำในระดับนานาชาติ สำหรับกรอบดำเนินงานคือ (1) กำหนดให้มีการวิจัยและพัฒนาเป็นสาระในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน (2) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างและพัฒนาความรู้และการเรียนรู้เพื่อ

ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต และ (3) ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการพัฒนานักวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 7 : การสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มีเป้าหมาย คือ มีการพัฒนาความรู้และการเรียนรู้ที่ใหม่ๆ มีการใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย และมีกรอบการดำเนินงาน คือ (1) ส่งเสริมให้เกิดการสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและจากนวัตกรรม เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ (2) สนับสนุนมีการแลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ที่เหมาะสมและทันการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ 3 : พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มีแนวนโยบายเพื่อดำเนินการดังนี้

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 8 : การส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม ชุมชนชาติ และสิ่งแวดล้อม บนฐานของศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ไทย มีเป้าหมาย คือ สถาบันในสังคมทุกสถาบันสามารถทำหน้าที่เป็นภูมิคุ้มกันพัฒนาจิตใจ คุณภาพชีวิตที่ดีงามและมีความสุขของคนและสังคมไทยได้ตลอดไป ซึ่งมีกรอบการดำเนินงาน คือ (1) พัฒนาส่งเสริม และสร้างสรรค์ความรู้และเรียนรู้ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น/ไทย และทำความเข้าใจเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาสากล และ (2) ส่งเสริมการพลศึกษา นันทนาการและการกีฬา

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 9 : การจำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้างที่ก่อให้เกิด และหรือคงไว้ซึ่งความยากจน ชัดสน ค้อยโอกาสและศักดิ์ศรีของคนและสังคมไทย เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม มีเป้าหมาย คือ ประชากรผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มมีโอกาสในการเข้าถึง และได้รับบริการทางการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่จัดอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งมีกรอบการดำเนินงาน ได้แก่ (1) ปฏิรูประบบงบประมาณเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และให้ถือว่าการศึกษายเป็นการลงทุนที่จะช่วยแก้ปัญหาความยากจน (2) ปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความหลากหลายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) ใช้มาตรการทางการศึกษาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมเพื่อขจัดความยากจน

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 10 : การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมาย คือ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาอย่างทั่วถึงและทัดเทียมกัน รวมทั้งเชื่อมโยงเครือข่ายอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีกรอบการดำเนินงาน ได้แก่ (1) ส่งเสริมให้หน่วยงานทุกระดับให้มีระบบฐานข้อมูลเชื่อมโยงและสามารถใช้

ประโยชน์ร่วมกันได้ (2) ใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มคุณภาพของการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (3) ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใช้และผลิตเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีจิตสำนึก จรรยาบรรณและรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิตสื่อเพื่อการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และ (3) พัฒนา ผู้รับและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเลือกสรร กลั่นกรอง และใช้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ

แนวนโยบายเพื่อดำเนินการ 11 : การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย มีเป้าหมาย คือ เปิดโอกาสให้ทุกส่วนในสังคมในประเทศและต่างประเทศมีส่วนร่วมในการลงทุนจัดการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรในการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพและหลากหลายสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีกรอบการดำเนินงาน คือ ระดมทรัพยากร จัดระบบและวิธีการจัดสรรทรัพยากร จัดระบบการบริหารและการใช้ทรัพยากร และจัดระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้

(3) การบริหารแผนมุ่งสู่การปฏิบัติ ที่ยังคงมุ่งเน้นการระดมสรรพกำลังจากทุกส่วนในสังคมให้มีส่วนร่วมในการแปลงแผนสู่การปฏิบัติทุกขั้นตอน รวมทั้งการมีกลไกในการบริหารแผน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้เป้าหมายและความมุ่งมั่นร่วมกันที่จะได้เห็นคนไทยและสังคมไทยพัฒนาไปพร้อมๆ กับสังคมนานาชาติ โดยมีสติรู้เท่าทัน มีจิตความสามารถพร้อมสมบูรณ์ และยังคงคุณค่าวัฒนธรรมวิถีชีวิตแบบน้ำใจไทยเอาไว้ ไม่ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดๆ ก็ตาม

โดยสรุปแล้วแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2549-2559 เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา และแผนพัฒนาการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม รวมทั้งใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในระดับสถานศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาการด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกันทั่วประเทศ ทั้งนี้การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ อยู่บนพื้นฐานของปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวัตถุประสงค์ คือ การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล สร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม

5) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)

สภาพการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและแนวโน้มการพัฒนาภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ประชากร การสาธารณสุข

สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาที่จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งจากการสรุปกรอบทิศทาง การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559 ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2559) ได้ กำหนด วิสัยทัศน์ประเทศไทย มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society)” นั่นคือ คนไทยมีคุณธรรมนำความรู้ รอบรู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและ ทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาลธำรงไว้ซึ่งระบอบ ประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี โดยมี เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนา ทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้ตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของ ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชน และสังคมไทย โดยเพิ่ม (1) จำนวนปีเฉลี่ยการศึกษาของคนไทยเป็น 10 ปี (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักของทุกระดับสูงกว่าร้อยละ 55 (3) เพิ่มกำลังแรงงานระดับกลางที่มี คุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั่วประเทศ และ (4) จำนวนบุคลากรด้านการศึกษา 10 คน ต่อประชากร 10,000 คน ทั้งนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคนที่มีคุณธรรมนำความรู้ ส่งเสริม ให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสามารถจัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญา ท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่

6) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565)

เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 เมื่อสิ้นสุดแผนใน ปี พ.ศ.2565 คือการ “ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และ นวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก สนับสนุนการพัฒนา ที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่าย อุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ”

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 ออกแบบโดยคำนึงถึงมิติบูรณาการ และองค์รวมของการพัฒนาอุดมศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ (strategic direction) สาระหลักมี

สองส่วน ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ภาพฉาย (scenario) และนโยบายสำคัญที่เป็นปัจจัยแวดล้อมรุมเร้า ส่งผลกระทบต่อมนุษย์และโลก ประเทศไทย จนถึงอุดมศึกษา ส่วนที่สอง เป็นปัจจัยภายในระบบ อุดมศึกษา

การวิเคราะห์ภาพฉาย (scenario) และนโยบายสำคัญที่เป็นปัจจัยแวดล้อม รุมเร้า ส่งผลกระทบต่อมนุษย์และโลก ประเทศไทย จนถึงอุดมศึกษา มีดังนี้

(1) ความเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร ประชากรไทยยังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไปอย่างช้าๆ จำนวนเด็กและเยาวชนที่ลดลง อัตราการบั้นผลประชากรที่จะหมดไป และผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ภาพฉายดังกล่าวชี้ให้อุดมศึกษาโดยเฉพาะสำหรับประชากรวัยอุดมศึกษา 18-22 ปี ต้องลดการขยายตัวอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเช่น หลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยเน้นคุณภาพ อุดมศึกษาต้องเพิ่มบทบาทด้านการเพิ่มผลิตภาพเศรษฐกิจของกลุ่มวัยทำงาน เน้นการศึกษาต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนงานและอาชีพ การเกิดอาชีพใหม่ อุดมศึกษาต้องส่งเสริมผู้สูงอายุให้ยังมีผลิตภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ (social and economic productivity)

(2) พลังงานและสิ่งแวดล้อม เป็นปัญหาาร่วมของทุกประเทศ ประเทศไทย พึ่งพิงพลังงานนำเข้าสูง ส่งผลต่อเศรษฐกิจประเทศ เนื่องจากราคาพลังงาน โดยเฉพาะน้ำมันเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง และจะไม่ลดลง การใช้พลังงานจากฟอสซิลสร้างปัญหาเรือนกระจก ส่งผลต่อความอยู่รอดของมนุษยชาติ อุดมศึกษาต้องสร้างความตระหนักการอนุรักษ์พลังงานละสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ในการศึกษาทุกระดับและในหมู่ประชาชน ผลิตบัณฑิตและความรู้ลึกด้านการอนุรักษ์และจัดการพลังงาน พลังงานหมุนเวียน โดยเฉพาะพลังงานชีวภาพ และพลังงานทางเลือก ทำงานกับภาคการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เร่งเร้าความเข้าใจสาธารณะ จนถึงการสร้างคนและองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทั้งดิน น้ำ ป่าไม้ ระบบนิเวศ

(3) การมีงานทำและตลาดแรงงานในอนาคต มี 4 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานได้แก่ โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ โลกาภิวัตน์ ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และโลกสารสนเทศ อุดมศึกษาไทยสามารถวางตำแหน่งผู้เล่นหลักในอาเซียนได้ โดยการคู่ต้นแบบจากสมาคมยุโรป เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดมาตรฐานการศึกษา และปริญญาที่ยอมรับร่วมกันได้ (mutual recognition) อุดมศึกษาจำเป็นต้องเข้าไปเป็นผู้เล่นสำคัญโลกยุคสารสนเทศ เป็นสังคมไร้พรมแดน เกิดการจ้างงานและความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและความรู้กระทำได้ง่าย เทคโนโลยีแพร่กระจายอย่างกว้างขวาง โดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ มีนวัตกรรมและตลาดแรงงานใหม่ๆ ที่มีมูลค่าเพิ่มและมูลค่าสูง บนฐานของนวัตกรรม ทรัพยากรมนุษย์โครงสร้างพื้นฐานและสารสนเทศ

(4) การกระจายอำนาจการปกครอง พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น การที่อุดมศึกษาทำงานกับท้องถิ่นจะเสริมภารกิจหลักหนึ่งของอุดมศึกษาคือการบริการสังคมให้โดดเด่นรองรับเหตุผลของการจัดตั้งและการส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาบางกลุ่มที่อยู่ในภูมิภาคและท้องถิ่นงบประมาณ อปท. อุดมศึกษาควรรวมตัวงานเป็นเครือข่ายพื้นที่ (เชิงภูมิสังคมและเขตการปกครอง) และเครือข่ายเชิงประเด็น เพราะ โจทย์ท้องถิ่นเป็น โจทย์บูรณาการ ต้องการความรู้หลายระดับหลากหลายสาขา การทำงานต้องการมวลวิฤทธิทั้งฝ่ายอุปสงค์และอุปทาน

(5) การจัดการความขัดแย้งและความรุนแรง สงครามสมัยใหม่เป็นการต่อสู้ระหว่างประชาชน ไร้รูปแบบสงครามและภาพศัตรูชัดเจน ความขัดแย้งและความรุนแรงในโลกกระทบประเทศไทยมากบ้างน้อยมาก ความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้ระเบิดขึ้นในปี พ.ศ.2547 หลังจากมีเหตุการณ์รุนแรงระดับเล็กต่อเนื่องมาหลายสิบปี ด้วยปัจจัยภายในที่สะสมมาหลายร้อยปี ผสมกับการนำเข้าวิธีการทารุณโหดร้ายเพื่อแยกสามจังหวัดภาคใต้ รัฐกำลังแก้ปัญหาด้วยความเด็ดขาดในเบื้องต้น สร้างการเข้าถึงเข้าใจ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและอาชีพในปัจจุบันควบคู่กับการสร้างความเข้าใจและโอกาสอย่างถาวรในอนาคตด้วยการศึกษา ทั้งนี้อุดมศึกษาจะเป็นปัจจัยชี้ขาดในระยะกลางและยาว

(6) เยาวชนไทย นักศึกษาไทย และบัณฑิตในอนาคต อุดมศึกษาควรเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ของเยาวชนและนักศึกษาในแบบของทักษะชีวิต ทักษะสังคม (Socialization) สมรรถนะพื้นฐานร่วม(base line competencies) ที่ข้ามพื่นความรู้วิชาการที่เป็นแท่ง ความรู้และความสามารถเชิงบูรณาการที่ฝังตัว(tacit knowledge and ability) ที่หาไม่ได้จากการเรียนการสอนในห้องที่ขาดปฏิสัมพันธ์สร้างความพร้อมเพื่อเปิดโลกทัศน์สำหรับบัณฑิตในสภาวะโลกาภิวัตน์ด้านภาษาและ เศรษฐกิจพอเพียง ที่ประชาชนชาวไทยได้รับพระราชทานจากสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวนั้น สถาบันอุดมศึกษายังเข้าใจและปฏิบัติเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงในขั้นเริ่มต้น อุดมศึกษาควรเป็นผู้นำให้วิเคราะห์ได้ปฏิบัติได้ บนฐานทรัพยากรภูมิสังคม สร้างความรู้ใหม่เกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน พื้นที่ (กายภาพ การปกครอง และภูมิสังคม) องค์กร ภาคการผลิต

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวมีมติบูรณาการและองค์ร่วมการพัฒนา จึงพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและปัจจัยภายในอุดมศึกษา ดังนี้

(1) รอยต่อการศึกษารั้งพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา อุดมศึกษาต้องให้เวลากับการศึกษารั้งพื้นฐานและอาชีวศึกษาสามเรื่อง เรื่องแรกคือ พัฒนาและสร้างครูคุณภาพสูง ซึ่งเป็นตัวคูณ (multiplier) ทำให้มีคนเก่งมาเรียนครู โดยมีการทบทวนการผลิตครูนอกจากระบบ 5ปี ครุมัธยมศึกษาและครูช่างเทคนิคที่อาจต้องการเวลาเพิ่มมากกว่าหนึ่งปี เรื่องสองคือ การพัฒนาเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ซึ่งเป็นเสมือนหัวรถจักรสำหรับประเทศในอนาคต เรื่องสามคือ อุดมศึกษา

ต้องเปิดโอกาสให้ผู้จบอาชีวศึกษาและกำลังทำงานสามารถเข้าศึกษาต่ออุดมศึกษาได้ด้วยความยืดหยุ่น ประกอบอาชีพต่อไป ไม่ต้องทิ้งงานทั้งอาชีพ ศึกษาในเงื่อนไขเวลาที่ไม่บีบรัด ไม่ผูกมัดนักศึกษาที่เป็นผู้ขับเคลื่อนภาคการผลิตจริง ไม่กำหนดว่าต้องเรียนสำเร็จในเวลาอันสั้น

(2) การแก้ปัญหาอุดมศึกษาในปัจจุบัน ต้องใช้กลไกมาตรฐานและการจัดสรรทรัพยากร เพื่อลดเลิกหลักสูตรที่ไม่ใช่ความต้องการของสังคมหรือการพัฒนาเศรษฐกิจ ปิดหน่วยงานที่มีคุณภาพการศึกษาต่ำ เกิดระบบอุดมศึกษาที่แบ่งงานกันทำ (division of labor) วางตำแหน่งของแต่ละสถาบันให้เหมาะสม (positioning) แบ่งอุดมศึกษาเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาลัยชุมชน กลุ่มมหาวิทยาลัยสี่ปีและมหาวิทยาลัยศิลปศาสตร์ กลุ่มมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเฉพาะทาง มหาวิทยาลัย Comprehensive และกลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ทั้งสี่กลุ่มจะตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล ภาคการผลิตจริง การพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ระดับท้องถิ่นและชุมชน การรองรับการเปลี่ยนอาชีพ เปลี่ยนงาน เลิกจ้างงาน การพัฒนาผลิตภาพของผู้ทำงานต่อเนื่อง ผู้ที่พ้นวัยทำงาน จนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(3) ธรรมมาภิบาลและการบริหารจัดการ ช่วยการกำหนดทิศทางจนถึงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้เร็ว อุดมศึกษาไทยต้องปรับปรุงตั้งแต่องค์กร กำหนดและกำกับนโยบาย คือสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารทุกระดับข้อเสนอของแผนอุดมศึกษาระยะยาว สร้างกลไกพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับต่างๆ ปรับระบบธรรมาภิบาลซึ่งรวมถึงโครงสร้าง สภามหาวิทยาลัยให้มีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเป็นหลักสภามหาวิทยาลัยมีสำนักงานเลขาธิการทำงานเต็มเวลาสับสนุน จนถึงการปรับคณะกรรมการการอุดมศึกษาเต็มเวลา และปรับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกัน

(4) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ด้วยความจำกัดของทรัพยากรและนักวิจัยคุณภาพสูง อุดมศึกษาต้อง โฟกัส ใจที่วิจัยและสร้างกลไกความเป็นเลิศระบบประเมินสมรรถนะการวิจัยของกลุ่มวิชาการในมหาวิทยาลัย (Research Assessment Exercise) ที่ใช้ในต่างประเทศควรนำมาประยุกต์และปรับใช้ เพื่อการประเมินความสามารถการวิจัยและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการวิจัยสำหรับอุดมศึกษาไทย มหาวิทยาลัยควรผลักดันให้เกิดระบบวิจัยแห่งชาติที่ควรประกอบด้วยองค์กรระดับชาติที่กำหนดนโยบายวิจัย องค์กรจัดสรรเงินทุนวิจัยและหน่วยงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้เล่นสำคัญ สร้างระบบความเชื่อมโยงระหว่างอุดมศึกษาและภาคการผลิต เพื่อให้อุดมศึกษาทำภารกิจจากมุมมองอุปสงค์ (demand) เพิ่มขึ้น มีกลไกการทำงานร่วมกันในลักษณะพหุภาคี ระหว่างมหาวิทยาลัย กลุ่มมหาวิทยาลัย ศูนย์ความเป็นเลิศ ภาคอุตสาหกรรมในและต่างประเทศ ภาคสังคมและชุมชน

(5) การเงินอุดมศึกษา การลงทุนในอุดมศึกษาผ่านระบบงบประมาณ

ปัจจุบันยังไม่สะท้อนคุณภาพการศึกษา และยังมีได้ใช้เงินไปกับเงินนโยบายอย่างเต็มที่ การแบ่งภาระค่าใช้จ่ายเพื่ออุดมศึกษาระหว่างผู้เรียน รัฐ และผู้ได้รับประโยชน์จากผลผลิตอุดมศึกษาไม่เหมาะสม นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาไทยจำนวนมากมีภาระที่ต้องแสวงหาแหล่งทุนเพื่อรักษามาตรฐานการศึกษานอกเหนือจากรองรับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น ได้รับการคำนิยามจากสาธารณะว่าเป็นอุดมศึกษาพาณิชย์ แผนอุดมศึกษาระยะยาวเสนอให้รัฐปรับการจัดสรรงบประมาณประจำปีสำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ยังเป็น supply-side financing ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ เป็นไปตามพื้นฐานการดำเนินงาน (performance-based) มากขึ้น

(6) การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาอาจารย์ใน

มหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม คำนึงถึงช่วงวัยต่างๆ ของการทำงานและการพัฒนา (life cycle development) จัดทำให้มีกระบวนการที่ปรึกษา (mentoring) โดยให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์บนฐานของการพัฒนาจากการทำงานจริง แผนอุดมศึกษาระยะยาวได้เสนอให้มีทิศทางชัดเจนในการจัดทุนการศึกษา การมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยและผู้เรียนในการออกค่าใช้จ่ายในการส่งนักศึกษาไปต่างประเทศ และการสร้างทิศทางสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐใหม่ด้วยอัตราค่าจ้างคนที่รัฐบาลกำหนดให้

(7) เครื่องมืออุดมศึกษา เป็นสิ่งที่สนับสนุนและผลักดันด้วยนโยบายและ

กลไกงบประมาณ สถาบันอุดมศึกษาควรรวบรวมการเรียนการสอน การทำงานและการลงทุน โครงสร้างพื้นฐานร่วมกัน จนนำไปสู่การควมรวมสถาบันเมื่อพร้อม รัฐสนับสนุนให้สถาบันที่เข้มแข็งสร้างความสามารถสถาบันใหม่ สร้างเครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การทำงานภาคสังคม

(8) การพัฒนาอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ เป็นส่วนของแผนอุดมศึกษาระยะยาว ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาเด็กเยาวชนและนักศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรในพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษา และการพัฒนาอุดมศึกษาสู่อาเซียน แนวทางหลักเป็นการใช้ปัญหาให้เข้าถึง เข้าใจ ยอมรับและเห็นคุณค่าของสังคมไทยที่มีความเป็นพหุลักษณะ พหุวัฒนธรรม การสร้างความสามารถในการเคลื่อนไหว (mobility) สำหรับเด็กเยาวชนและประชาชนในภาคใต้ สร้างโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ การประกอบอาชีพในภาคใต้ ความเชื่อมโยงต่ออาเซียนและประชาคมมุสลิมในโลก

(9) โครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ของอุดมศึกษา เป็นทั้งหัวใจและปัจจัยสำคัญของอุดมศึกษา ครอบคลุมทั้งโครงสร้างเชิงสาร์ตละและโครงสร้างทางกายภาพที่สำคัญ คือ โครงสร้างหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและสังคมในปัจจุบันและอนาคต ส่วนที่เป็นปัจจัยคือสังคมสารสนเทศ สังคมฐานความรู้ ทรัพยากรการเรียนรู้ ระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้ อุดมศึกษาต้องตระหนักว่าการอุดมศึกษาในอนาคตเป็นทั้ง “การเตรียมคนเข้าสู่ชีวิตและการปรับแต่งคนเข้าสู่งาน”

โดยสรุปแล้วแผนอุดมศึกษาระยะยาว พ.ศ.2551-2565 ฉบับที่ 2 ออกมาเพื่อสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมีเป้าหมายคือ ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ ทั้งนี้ ออกแบบโดยคำนึงถึงมิติบูรณาการและองค์รวมของการพัฒนาอุดมศึกษาเป็นหลัก

7) มาตรฐานการอุดมศึกษา

ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษา จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระ และความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้มาตรฐานการอุดมศึกษาจะใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาการอุดมศึกษาต่อไป มาตรฐานการอุดมศึกษาได้กำหนดไว้ประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549)

(1) มาตรฐานคุณภาพบัณฑิต โดยที่บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก ทั้งนี้มี ตัวบ่งชี้ คือ (1) บัณฑิตมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน สามารถเรียนรู้ สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานและสร้างงาน เพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล (2) บัณฑิตมีจิตสำนึก ดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และ (3)

บัณฑิตมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการดูแล เอาใจใส่ รักษาสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม

(2) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลของการบริหารการอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความหลากหลาย และความเป็นอิสระทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ คือ (1) มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระทางวิชาการ (2) มีการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการจัดการศึกษาผ่านระบบและวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่าคุ้มทุน และ (3) มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังมีมาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา ซึ่งมี 4 ด้าน อย่างมีคุณภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือ รวมพลังจากทุกภาคส่วนของชุมชนและสังคมในการจัดการความรู้ มีตัวบ่งชี้ คือ (1) มีหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ใช้ผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการประเมินและใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตร ตลอดจนมีการบริหารกิจการนิสิต นักศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน (2) มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อยุทธศาสตร์และทรัพยากรที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของประเภทสถาบัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคมและประเทศชาติ (3) มีการให้บริการวิชาการที่ทันสมัยเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคมตามระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างเสริมความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ และ (4) มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรมต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา สังคมและประเทศชาติ

(3) มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ การแสวงหา การสร้าง และจัดการความรู้ตามแนวทาง หลักการ อันนำไปสู่ฐานสังคม

ความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ คือ (1) มีการแสวงหา การสร้าง และการใช้ประโยชน์ ความรู้ ทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทศ เพื่อเสริมสร้างสังคมฐานความรู้ และ (2) มีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการวิจัยแบบบูรณาการ หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักการสร้างเครือข่าย และหลักการประสานความร่วมมือ รวมถึง อันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

จากมาตรฐานการอุดมศึกษาที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า มาตรฐานอุดมศึกษา เป็นสิ่งที่กำหนดในแนวนโยบายสู่การปฏิบัติให้สถาบันอุดมศึกษาต้องคำนึงถึงมาตรฐานในการจัดการศึกษาซึ่งประกอบด้วย (1) มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิตที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของ บัณฑิตควรมีลักษณะที่พึงประสงค์ (2) มาตรฐานในการบริหารจัดการ โดยนำหลักธรรมาภิบาล และ พันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ และ (3) มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคม ฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้

8) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นหน่วยงานกำกับและส่งเสริมการ ดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาได้ดำเนินการ โครงการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ของประเทศไทย (Thailand Qualification Framework for Higher Education ; TQF:HEd) เพื่อนำ นโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เกี่ยวกับมาตรฐานของชาติ ไปสู่การปฏิบัติ ในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและเน้นเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ผลการเรียนรู้ (Learning outcome) ของนักศึกษาเพื่อเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตแต่ละคุณวุฒิ และสื่อสารให้สังคม ชุมชน รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกเข้าใจได้ตรงกันและเชื่อมั่นในผลการเรียนรู้ที่บัณฑิตได้รับการ พัฒนาว่ามีมาตรฐานเทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ซึ่ง TQF มี สาระสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา, 2552; สมพงษ์ ชาติะวิที, 2554)

(1) ความหมาย

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ.) เป็นกรอบ ที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ที่มีระดับคุณวุฒิ การแบ่งสายวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่อง จากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการ เรียนรู้จากประสบการณ์จากการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความเชื่อมั่นใน ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติที่สามารถผลิต บัณฑิตให้บรรลุคุณภาพมาตรฐานผลการเรียนรู้

(2) หลักสำคัญของ (มคอ.)

มคอ. กำหนดหลักสำคัญไว้ 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 สอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพราะเป็นกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ.) มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร การเปลี่ยนกลวิธีการสอนของอาจารย์ การเรียนรู้ของนักศึกษา และการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้มั่นใจว่า บัณฑิตจะบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังไว้จริง

ประการที่ 2 มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ เพื่อให้การประกันคุณภาพ บัณฑิตและสื่อสารให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา คือ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน จากนั้นจึงพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้นั้นอย่างสอดคล้องและส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ

ประการที่ 3 มุ่งที่จะประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แล้วเข้าด้วยกันและเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกันและอธิบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจน และมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาของคุณวุฒิหรือปริญญาในระดับต่าง ๆ

ประการที่ 4 มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ เพราะจะช่วยกำหนดความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนได้หลากหลายมั่นใจถึงผลผลิตสุดท้ายของการจัดการศึกษา คือคุณภาพของบัณฑิตว่ามีมาตรฐานผลการเรียนคงที่ของสังคม ช่วยเพิ่มความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศไทย

(3) วัตถุประสงค์

มคอ. กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 8 ประการ ดังนี้

(3.1) เพื่อเป็นกลไกหรือเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

(3.2) เพื่อกำหนดเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้ชัดเจน และใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการศึกษา

(3.3) เพื่อเชื่อมโยงระดับต่าง ๆ ของคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษาให้เป็นระบบ มีความชัดเจนและโปร่งใส สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานคุณวุฒิในระดับต่าง ๆ กับ

นานาชาติได้

(3.4) เพื่อช่วยให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษาและ
เป็นกลไกในการประกันคุณภาพการภายในของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง และเป็นกรอบอ้างอิงการ
ประเมินคุณภาพภายนอกเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิตและการจัดการเรียนการสอน

(3.5) เพื่อเป็นกรอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้าง
ความเข้าใจและความมั่นใจในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความหมาย ของคุณวุฒิ คุณธรรม
จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ที่
คาดว่าบัณฑิตพึงมี

(3.6) เพื่อเทียบเคียงมาตรฐานคุณวุฒิ ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา
ทั้งในและต่างประเทศในการโอนย้ายข้ามสถาบันและรับรองคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาทั้งในและ
ต่างประเทศ

(3.7) เพื่อให้มีการกำกับดูแลคุณภาพการผลิตบัณฑิตกันเองของ
แต่ละสาขา / สาขาวิชา

(3.8) เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอน/ ระเบียบการดำเนินการให้กับ
สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็ง

(4) โครงสร้างและองค์ประกอบ

(4.1) ระดับคุณวุฒิ จะแสดงถึงการเพิ่มขึ้นของระดับสติปัญญาที่
ต้องการ และความซับซ้อนของการเรียนรู้ที่คาดหวัง รวมทั้งกำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาในระดับ
แรกเข้าหลังจากสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาเริ่มต้นที่ระดับที่ 1 อนุปริญญา
(3 ปี) ระดับที่ 2 ปริญญาตรี ... และสิ้นสุดที่ระดับที่ 6 ปริญญาเอก

(4.2) การเรียนรู้และกรอบมาตรฐานผลการเรียนรู้กำหนดความ
คาดหวังให้บัณฑิตมีและได้รับการพัฒนาในระหว่างการศึกษา อย่างน้อย 5 ด้านดังนี้ ด้านคุณธรรม
จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยี มาตรฐานผลการเรียนรู้
อย่างน้อย 5 ด้านข้างต้น เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ของบัณฑิตทุกคนในระดับคุณวุฒิ โดยแต่ละ
ระดับจะมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นเมื่อระดับคุณวุฒิสูงขึ้น ทักษะ และความรู้จะเป็นการสะสมจาก
ระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าระดับคุณวุฒิที่สูงขึ้น ดังนั้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของระดับคุณวุฒิใด
คุณวุฒิหนึ่งจะรวมมาตรฐานผลการเรียนรู้ในสาขา / สาขาวิชาเดียวกันของระดับคุณวุฒิที่ต่ำกว่าด้วย
นอกจากนี้บางสาขาวิชา / สาขาวิชาต้องการทักษะทางกายภาพสูง เช่น พลศึกษา ซึ่งต้องเพิ่มการ
เรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill) เป็นต้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้าน

คุณธรรม จริยธรรม ให้ใช้กับนักศึกษาทุกคน ทุกสาขา มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้และด้านทักษะทางปัญญา เกี่ยวข้องโดยตรงกับสาขา / สาขาวิชาที่เรียน มาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมุ่งให้นักศึกษา ทุกระดับคุณวุฒิ และสาขา / สาขาวิชาต้องบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านเหล่านี้ เทคโนโลยีสารสนเทศ มุ่งหวังให้นักศึกษาทุกคนทุกระดับคุณวุฒิ ทุกสาขา / สาขาวิชาต้องบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านนี้ แต่นักศึกษาที่เรียนในสาขา / สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านนี้ต้องเน้นให้มีความชำนาญมากกว่านักศึกษาสาขา / สาขาวิชาอื่น ๆ

(4.3) มาตรฐานผลการเรียนรู้ (แรกเข้า) แต่ละด้านของแต่ละระดับคุณวุฒิ เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ที่คาดหวังจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งควรจะมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ 5 ด้านเช่นเดียวกัน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

ในปัจจุบันสถาบันการพลศึกษาจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี จึงต้องกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิด้านมาตรฐานผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแต่ละด้านของคุณวุฒิ ระดับที่ 2 ปริญญาตรีอย่างน้อยต้องเป็นดังนี้

ด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพโดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจโลกเป็นต้น

ด้านความรู้ มุ่งองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวาง และเป็นระบบ ตระหนัก รู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

ด้านทักษะทางปัญญา สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่น ๆ ด้วยตนเอง สามารถศึกษาและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้โดยวิธีใหม่อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงทฤษฎี ประสบการณ์ และผลกระทบจากการตัดสินใจ ได้อย่างเหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม รับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งพัฒนาตนเองและอาชีพ

ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สามารถศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ใช้เทคโนโลยีเทคนิคทางสถิติและคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บเทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ใช้เทคนิครวบรวมข้อมูล ประมวลผล แปลความหมาย การเขียนสามารถเลือกใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้

(5) คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของแต่ละระดับคุณวุฒิ

ในการจัดรอบคุณลักษณะของบัณฑิตสถาบันการพลศึกษาจะต้องพัฒนาให้ผู้สำเร็จการศึกษา (ระดับที่ 2 ปริญญาตรี) โดยทั่วไปจะมีความรู้ความสามารถอย่างน้อยต่อไปนี้

(5.1) ความรู้ที่ครอบคลุม สอดคล้อง และเป็นระบบในสาขา / สาขาวิชาที่ศึกษา ตลอดถึงความเข้าใจในทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง

(5.2) ความสามารถที่จะตรวจสอบปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์จากความเข้าใจที่ลึกซึ้งของตนเองและความรู้จากสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยคำแนะนำแต่เพียงเล็กน้อย

(5.3) ความสามารถในการค้นหา การใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติที่เหมาะสมในการสื่อผลวิเคราะห์ต่อผู้รับข้อมูลข่าวสารกลุ่มต่าง ๆ

(5.4) ในกรณีของหลักสูตรวิชาชีพ สิ่งสำคัญ คือ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพนั้นๆ

(5.5) ในกรณีของหลักสูตรวิชาการที่ไม่มุ่งเน้นการปฏิบัติในวิชาชีพ สิ่งสำคัญคือ ความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในผลงานวิจัยต่าง ๆ ในสาขาวิชา / สาขาวิชานั้น ความสามารถในการแปลความหมาย การวิเคราะห์ และประเมินความสำคัญของการวิจัยในการขยายองค์ความรู้ในสาขา / สาขาวิชา

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาศาสนาการพลศึกษาควรมีลักษณะ ดังนี้

(5.6) มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา และข้อโต้แย้งทั้งในสถานการณ์ส่วนบุคคลและของกลุ่มโดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมไปปฏิบัติได้

(5.7) สามารถประยุกต์ความเข้าใจอันท่องแท้ในทฤษฎีและระเบียบวิธีการศึกษาค้นคว้าในสาขาวิชาของตนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและข้อโต้แย้งในสถานการณ์อื่นๆ

(5.8) สามารถพิจารณาแสวงหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการหรือวิชาชีพ โดยยอมรับข้อจำกัดของธรรมชาติของความรู้ในสาขาวิชาของตน

(5.9) มีส่วนร่วมในการติดตามพัฒนาการในศาสตร์ของตนให้ทันสมัย และเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจของตนเองอยู่เสมอ

(5.10) มีจริยธรรมและความรับผิดชอบสูงทั้งในบริบทวิชาการ ในวิชาชีพและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

(6) การทวนสอบมาตรฐาน

สถาบันการพลศึกษาต้องจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ โดยกำหนดกรอบแนวทางให้แก่คณาจารย์ นักศึกษา ผู้ใช้บัณฑิต และประเมินภายนอกรับรู้ถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของบัณฑิตในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักศึกษาในระดับคุณวุฒิต่างๆ ในลักษณะกว้าง ๆ รวมถึงของสถาบันอุดมศึกษาในระดับนานาชาติที่ดีด้วย จากนั้นสถาบันการพลศึกษาต้องให้มีการทวนสอบ เพื่อดำเนินการหาหลักฐานด้วยวิธีการใด ๆ เช่น การสังเกต การตรวจสอบ การประเมิน การสัมภาษณ์ ฯลฯ เพื่อยืนยันพิสูจน์ว่า สิ่งที่กำหนดขึ้นนั้นได้มีการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

กลยุทธ์ที่ใช้สถาบันการพลศึกษาควรนำมาใช้ ต้องเป็นเช่นเดียวกับที่ สกอ. กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาในการทวนสอบมาตรฐานผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ได้แก่ การตรวจสอบ การให้คะแนนจากกระดาษคำตอบข้อสอบของนักศึกษาและงานที่ได้รับมอบหมาย การประเมินหลักสูตรโดยนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษา การประเมินภาควิชาและหลักสูตรโดยบุคคลภายนอก

โดยการรายงานด้านทักษะบัณฑิต โดยผู้ใช้บัณฑิตการทวนสอบมาตรฐานบางส่วนอาจทำโดยสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่มีความร่วมมือทางการศึกษากับสถาบันการพลศึกษา ตามความตกลงด้านกระบวนการ การจัดการและความมีคุณภาพร่วมกัน แต่ละสถาบันการพลศึกษาต้องรับผิดชอบด้านมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ

(7) ปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการพัฒนามาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้าน ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะทางปัญญา การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และการพัฒนาการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

(8) สถาบันที่จัดการเรียนการสอนและให้คุณภาพตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิฯ สถาบันการพลศึกษา เป็นสถาบันอุดมศึกษาหนึ่งที่อยู่ในกำกับของรัฐ มีจำนวน 17 วิทยาเขต ที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีตามกฎหมายกำหนด จึง จำเป็นต้องศึกษาและจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ(ระดับที่ 2 ปริญญาตรี)ให้สอดคล้องกับ TQF นี้

(9) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สถาบันการพลศึกษา ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ในกรณีการประเมินคุณภาพภายใน) และ สมศ. (ในกรณีการประเมินคุณภาพภายนอก) โดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญของสาขา/สาขาวิชานั้น หรือสถาบันการพลศึกษา สามารถกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกอีกได้

9) การศึกษา : ประชาคมอาเซียน

ประชาคมอาเซียนเป็นประชาคมที่มีความร่วมมือแห่งประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 10 ประเทศ โดยสาระของประชาคมอาเซียนประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลัก คือ ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Security Community – ASC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community – AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community - ASCC) โดยเสาหลักที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคือประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ที่มีจุดมุ่งหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของอาเซียน โดยมีแผนปฏิบัติการประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนซึ่งครอบคลุมความร่วมมือในหลายสาขาเช่น ความร่วมมือด้านการปราบปรามยาเสพติด การพัฒนาชนบท การจัดการความยากจน สิ่งแวดล้อมการศึกษา วัฒนธรรม สตรี สาธารณสุข โรคนอกซ์ และเยาวชนเป็นต้น เป็นกลไกสำคัญเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของประชาคมนี้ และรองรับการเป็นประชาคมซึ่งเน้นใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การสร้างประชาคมแห่งสังคมที่เอื้ออาทร (2) แก้ไขผลกระทบต่อสังคมอันเนื่องมาจากการรวมตัวทางเศรษฐกิจ (3) ส่งเสริมความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และ (4) ส่งเสริมความเข้าใจระหว่างประชาชนในระดับรากหญ้า การเรียนรู้ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม รวมทั้งการรับรู้ข่าวสารซึ่งเป็นรากฐานที่จะนำไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

ความสำคัญของการศึกษาในการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนปรากฏรูปธรรมอย่างชัดเจนในปฏิญญาว่าด้วยแผนงานสำหรับประชาคมอาเซียน ที่ได้เน้นย้ำความสำคัญของการศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการนำอาเซียนบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 โดยกำหนดให้

อาเซียนมีวิสัยทัศน์สู่ภายนอก มีสันติสุข และมีการเชื่อมโยงเข้าด้วยกันในการเป็นหุ้นส่วนใน
 สิ่งแวดล้อมของประชาชาติไทยและอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน การพัฒนาที่มีพลวัต และการรวมตัว
 ทางเศรษฐกิจที่ใกล้ชิดและในสังคมที่เอื้ออาทรที่ระลึกถึงสายสัมพันธ์แน่นแฟ้นทางประวัติศาสตร์
 ตระหนักถึงความสำคัญของมรดกทางวัฒนธรรมที่มีร่วมกันและเชื่อมโยงในอัตลักษณ์ของภูมิภาค
 นอกจากนี้ วิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ โดยให้ประชาชน
 สามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาในด้านต่างๆ อาทิ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรม
 นวัตกรรม การส่งเสริมการป้องกันคุณภาพการทำงานและการประกอบการ รวมถึงการเข้าถึง
 เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายใต้ประเด็นสำคัญได้แก่
 ความร่วมมือทางด้านวิชาการและการพัฒนาซึ่งจะช่วยสนับสนุนกระบวนการรวมตัวของอาเซียน
 การเสริมสร้างขีดความสามารถและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดช่องว่างการพัฒนา ดังนั้น
 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียนจึงได้ทวีบทบาทมากขึ้นต่อการพัฒนา

ความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษา

การจัดการศึกษาในอาเซียนเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง
 และความเจริญรุ่งเรืองเรื่องทางเศรษฐกิจของอาเซียนและเศรษฐกิจโลก นอกจากนี้ การอุดมศึกษาใน
 อาเซียน ได้กลายเป็นภาคธุรกิจขนาดใหญ่และไร้พรมแดนเพื่อตอบสนองการเปิดเสรีการศึกษาทั้ง
 ในกรอบอาเซียนและการค้าโลก เป็นผลให้เกิดกระแสการแข่งขันในการให้บริการด้านการศึกษา
 การเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถาบันการ
 อุดมศึกษาไปสู่ความเป็นนานาชาติ และ World Class University ตามระบบ และรูปแบบการจัด
 การศึกษาของยุโรปและอเมริกาทั้งในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักภาษาหนึ่งในการ
 เรียนการสอน เช่น ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ มาเลเซีย และในประเทศที่ใช้ภาษาท้องถิ่นเป็นหลัก เช่น
 ไทย ลาว กัมพูชา เวียดนาม เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาดแรงงานใน
 ระดับชาติและภูมิภาค การปรับตัวต่อกระแสการเปิดเสรีทางการศึกษา กฎบัตรอาเซียน ฯลฯ

แนวทางดังกล่าวก่อให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดม
 ศึกษาในอาเซียนและประชาคมยุโรปในลักษณะข้อตกลงที่ทำร่วมกันในระดับสถาบันต่อสถาบันทั้ง
 ในส่วนของมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยของภาคเอกชนในด้านการพัฒนาหลักสูตร การ
 พัฒนาสถาบันและสถาบันการศึกษาร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันการจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัย
 อาเซียนได้ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาใน
 ระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งระหว่างประเทศสมาชิกด้วยตนเองและ
 ความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาในอาเซียนบางประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งญี่ปุ่นเกาหลี จีน อินเดีย
 รัสเซีย และสหภาพยุโรป อีกด้วย

กระนั้นก็ตาม อาเซียนได้ตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาแนวคิดกิจกรรม และการจัดการศึกษาร่วมกันในภูมิภาค บนรากฐานภูมิปัญญาระดับชาติและภูมิภาค เพื่อป้องกันสภาพไม่สมดุลจากการไหลบ่าเพียงด้านเดียวของกระแสโลกาภิวัตน์จากตะวันตก ปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษาที่ผู้นำให้การรับรองในระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 15 ซึ่งเน้นการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนทั้ง 3 เสาหลัก สะท้อนการจัดการศึกษาแบบเชื่อมโยง การหลอมรวมความหลากหลายบนพื้นฐานของเอกลักษณ์และความแตกต่าง การพัฒนาและประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนวิชาการระหว่างชาติในภูมิภาคบนพื้นฐานของประโยชน์ร่วมกัน ทั้งในกรอบซีมีโออาเซียน และยูเนสโก

นอกจากนี้ ความร่วมมือในการเปิดเสรีด้านการการศึกษา ยังเป็นมาตรการรองรับสำคัญต่อเป้าหมายการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งครอบคลุมการจัดการศึกษา ความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่างๆ ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งกำหนดให้มีการยกเว้นข้อกำหนดเกี่ยวกับการขอวีซ่าสำหรับคนชาติอาเซียนสำหรับ short term visits การอำนวยความสะดวกการออกวีซ่าและใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานมีฝีมือและผู้เชี่ยวชาญสัญชาติอาเซียนอีกด้วย

แผนงานจัดตั้งประชาคมสังคม และวัฒนธรรมอาเซียน

การขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาในกรอบอาเซียน ซึ่งปรากฏในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (A Blueprint for ASEAN Socio-Cultural Community) ได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อก้าวสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประเทศในภูมิภาคในขอบข่ายด้านการศึกษา โดยเฉพาะความร่วมมือด้านการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียนการจัดการศึกษาในแผนงานการจัดตั้ง ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบด้วย

การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

(1) เพื่อให้ประชากรอาเซียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงภายในปี พ.ศ. 2558 อันจะนำไปสู่การจัดการไม่รู้หนังสือในภูมิภาค ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกเพศอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากความเหลื่อมล้ำทางสังคมเชื้อชาติ ภูมิภาคและค่านิยมทางร่างกาย

(2) การปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา เช่น การให้การศึกษอบรรณเพื่อ

พัฒนาทักษะด้านเทคนิค การอาชีวศึกษาในอาเซียน การพัฒนาโครงการความช่วยเหลือด้านเทคนิค เช่น การจัดการฝึกอบรมครู และโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระดับอุดมศึกษา ภายในปี 2552 โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศ CLMV

(3) การส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาสำหรับสตรีและเด็กอย่างเท่าเทียม รวมทั้งการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตรด้านความเสมอภาคทางเพศในโรงเรียน

(4) การส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศด้านการศึกษารวมทั้งความร่วมมือข้ามภูมิภาคเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในภูมิภาค

(5) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นเวลา 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปี

(6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในชุมชน โดยผ่านการศึกษากาไกล การเรียนด้วยระบบ IT

การส่งเสริมทุนอาเซียนและเครือข่ายการศึกษา

(1) การดำเนินการศึกษาเพื่อทบทวนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับโครงการทุนการศึกษาของอาเซียนในปี พ.ศ 2552 (ค.ศ 2009) เพื่อสร้างเสริมประ โยชน์และลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

(2) การส่งเสริมเครือข่ายการศึกษาในสถาบันการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องขยายเครือข่ายและให้การช่วยเหลือนักเรียน

(3) การแลกเปลี่ยนบุคลากรและปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์ เช่น การส่งเสริมการวิจัยระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับซีมีโอ และเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน

การส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

(1) การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างสมาชิกอาเซียน โดยผ่านระบบการศึกษาเพื่อสร้างเสริมความสำเร็จและความเข้าใจอันดีในประเทศสมาชิกที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน

(2) การสอนค่านิยมร่วมและมรดกทางวัฒนธรรมอาเซียนในหลักสูตรโรงเรียน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและอุปกรณ์การเรียนการสอน

(3) การส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอาเซียนและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางภาษา

(4) การจัดทำหลักสูตรอาเซียนศึกษาทั้งในระดับประถมศึกษา

มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา

การขับเคลื่อนการศึกษาในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย โดยที่การจัดการและการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม และการเมือง เป็นแนวคิดหลักของการปฏิรูปการศึกษาและยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทย รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญแก่การแก้ไขปัญหาพื้นฐานระยะยาวของประเทศ พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในวิชาสำคัญ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทการดำเนินงานด้านต่างประเทศเชิงรุก โดยเน้นการกระชับความสัมพันธ์และการขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และในภูมิภาคเอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ โดยเฉพาะกรอบความร่วมมือด้านการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรืองของประเทศไทยและภูมิภาค ในกรอบความร่วมมือด้านการศึกษาอาเซียน ความร่วมมือดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยการปรับปรุงในเชิงปริมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายโอกาสทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพการศึกษา การนำโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามารองรับการขยายโอกาสและการยกระดับคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการบริหารจัดการทางการศึกษาในเชิงคุณภาพและการจัดทำแผนการศึกษา

โดยสรุป การขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนทั้ง 3 เสาหลัก สะท้อนการจัดการศึกษาแบบเชื่อมโยง การหลอมรวมความหลากหลายบนพื้นฐานของเอกลักษณ์และความแตกต่าง การพัฒนาและประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนวิชาการระหว่างชาติในภูมิภาคบนพื้นฐานของประโยชน์ร่วมกัน ทั้งในกรอบซีมีไออาเซียน และยูเนสโก นอกจากนี้ ความร่วมมือในการเปิดเสรีด้านการการศึกษา ยังเป็นมาตรการรองรับสำคัญต่อเป้าหมายการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งครอบคลุมการจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา ความสามารถประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่างๆ ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งกำหนดให้มีการยกเว้นข้อกำหนดเกี่ยวกับการขอวีซ่าสำหรับคนชาติอาเซียนสำหรับ short term visits การอำนวยความสะดวกการออกวีซ่าและใบอนุญาตทำงานสำหรับแรงงานมีฝีมือและผู้เชี่ยวชาญสาขาอาเซียน มีแผนงานจัดตั้งประชาคมสังคม และวัฒนธรรมอาเซียน การจัดการ

ศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีการส่งเสริมทุนอาชีวศึกษาและเครือข่ายการศึกษา และการส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

10) นโยบายด้านการศึกษา

การแถลงนโยบายของรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 เพื่อให้ทราบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดิน โดยในนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะนโยบายด้านการศึกษา ประกอบด้วย (กวิน เสือสกุล, 2552)

(1) ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา พัฒนาคูร พัฒนาระบบ การคัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปรับหลักสูตรวิชาแกนหลัก รวมถึงวิชาประวัติศาสตร์ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิด วิเคราะห์ ปรับบทบาท การศึกษานอกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรม นำความรู้อย่างแท้จริง

(2) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการในด้านบุคลากรของภาคเศรษฐกิจ

(3) พัฒนาคูร อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้คูรดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานคูรที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโครงการคืนคูรให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของคูรด้วยการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตคูรควบคู่ไปกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เน้นการพัฒนาเนื้อหา สารระ และบุคลากร ให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า

(4) จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี ตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาค และเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือผู้ทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในชุมชน

(5) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาตามศักยภาพปรับเงินเดือนค่าตอบแทนของ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น โดยภาครัฐเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของการใช้ ทักษะอาชีวศึกษาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงานควบคู่กับการพัฒนาองค์ ความรู้และนวัตกรรมด้วยการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและการพัฒนา

(6) ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกองทุนให้คุ้มมเพื่อการศึกษา ให้มี การประนอมและใกล้เคียงกัน รวมทั้งขยายกองทุนให้คุ้มมเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนมี โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและปริญญาตรีเพิ่มขึ้น

(7) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี สารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างชาญฉลาด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

(8) เร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างบูรณาการในทุก ระดับการศึกษา และในชุมชน โดยใช้พื้นที่และโรงเรียนเป็นฐานในการบูรณาการทุกมิติและยึด เกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นหลักในการ ยกระดับคุณภาพโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และส่งเสริมความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยไปสู่ การเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและวิจัยพัฒนาในภูมิภาค รวมทั้งเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตในชุมชน โดยเชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และ สถาบันทางศาสนา

อย่างไรก็ตาม ในการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 โดยได้กำหนดกรอบการ ปฏิรูปไว้ 8 ประเด็น ได้แก่ (1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (2) การผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ (3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการศึกษาและการมีส่วนร่วม (4) การเพิ่มโอกาส ทางการศึกษา (5) การผลิตและพัฒนากำลังคน (6) การปฏิรูปการเงินเพื่อการศึกษา (7) การปฏิรูป เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ (8) กฎหมายทางการศึกษา ทั้งนี้หัวใจสำคัญของการปฏิรูปรอบ 2 รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นพิเศษในเรื่อง คุณภาพ การมีส่วนร่วม และ โอกาสทางการศึกษา โดยได้ ขยายความในทั้ง 3 ประเด็น ดังนี้ (ศูนย์ประชาสัมพันธการศึกษา, 2552)

ประเด็นที่ 1 เรื่อง โอกาสทางการศึกษา รัฐบาลมีนโยบายเรียนฟรี 15 ปี เพื่อต้องการเพิ่มโอกาส ขยายโอกาสให้กับคนไทยทุกคนมีสิทธิตามนโยบายรัฐบาล หรือตาม รัฐธรรมนูญ ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ นอกจากนั้นยังขยายโอกาสในเรื่อง กองทุน คุ้มมเพื่อการศึกษาให้กับทุกคนที่อยู่ในข่ายได้มีโอกาสใช้สิทธิมากที่สุด

ประเด็นที่ 2 เรื่อง การมีส่วนร่วม โดยการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่น และภาคสังคม

ประเด็นที่ 3 เรื่อง คุณภาพการศึกษา รัฐบาลได้มุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ การศึกษาเป็นพิเศษและเน้นหลายเรื่อง โดยเน้นคุณภาพครูเป็นพิเศษ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ นำไปสู่คุณภาพผู้เรียน และเป้าหมายของการเรียนต้องนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ให้ผู้เรียนมีความรู้คือ เก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม และต้องมีความภาคภูมิใจในรากเหง้าของความเป็นไทย โดยนโยบายในการ พัฒนาคุณภาพครูมี 4 ประเด็น คือ (1) จัดตั้งสถาบันฯ กำหนดมาตรฐานการผลิตและพัฒนาคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ของขวัญและกำลังใจครู รัฐบาลจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิต ครู (3) โครงการคืนครูให้นักเรียน และ (4) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยการจัดตั้ง สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กล่าวโดยสรุป นโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษาทั้งหมดมี 8 ด้าน คือ การ ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษา การให้โอกาสทางการศึกษา ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและ อุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกองทุนให้ยั่งยืนเพื่อการศึกษา การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษา ซึ่งนโยบายมี ความสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษารอบที่สองที่มีข้อสรุปในประเด็นการปฏิรูปคือ การให้ โอกาส การมีส่วนร่วมและการเน้นเรื่องคุณภาพการศึกษา

2.1.2 ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

การจัดการศึกษาในปัจจุบันนอกจากการวิเคราะห์ประเด็น กระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองการปกครอง ประชากร การสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549) แล้ว จำเป็นอย่างยิ่ง จะต้องนำปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนกับหางเสือเรือที่กำหนด จุดมุ่งหมายและเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งแยกประเด็นดังนี้

(1) ความหมายของปรัชญาการศึกษา โดยคำว่า ปรัชญาการศึกษา เป็นการ เชื่อมโยงความหมายของ ปรัชญา กับ การศึกษา เข้าด้วยกัน ซึ่งปรัชญาในเชิงการศึกษาจะหมายถึง ปรัชญาบริสุทธิ์หรือปรัชญาทั่วไป (General Philosophy) เป็นเรื่องที่สืบค้นหาความจริง ความรู้และ ความถูกต้องของสรรพสิ่งต่างๆ ในโลกและจักรวาล แล้วนำมาอธิบายอย่างเป็นระบบ (อุดม บัวศรี, 2521) ส่วนการศึกษาในภาพรวม มีความตามแนวคิดของนักปรัชญาสรุปเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็น ที่หนึ่ง การศึกษา หมายถึง การกระทำ การปฏิบัติ และประสบการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์ อาทิ ความรู้สึก จิตใจ ร่างกาย บุคลิกลักษณะ ทักษะคิด ความสามารถ และอื่นๆ การศึกษาในลักษณะ นี้ ถูกกำหนดด้วยปัจจัยต่างๆ ของสังคม อาทิ ศาสนา การปกครอง สภาพแวดล้อม สังคม ประเพณี เป็นต้น การศึกษาในแง่ที่เป็นประสบการณ์ของชีวิต นับได้ว่าเป็นการศึกษาที่ไม่มีวันสิ้นสุด เป็น

เรื่องที่ทำต่อเนื่องไปโดยตลอดและมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพสังคมได้ การศึกษาจึงมิได้มาจากการเรียนในห้องเรียนแต่เพียงอย่างเดียว อาจได้มาจาก การอ่านหนังสือ การเล่น การท่องเที่ยว การทำงาน การสนทนา การดูโทรทัศน์ เป็นต้น ประเด็นที่สอง การศึกษา เป็นกระบวนการถ่ายทอดมรดกทางสังคม ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญ วัฒนธรรม ค่านิยม ศิลปะและความงาม จากสมัยหนึ่งไปสู่สมัยต่อมา โดยผ่านสถาบันทางสังคม ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันต่างๆ โดยมีเจตนาที่จะหล่อหลอมสมาชิกของสังคมให้เป็นไปในทางที่สังคมเห็นว่าถูกต้อง ดีงาม ฉะนั้น ในแง่นี้ การศึกษาจึงเป็นเหมือนภารกิจของสังคมที่จะปั้นให้เยาวชนเป็นไปตามมโนภาพของสังคม (อุรวดี รุจิเกียรติกำจร, 2535)

ปรัชญามีความหมายและคำจำกัดความที่แตกต่างกันมากมายที่เกิดขึ้นตามหลักคิดของแต่ละบุคคลที่ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติหรือการดำรงชีวิต โดยเฉพาะปรัชญาเกี่ยวกับการศึกษาซึ่งมีความคิดริเริ่มขึ้นในศตวรรษที่ 18 จากการเขียนงานของ จอห์น ล็อกก์ เรื่องความคิดบางประการเกี่ยวกับการศึกษา (same thoughts concerning education) ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ความมีอิสระ (freedom of main) คือ รู้จักคิดไตร่ตรองหาเหตุผลของตนเองได้ ไม่ผูกพันอยู่กับอำนาจลึกลับภายนอก นั่นคือ ไม่เชื่อผีसानางไม้ เทวดา ปู่เจ้า พระอินทร์ พระพรหม ไม่เชื่อดวงชะตา แต่ให้เชื่อความคิด เหตุผลของตน (2) ความนับถือความเป็นระเบียบและความประพฤติที่ดี (respect for order and good behavior) นั่นคือ มีคุณธรรม กล่าวหาญ ไม่ข่มเหงผู้อ่อนแอ เป็นสุภาพบุรุษ และ (3) ให้มีความเชื่อมั่นในตัวมนุษย์ชาติและธรรมชาติ (confidence in man and nature) ความคิดประการนี้ มุ่งไปสู่คุณธรรมและศีลธรรม (morality) โดยอาศัยความประพฤติอันแท้จริงของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เกิดระเบียบขึ้นในสังคมโดยอาศัยสภาพของสังคมที่แท้จริงมาปรับปรุงและสร้างระเบียบปฏิบัติให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข นับเป็นการสร้างความคิดทางคุณธรรม (values) ให้เกิดขึ้นแก่สังคมได้ (วิรุณ ตั้งเจริญ, 2549)

ความคิดเชิงปรัชญาการศึกษาเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงที่จริงจังสู่การปฏิบัติในต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งจะเรียกการดำเนินตามปรัชญานี้ว่า การศึกษาก้าวหน้า (Progressive education) หรือ การศึกษาสมัยใหม่ (Modern education) นอกจากนี้ยังให้การศึกษาที่มุ่งปรับปรุงการดำเนินชีวิตให้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงที่เรียกว่า (Life adjustment education) โดยนักปรัชญาที่มีชื่อเสียงมากและได้นำแนวปรัชญามาใช้ในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยคือ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ซึ่งกล่าวถึงปรัชญาทางการศึกษาว่า “การศึกษาเป็นขบวนการในการสร้างบุคคลโดยอาศัยประสบการณ์อันจะช่วยให้เกิดคุณค่าทางสังคม ด้วยวิธีการสร้างสมรรถภาพของแต่ละบุคคลให้เพิ่มขึ้น” (สุคดี เหล่าสุนทร อ้างใน วิรุณ ตั้งเจริญ, 2549) จากปรัชญาดังกล่าว ได้มีการแยกคำเพื่อขยายความ คือ ขบวนการ (process) ประสบการณ์ (experience) คุณค่า (value) และ สมรรถภาพ

(efficiency) และสรุปเป็นปรัชญาทางการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้ (1) การศึกษาเป็นการทำให้ผู้เรียนรู้จักดำเนินชีวิต ตามความเป็นจริงของสภาพแวดล้อม และให้ผู้เรียนรู้จักทำสิ่งแวดล้อมมีสภาพดีขึ้นตามความสามารถของตน (2) การศึกษาจะช่วยสร้างให้คนในชุมชนเป็นประชาธิปไตย (3) การศึกษาถือตัวบุคคลเป็นสำคัญ มิใช่ถือความรู้เป็นสำคัญ (4) การศึกษาแผนใหม่ คือ การสอนนั้นเป็นการสร้างสถานการณ์ในทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียน และ (5) การศึกษาเป็นการสร้างความสามารถในการใช้ปัญญาหรือการใช้ปัญญาอย่างอิสระ

สำหรับปรัชญาของการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับที่สูงกว่าการศึกษาในโรงเรียน (higher education) นั้น จอห์น นิวแมน (John Newman) แห่งมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด ได้นำเสนอแนวคิดอุดมการณ์ของการอุดมศึกษา โดยใช้คำว่า “knowledge for its own sake” ความรู้คือเป้าหมายที่ปลายอยู่ที่ภูมิปัญญา เป็นการศึกษาที่สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งต่าง ๆ ที่เรียกว่า “liberal education” ดังนั้นการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงไม่ใช่การศึกษาเฉพาะทาง หรือให้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเท่านั้น แต่เป็นการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่การยกระดับจิตใจ สติปัญญา และบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการเป็นนักปราชญ์ที่ดี พร้อมทั้งสร้างเสริมมารยาท ความคิด และคุณพินิจในการแก้ปัญหาของสังคม เหล่านี้ถือเป็นความท้าทายและความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ต้องกำหนดทิศทางและภารกิจของอุดมศึกษาในยุคปัจจุบัน (วิชัย ต้นศิริ, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของปีวย อิงภากรณ์ ที่กล่าวว่าการอุดมศึกษา หมายความว่า การเรียนชั้นสูงสุด การอำนวยการอุดมศึกษาจึงเป็นการประสิทธิ์ประสาทศิลปวิทยาชั้นยอดของประเทศ ศิลปวิทยาเป็นรากฐานที่ความสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์และของสังคม (ปกป้อม จันวิทย์, 2545)

ตามทัศนะของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ปยุต ปยุตโต) ได้กล่าวถึงการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรือการศึกษาระดับอุดมศึกษามีเป้าหมายสำคัญก็คือการสร้างคนให้เป็นบัณฑิต เป็นผู้มีความพร้อมที่จะนำเอาเครื่องมือไปใช้เพื่อสนองความต้องการที่ดี สร้างสรรค์นำความสุขได้สมปรารถนา โดยสรุปว่า “การศึกษาระดับอุดมศึกษาคือการสร้างคนให้บัณฑิต” ดังนั้นความสำคัญของมหาวิทยาลัยต้องพยายามทำให้ได้ตามบทบาทหน้าที่การอุดมศึกษาใน 2 ประการ คือ (1) สร้างบัณฑิต (2) สร้างเครื่องมือให้บัณฑิตที่จะไปทำการที่ดั่งาม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

ประเวศ วะสี และคณะ (2547) กล่าวถึงการอุดมศึกษาเพื่อความเป็นไทว่า การศึกษาต้องเอาชีวิตเป็นตัวตั้ง ไม่ใช่เอาวิชาเป็นตัวตั้งซึ่งตามหลักการทางศาสนาที่ล้วนถือว่า “ชีวิตคือการศึกษา การศึกษาคือชีวิต” เพราะฉะนั้นการศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับชีวิต การศึกษาต้องทำให้ชีวิตดีขึ้น ระบบการศึกษาควรเป็นสมองของสังคม ซึ่งสมองต้องทำหน้าที่ทางปัญญา 4 อย่าง คือ (1)

การอุดมศึกษาต้องสามารถรับรู้ความจริง ถ้ารับรู้เอาความไม่จริง เราก้จะไม่มีปัญญาไม่เข้าใจ เรื่องราวอันนั้น (2) เมื่อรับรู้ความจริงแล้วต้องสามารถนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นปัญญาที่สูงขึ้นกว่าเท่าที่ปรากฏรับรู้ (3) การนำไปใช้ประโยชน์ คือใช้อย่างไร เชื่อมโยงอย่างไร ดัดแปลงอย่างไร สังเคราะห์ใหม่อย่างไรให้เหมาะสมกับการใช้ และ (4) เมื่อนำไปใช้แล้วต้องประเมินได้ว่า ได้ผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพราะอะไร แล้วนำตัวที่ประเมินกลับมาใช้อีก ซึ่งทำให้เกิดเป็นปัญญาที่สูงขึ้นอีก

อคุลย์ วิริยเวชกุล (2541) ซึ่งได้นำเสนอปรัชญาการอุดมศึกษาไทยว่า มหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาไทย ควร มีปรัชญาการอุดมศึกษาไทยในภาพรวม เป็นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการบริหารจัดการและการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตทุกระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมบทบัญญัติ 7 ประการ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

(1) ได้รับคุณวุฒิเป็นที่ยอมรับในระบบการอุดมศึกษาที่เป็นสากล มีระบบของ สถานศึกษาในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตรงกับความ ต้องการและความคาดหวังของประเทศ ของผู้ประกอบการ ที่มีความแตกต่าง และหลากหลาย

(2) มีคุณธรรม จริยธรรม อันรวมถึงการรู้และเข้าใจ การรักษา และ ประพฤติตาม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีของไทย

(3) มีวัฒนธรรมและอารยธรรมที่เป็นสากล อาทิ การรักษาระเบียบวินัย การให้ เกียรติผู้อื่น การตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความโอบอ้อมอารี สามารถทำงาน ได้ทั้ง เป็นผู้นำและผู้ตาม ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม เป็นตัวอย่างอันดีของสังคม และประจักษ์ในคุณค่าของสิ่งเหล่านี้ว่า เป็น สัญลักษณ์ของผู้พัฒนาและสร้างสรรค์ อันเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจของประเทศ

(4) มีความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ตรงกับคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถอภิปรายโต้ตอบด้วยเหตุผลที่ยอมรับได้ รู้และเข้าใจ รวมทั้งสามารถ วิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา หรือคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่มีเหตุผล

(5) เป็นตัวอย่างของผู้มีความรู้ในสังคมอารยะและเป็นส่วนสำคัญของ สังคมและ หน่วยงานเรียนรู้และนวัตกรรม

(6) มีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในสังคมประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ เป็นประมุข

(7) มีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมเชิงพาณิชย์ที่มหาวิทยาลัย/ สถาบันอุดมศึกษา ดำเนินการ

สำหรับปรัชญาการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา กำหนดไว้ว่า “บ่อเกิดแห่งปัญญา คือการพลศึกษาและกีฬาที่กว้างไกล (Wisdom through Global Physical Education and Sports)” (สถาบันการศึกษา, 2548ก) โดยอธิบาย ขยายความ ได้ดังนี้

(1) ปัญญาและความสร้างสรรค์ (intelligence and creativity) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยสามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสังคม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

(2) ความสามารถในการปฏิบัติ (performance ability) หมายถึง ความมุ่งมั่นในทางผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่สามารถนำความรู้และทักษะในด้านวิชาการ และวิชาชีพทางด้านทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความพร้อมในการเปิดรับความรู้ที่หลากหลาย โดยการเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้ในโลกไร้พรมแดน และนำมาเป็นทักษะในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

(3) ความมีจริยธรรม (ethics) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย อันเป็นหนทางไปสู่สันติภาพของสังคม พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพได้อย่างมั่นคง โดยยึดถือความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นหัวใจสำคัญของการกีฬาอันเป็นหลักสำคัญของการพลศึกษา อีกทั้งตระหนักในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม เพื่อความสุขในการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต

จากการกล่าวถึงปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับการการศึกษาในเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่า ปรัชญาการศึกษา หมายถึง แนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องนำทางหรือเป็นหลักยึดในการจัดการศึกษา นับตั้งแต่การกำหนดจุดหมาย หลักสูตร การเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายทางการศึกษา ปัญหาของมนุษย์ ตลอดจนความต้องการทางสังคมอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา สำหรับปรัชญาการศึกษาอุดมศึกษา เป็นเรื่องของการมุ่งสร้างผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตซึ่งอุดมด้วย จิตใจ ปัญญา วิชาชีพ วัฒนธรรม จริยธรรม และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นแหล่งแสวงหาความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ และแหล่งแสวงหาความจริงเกี่ยวกับชีวิตและสรรพสิ่งเพื่อความงอกงามของสังคมและมนุษยชาติ

(2) สำหรับทฤษฎีที่มีนักปรัชญาและนักวิทยาศาสตร์เห็นพ้องกันว่า ทฤษฎี มีหน้าที่ 3 ประการ คือ การพรรณนา (description) การอธิบาย (explanation) และพยากรณ์ (prediction) ซึ่งหน้าที่ ทั้ง 3 ประการนี้ มีความสำคัญพอกๆ กัน จนไม่สามารถบอกได้ว่าอะไรสำคัญกว่า สำหรับความหมายของทฤษฎีการศึกษา ซึ่ง Dewey (1944 อ้างถึงใน อูรวดี รุจิเกียรติกำจร, 2535) ให้ทัศนะว่า ปรัชญา คือ ทฤษฎีการศึกษาทั่วไป นั่นคือ การศึกษาเป็นกระบวนการของการสร้างรูปแบบของ

ปัญหาเบื้องต้น ของมนุษย์ที่จะต้องมีการพิสูจน์ การศึกษาเป็นเรื่องของการทดลอง และการปฏิบัติ โดยนำแนวคิดทางปรัชญาซึ่งเป็นเรื่องของนามธรรม มาอธิบายให้เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปทดลองปฏิบัติได้ ส่วน ไพบูร์ย์ สินลาร์ตัน (2529) ระบุว่า เป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมไปถึง การสืบเสาะและตั้งสมมุติฐานทางปรัชญา จิตวิทยา สังคมวิทยา ประวัติศาสตร์ เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ไปสู่การปฏิบัติทางการศึกษาและ อูรวดี รุจิเกียรติกำจร (2535) กล่าวว่า ทฤษฎีทางการศึกษา หมายถึง แนวคิดทางการศึกษาที่มีปรัชญาบริสุทธิ์เป็นรากฐานของแนวคิด ดังนั้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีทางการศึกษา หมายถึง ระบบความคิดต่างๆ ทางด้านการศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางปรัชญาและหลักวิทยาศาสตร์ สำหรับทฤษฎีทางการศึกษาที่ผู้วิจัยจะนำเสนอต่อไปนี้ เรียกว่าทฤษฎีการศึกษาร่วมสมัย ซึ่งเป็นแนวคิดทางการศึกษาที่นำมาทดลองใช้ในระยะเวลาเดียวกันคือในช่วงศตวรรษที่ 20 โดยมีต้นกำเนิดและปฏิบัติในอเมริกาซึ่งเป็นประเทศที่มีอิสรภาพ เสรีภาพในการแสดงออก ทฤษฎีการศึกษาทั้ง 5 ทฤษฎี มีต้นกำเนิดแนวคิดจากปรัชญาบริสุทธิ์ ประกอบด้วย (1) ทฤษฎีสารัตถนิยม (Essentialism) (2) ทฤษฎีนิรันตรนิยม (Perennialism) (3) ทฤษฎีพัฒนาการนิยม (Progressiveism) (4) ทฤษฎีปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) และ (5) ทฤษฎีอัตถิภาวนิยม (Existentialism)

(3) ทฤษฎีสารัตถนิยม (Essentialism) มีสาระแนวคิดที่มีความเชื่อความสนใจในสิ่งที่เป็นสาระทั้งหลายอันเป็นแกนกลางหรือเป็นหัวใจของสังคม อาทิ ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมอื่นๆ ซึ่งเป็นมรดกสังคมที่ได้รับการกลั่นกรองมาจากอดีต แนวคิดนี้เริ่มต้นในปี ค.ศ.1930 โดยนักทฤษฎีสำคัญ ได้แก่ William C. Bagley, Henry Morrison, Thomas Briggs, Isaac L. Kandel, Herman H. Horn และ Ross Finney ทั้งนี้ หลักการศึกษาของสารัตถนิยมดังนี้

ก. ในการจัดการศึกษา นักปรัชญาการศึกษาแบบสารัตถนิยม เน้นถ่ายทอดทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นหลักเป็นแก่นของสังคม ในด้านความรู้ก็เป็นความรู้ที่เป็นพื้นฐานที่เป็นหลักในด้านทักษะก็มีทักษะที่จำเป็นในการแสวงหาความรู้ในการดำรงชีวิต มีมาตรฐานที่สังคมยอมรับแล้วว่ามีความเหมาะสมและทรงคุณค่าที่สุด เนื้อหาสาระที่นำมาบรรจุไว้ในหลักสูตรคือสิ่งที่เป็นหลักเหล่านี้ ส่วนความมุ่งหมายคือ การถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ให้แก่ผู้เรียนและให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของการเรียนถึงระดับของมาตรฐานที่กำหนดไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความพยายามถ่ายทอดวัฒนธรรมไปสู่เยาวชนเพื่อวัฒนธรรมนั้นจะได้อิทธิพลไป

ข. หัวใจของขบวนการศึกษาคือ การรับหรือปฏิบัติตามระเบียบวินัยซึ่งได้กำหนดไว้อย่างเข้มงวดควดขัน ไม่ใช่เลือกเรียนอะไรง่ายๆ พอให้ผ่านพ้นตามอำเภอใจจะเลือกแต่ที่สนใจไปเสียทุกอย่างไม่ได้

ค. ความเจริญก้าวหน้าหรือความคิดริเริ่มในวงการศึกษาคควรจะเกิดจากความรับผิดชอบของครูมากกว่าความหวังที่จะได้รับจากผู้เรียน โดยตรง กล่าวคือ ผู้เรียนต้องได้รับ

คำแนะนำ ได้รับการคุ้มครองจากผู้ใหญ่ เพื่อช่วยให้ผู้เรียน ได้พัฒนาศักยภาพ (Potentialities) ของตนเองออกไปได้อย่างเต็มที่

ง. ครูเป็นแม่พิมพ์ที่ทุกคนควรเคารพและยึดถือเป็นแบบอย่าง ฉะนั้น ควรต้องได้รับการฝึกฝนอบรมวิชาชีวิตด้วยดี ครูจึงเป็นผู้นำทางในการศึกษา แม้ว่าเสรีภาพ อิสระภาพ และประชาธิปไตยเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ผู้เรียนควรรู้หลักการอย่างถ่องแท้

จ. ด้านการสอนนั้นมุ่งให้ผู้เรียนรับรู้และเข้าใจ ดังนั้น ผู้สอนจะพยายามชี้แจงและให้เหตุผลต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนคล้อยตามและยอมรับหลักการ ความคิด คำนิยาม ที่ครูนำมาให้เรียน จึงไม่เป็นการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ แต่เป็นการยอมรับสิ่งที่คนในสังคมเชื่อและเคยปฏิบัติกันมาก่อน

ฉ. รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนนั้น ยึดหลักส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้เกิดความรู้ความเข้าใจในความรู้อันสูงสุดได้มากที่สุด เท่าที่ผู้เรียนจะทำได้ วิธีเรียนรู้ที่ส่งเสริมมากที่สุดก็คือ การรับรู้และการจำ การจัดผู้เรียนเข้าชั้นยึดหลักการจัดแบบเข้มงวด

(4) ทฤษฎีนิรันดรนิยม (Perennialism) มีแนวความเชื่อที่ว่า ความจริงและความดีสูงสุดย่อมไม่เปลี่ยนแปลง หรือเป็นสิ่งที่เรียกว่า อมตะ นักทฤษฎีที่สำคัญ คือ Robert M. Hutchins และ Morimor J. Adler โดยมีแนวคิดทางการศึกษาว่า ความรู้เป็นสัจจะ (truth) และสัจจะไม่ว่าจะอยู่แห่งหนใดจะเป็นเช่นนั้นเสมอไป ดังนั้น การศึกษาก็ควรจะเป็นสัจจะเหมือนกัน ไม่ว่าจะอยู่แห่งหนใด หลักการของทฤษฎีมีความสำคัญกับการศึกษาดังนี้

ก. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาเป็นการสร้างคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ นอกจากนั้น ยังเน้นว่าการศึกษาสำหรับทุกคนในโลกควรจะเป็นแบบอย่างเดียวกัน มีมาตรฐานเดียวกัน แม้ว่าสภาพแวดล้อมและธรรมชาติของมนุษย์จะแตกต่างกันก็ตาม แต่สาระและแก่นแท้ของความเป็นคนควรจะเหมือนกัน โดยทั่วไป

ข. หลักสูตรควรจะเป็นหลักสูตรสากลร่วมกัน นั่นคือ การศึกษา เป็นการสอนที่ให้ความรู้และความจริงที่ควรจะเป็นเหมือนกันทุกหนทุกแห่งและทุกส่วนของโลก ยิ่งไปกว่านั้น หลักสูตร สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ได้รับอิทธิพลแนวคิดจากเพลโตจะเน้นหนักไปทางวิชา ศิลปะศาสตร์ อาทิ วรรณคดีภาษา ศิลปะ ส่วนกลุ่มที่ได้รับอิทธิพลแนวคิดของอริสโตเติลและเซนต โทมัส อะควีนาส จะเน้นหนักไปทางวิทยาศาสตร์ และคำนวณ เป็นต้น

ค. การจัดการเรียนการสอนเน้นหนักไปทางพุทธิศึกษาและวิชาการ นั่นคือ เน้นการให้เหตุผลในการแสวงหาความรู้และรู้จักควบคุมตนเอง ควบคุมกิเลสไปพร้อมๆ กันนั่นคือ เน้นการมีระเบียบวินัยในการเรียนการสอน

ง. แนวคิดเรื่องโรงเรียนคือเป็นสถาบันหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อเตรียมผู้เรียนให้เผชิญกับชีวิตจริงในสังคม สภาพแวดล้อมและเนื้อหาที่นำมาสอนล้วนถูกคัดเลือกมาแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม และเป็นมรดกที่ดีงามทางสังคม เป็นสิ่งที่ควรเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางปัญญา และความรู้ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายหลักคือ การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพราะกลุ่มนิรันดรนิยมเชื่อว่าคนที่มีความปัญญาและมีความเป็นมนุษย์ ย่อมออกไปเผชิญโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จ. บทบาทครูเป็นเสมือนผู้นำทางปัญญาให้กับผู้เรียน ครูจะช่วยคอยแนะนำในเรื่องของวิชาการและแหล่งวิชาการ เมื่อผู้เรียนทำงานไม่ได้หรือทำผิด ครูก็จะไม่ดาวน์ลงโทษ แต่จะพยายามใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูอาจจะให้ผู้เรียนหาเหตุผลด้วยตนเองว่าทำไม เพราะอะไร เมื่อพบปัญหาแล้วจึงจะให้คำแนะนำและช่วยผู้เรียนทำหลายๆ วิธี แม้อาจจะต้องใช้เวลามาก แต่ถ้าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกิดปัญญาด้วยตนเอง ครูก็ถือว่าพอใจ

(5) ทฤษฎีพัฒนาการนิยม (Progressiveism) มีความเชื่อว่า "...A Liberal Road to Culture..." หมายถึง หนทางแห่งอิสรภาพและเสรีภาพที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และสังคมให้เหมาะสมกับกาลสมัย มีนักทฤษฎีที่สำคัญคือ Francis W. Parker, William Kilpatrick, John L. Childs, George Counts V.T. Thayer และ Boyd H. Boyd ซึ่งนักทฤษฎีกลุ่มนี้ได้นำแนวคิดของ John Dewey จากหนังสือที่เขาเขียนเรื่อง "Schools of Tomorrow" มาใช้และปรับปรุงกับการศึกษา แนวคิดการจัดการศึกษาของนักทฤษฎีกลุ่มนี้ในระยะแรกได้รับการต่อต้านจากแนวคิดของการศึกษาแบบเก่าที่เน้นระเบียบวินัยและการเรียนที่เข้มงวดกวดขัน หลักการของทฤษฎีมีความสำคัญกับการศึกษาดังนี้

ก. จุดมุ่งหมายการศึกษานั้นเน้นเรื่องการศึกษาคือ ชีวิต นั่นคือ มนุษย์จะต้องใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเหมาะสมกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมไปจนตลอดชีวิต การไม่ยอมรับรู้วิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ของสังคม อาจทำให้การมีชีวิตประสบความสำเร็จของมนุษย์ในสังคม ฉะนั้น สิ่งที่น่ามาให้เรียนควรคำนึงถึงประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันและสังคมให้มากที่สุด นอกจากนี้การศึกษาควรส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง รู้จักสังคม และรู้จักปรับตัวเข้ากับสังคมและรู้จักแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้

ข. หลักสูตรมีการกำหนดให้มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัยและกาลเวลา ลักษณะของหลักสูตรเป็น Child-Centered-Curriculum หมายถึง หลักสูตรที่คำนึงถึงความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ โดย

หลักสูตรที่ดีนั้น ต้องสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความเจริญ (growth) ด้านปัญญาและการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้วย

ค. การจัดการเรียนการสอนควรเป็นวิธีเรียนแบบแก้ปัญหา (problem-solving) มากกว่าการเรียนแบบท่องจำเนื้อหาสาระ (subject matter) นั่นคือ ทำให้ผู้เรียนสงสัยอยากรู้ อยากเห็นในสิ่งที่ครูนำเสนอ ซึ่งครูอาจนำเสนอโดยการตั้งปัญหาถาม (problem approach) แล้วแนะวิธีให้ผู้เรียนแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง หรือวิธีการสอนแบบโครงงานก็เป็นวิธีหนึ่งที่ฝึกผู้เรียนแก้ปัญหาและได้ประสบการณ์ตรง นอกจากนี้ กลุ่มพิพัฒนาการนิยมเชื่อว่า ความรู้เป็นเพียงเครื่องมือในการจัดหาประสบการณ์เพื่อช่วยให้เราเข้าใจและแก้ปัญหาชีวิตของเราด้วย เพราะฉะนั้นเราไม่จำเป็นจะต้องไปจดจำเครื่องมือเหล่านั้น เพียงแต่ให้รู้วิธีที่จะใช้เครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ก็เพียงพอแล้ว ความรู้จะมีความสำคัญต่อเมื่อเราสามารถนำมาใช้งานได้

ง. โรงเรียนจะมีบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองทั้งครู ผู้เรียนและผู้ปกครอง พร้อมทั้งมีรับอิสระในการกระทำและการตัดสินใจการร่วม และสร้างกิจกรรม การจัดกิจกรรมจะคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ โรงเรียนจำเป็นต้องเน้นการปกครองแบบประชาธิปไตย เพราะเห็นว่า วิถีทางแห่งประชาธิปไตยเท่านั้น ที่จะทำให้คนมีบุคลิกภาพที่เสรี

จ. บทบาทของครูคือ การเป็นผู้แนะนำในฐานะที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า รวมทั้งจะต้องมีความสามารถในการจัดฉากเสมือนหนึ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตัวเขาเอง แล้วผู้เรียนจะเกิดความภูมิใจมาก ถึงแม้ทฤษฎีนี้จะให้อิสระในการกระทำและตัดสินใจแก่ผู้เรียน แต่ครูก็ยังมีอิทธิพลแฝงในการเลือกสิ่งต่างๆ ของผู้เรียนเสมอๆ มิใช่ว่าจะปล่อยให้ผู้เรียนเลือกเอง คิดเองโดยไร้ทิศทางอย่างที่บางกลุ่มเข้าใจกัน

(6) ทฤษฎีปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) เป็นทฤษฎีการศึกษาที่มุ่งสร้างขึ้นมาเพื่อเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปสังคม ไปสู่สังคมใหม่ที่เป็นประชาธิปไตย มีความทัดเทียมกันของบุคคลในสังคม และเป็นสังคมที่มาจากประชาชนโดยแท้จริง มิใช่สังคมของชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ผู้มีชื่อเสียงและเสนอแนวคิดปรัชญาและการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงสังคมไปสู่สังคม “ยูโทเปีย (Utopia)” ได้เป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้นคือ Theodore Brameld โดยคำว่า ยูโทเปียคือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข อย่างสงบ ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรม และความเสมอภาคทัดเทียมกัน ไม่ว่าจะรวยหรือจน หลักการของทฤษฎีมีความสำคัญกับการจัดการศึกษาดังนี้

ก. จุดมุ่งหมายของการศึกษาคควรมีจุดมุ่งหมายเพื่อชีวิตและสังคม (Education is for social-self realization) นั่นคือ การจัดการศึกษามีได้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนแต่ละคนมีความรู้เป็นเลิศ แต่เน้นให้ผู้เรียนมีสำนึกที่ถูกต้องเพื่อสังคมและส่วนรวมเป็นอันดับแรก ผู้เรียนควรได้รู้และเข้าใจสังคมที่ตนอาศัยได้ทำกิจกรรมที่มีประโยชน์และเกื้อกูลต่อชุมชน เพื่อสร้างสรรค์และ

พัฒนาให้ดีขึ้น อาทิ การศึกษาจะต้องช่วยแก้ปัญหาของสังคม การศึกษาต้องมุ่งสร้างระเบียบใหม่ ของสังคม การศึกษามุ่งสร้างประชาธิปไตยที่แท้จริงแก่ชุมชน การศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเห็น ความสำคัญของสังคมควบคู่กันไปกับตนเอง เป็นต้น

ข. หลักสูตรจะเน้นให้ความสำคัญกับมนุษยชาติ อาทิ วิชาในหมวด มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สอนวิชาต่างๆ เน้นสังคมเป็นหลัก นั่นคือ ให้ผู้เรียนเข้าใจสภาพของ ชุมชนและชุมชน ให้ผู้เรียนมองเห็นปัญหาของสังคมและแนวทางแก้ไข ให้ผู้เรียนมีสำนึกของการ พัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม เป็นต้น ในการศึกษาาระดับสูงขึ้น หลักสูตรต้อง เน้นการวิจัยโดยเฉพาะการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่จะช่วยแก้ปัญหาของสังคมให้อยู่ร่วมกันได้โดย สันติ

ค. การเรียนการสอนโดย ร่วมคิดร่วมทำ เป็นกลุ่มมากกว่าการส่งเสริม พัฒนาการและความสามารถเป็นรายบุคคล เพราะการเป็นกลุ่มจะช่วยให้ผู้เรียนที่อยู่ร่วมกันใน สังคมได้อย่างราบรื่น ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบ และที่สำคัญเป็นผู้รู้จักประนีประนอมซึ่งกัน และกัน นอกจากการเรียนในห้องแล้ว ยังเน้นให้ผู้เรียนฝึกงานหรือทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อ พัฒนาและบำเพ็ญประโยชน์กับชุมชนของตน เสมือนว่าชุมชนเป็นห้องทดลองของสังคมในการ เรียนรู้เลยทีเดียว

ง. โรงเรียนควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้เรียนมากกว่าการแข่งขัน ส่งเสริมประชาธิปไตยในการเรียนและการแก้ปัญหาต่างๆ ของสังคม นั่นคือ โรงเรียนจะต้องเป็น สถาบันหนึ่งของชุมชน กิจกรรมเนื้อหาการเรียนการสอนและนโยบายของโรงเรียนจะสอดคล้อง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม

จ. บทบาทครู จะต้องเป็นมากกว่าครู นั่นคือ เป็นนักพัฒนา นักบุกเบิก และนักแก้ปัญหา ครูที่ฉลาดและเก่งต้องมีความสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสาระอยู่เสมอ ฉะนั้นคุณสมบัติของครู จึงควรเป็นผู้สนใจใฝ่รู้และหาความรู้อยู่เสมอ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับ สังคมของตน ในขณะเดียวกัน ครูต้องมีทักษะในการสาธิต การวางแผน การรวบรวมข้อมูล สรุป และวิเคราะห์ปัญหาของสังคมออกมาให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนจะเกิดแนวความคิดในการ พัฒนาและสร้างสรรค์สังคมของตนเองต่อไป ลักษณะเด่นของครูอีกประการหนึ่งคือ มีความเป็นนัก ประชาธิปไตย กิจกรรมใดๆ ที่จะกระทำควรได้รับความเห็นชอบจากกลุ่มเสียก่อน และควรมีการ วางแผนและคิดร่วมกัน ครูต้องไม่ทะนงตนว่าเป็นผู้รู้และเก่งอยู่ผู้เดียว ครูที่ดีต้องพยายาม ปรารถนาระดับประคอง แนะนำ สนับสนุน ให้ผู้เรียนเก่งทัดเทียมกัน มีทัศนะกว้างไกล มีหลักในการ ทำงาน เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของสังคมที่ตนอาศัยด้วย

(7) ทฤษฎีอัตถิภาวนิยม (Existentialism) ทศนะทางด้านปรัชญาของทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการมีอยู่ (existence) ของมนุษย์ โดยเฉพาะลักษณะความเป็นปัจเจกชน (individual existing) มากกว่าขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม เพราะเชื่อว่า มนุษย์เกิดมาบนโลกพร้อมกับความว่างเปล่าไม่มีสาระ (essence) ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของมนุษย์ที่จะต้องพยายามค้นหาตนเองและเลือกสร้างลักษณะของตนเองตามที่ตนอยากจะเป็น นั่นคือ การศึกษาจะต้องสอนให้มนุษย์ยึดตัวเองเป็นหลัก (human subjectivity) ในการปฏิบัติในสังคม ผู้กำเนิดแนวคิดนี้คือ โซเรน คีร์เคออร์ค ชาวเดนมาร์ก และผู้สนับสนุนให้แนวคิดนี้แพร่หลายมากยิ่งขึ้น ได้แก่ นิชเซย์ ชาวเยอรมัน หลักการของทฤษฎีมีความสำคัญกับการจัดการศึกษาดังนี้

ก. จุดมุ่งหมายของการศึกษาของอัตถิภาวนิยม ได้แก่ (1) มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบและรู้จักตนเอง (self-discovery) โดยการทบทวน การพิจารณา ไคร่ครวญและตรวจสอบตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อให้เกิดสำนึกที่ถูกต้อง การศึกษาจึงควรอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้จักสภาพของตนเอง และสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) มุ่งให้ผู้เรียนมีวินัย (self-discipline) คือ รู้จักยอมรับและรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเลือก เน้นวิจัยที่มาจากตนเอง สำนึกรู้ได้ด้วยตนเอง มากกว่าอาศัยวินัยที่มาจากภายนอก อาทิ กฎระเบียบของโรงเรียน กฎของครู เป็นต้น (3) มุ่งให้ผู้เรียนมีความเป็นตัวของตัวเอง เสรีภาพในการเลือก (free-choice) มนุษย์ย่อมเป็นผู้เลือกแนวทางของตน กำหนดแนวทางของตนและโชคชะตาของตนด้วยตัวเอง และ (4) มุ่งให้ผู้เรียนกล้าเผชิญกับความ เป็นจริงของชีวิตอย่างกล้าหาญและมั่นคง

ข. หลักสูตร ให้ความสำคัญกับทุกวิชาเสมอกัน ถ้าผู้เรียนเห็นว่า วิชาเรียนใดเหมาะสมกับตน ทำให้ตนเข้าใจโลกเข้าใจสังคม และเข้าใจตนเอง ย่อมถือว่าวิชานั้นเหมาะสมและสำคัญสำหรับเขา ยิ่งกว่านั้นจุดมุ่งหมายของหลักสูตรคือ ให้ผู้เรียนมีความรู้เข้าใจโลก เข้าใจชีวิต และเข้าใจศักยภาพของตนเอง มากกว่าเรียนเพื่อท่องจำเนื้อหาได้แม่นยำหรือเรียนเพื่อนำไปสอบแข่งขันกับผู้อื่น

ค. การเรียนการสอน เนื่องจากจุดมุ่งหมายทางการศึกษาคือ การมุ่งให้ผู้เรียนรู้จักตนเองและรู้จักศักยภาพของตนเอง ดังนั้น วิธีที่ใช้กับการเรียนการสอน จึงได้แก่ กระบวนการดังนี้ (1) การสอนโดยใช้วิธี “I and Thou” นั่นคือ วิธีการถามตอบจนกว่าผู้เรียนจะเกิดสำนึกรู้จากการได้ใช้ความคิดในการตอบคำถามแล้ว (2) การสอนโดยวิธีกระตุ้นและเร้าใจผู้เรียน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกตัวกระหายอยากรู้ อยากค้นหาคำตอบด้วยตนเอง (3) การสอนโดยเน้นการสร้างวินัยในตัวผู้เรียน คือมุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้จากภายในไปสู่ภายนอก (learn from the inside-out) ซึ่งเป็นวิธีที่แตกต่างจากการปลูกฝังอบรมที่ใช้ในโรงเรียนทั่วไป คือ อบรมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของครู โรงเรียน และของสังคม ซึ่งเป็นการขาดเสรีภาพและการแสดงออกของผู้เรียน

คุณสมบัติที่ได้มาหรือติดตัวมา เพราะการจำยอมอาจไม่ติดทนนานตลอดไปเหมือนกับการกระทำที่เกิดจากสามัญสำนึกของความถูกต้องจริงๆ

ง. บทบาทของครูจะทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการกระทำต่างๆ ของตนเอง ให้เขาคำนึงถึงผลต่างๆ ที่จะตามมาจากการปฏิบัติของเขา และต้องยอมรับว่าเป็นทางเลือกของตนเอง นอกจากนั้น ครูจะมีลักษณะที่เป็นกันเองกับผู้เรียน ร่วมคิดร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหาไปพร้อมๆ กันกับผู้เรียน ครูเป็นได้ทั้งผู้สอน ผู้ให้คำแนะนำ ที่ปรึกษา และเพื่อน ดังนั้น ครูจึงเปรียบเสมือนเป็นกัลยาณมิตร

จ. โรงเรียนต้องมีหน้าที่ ดังนี้ (1) เป็นสถานที่ฝึกให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแสดงออกซึ่งเสรีภาพและธรรมชาติของเขา และควรปรับสภาพให้เหมาะสมกับผู้เรียน อาทิ สร้างบรรยากาศที่เหมาะสมและเกื้อกูลต่อการพัฒนาความสามารถและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน (2) ควรเน้นให้ผู้เรียนเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ดี ถูกต้องตามหลักของศีลธรรม จริยธรรม ด้วยตนเอง โรงเรียนที่ดีจะต้องมีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมที่โน้มเอียงไปในทิศทางพัฒนาจริยธรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์กับผู้เรียนในวันข้างหน้า และ (3) โรงเรียนควรเป็นสถานที่สร้างคนให้เป็นตัวของตัวเอง รู้จักพิจารณาตัดสินใจการกระทำต่างๆ โดยใช้อิสระ (free choice) และใช้ความสามารถ (ability) ด้วยตนเอง

ในเรื่องการจัดการศึกษามี 4 ทฤษฎีการศึกษาที่เป็นที่นิยม โดย Beameld (1955 อ้างถึงใน อูรวดี รุจิเกียรติกำจร, 2535) จัดเป็น 2 แนวความคิดดังนี้

(1) กลุ่มอนุรักษนิยม (Conservative) ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีสารัตถะนิยม และทฤษฎีนิรันดรนิยม ทั้ง 2 ทฤษฎีมีแนวความคิดปรัชญาโน้มเอียงไปทางอนุรักษและธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามในอดีต อาทิ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม เป็นต้น โดยฝ่ายแรก สารัตถะนิยม เน้นการถ่ายทอดมรดกของอนุชนไปสู่สังคมนรุ่นหลัง ส่วนนิรันดรนิยม เน้นการธำรงคงไว้ซึ่งประเพณี แนวคิด แนวปฏิบัติในสมัยกลาง

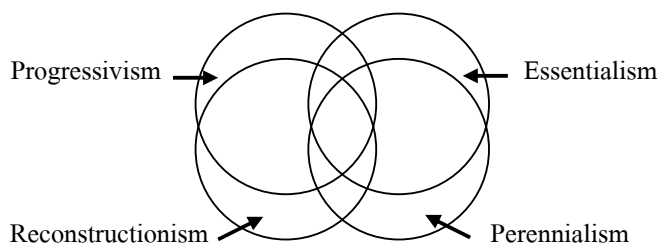
เกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านของหลักสูตรเน้นให้เรียนในหมวดวิชาที่เกี่ยวข้องกับจิต (mild) เสียเป็นส่วนใหญ่ อาทิ สารัตถนิยม เรียนวิชาวรรณคดี ประวัติศาสตร์ ปรัชญา ส่วนนิรันดรนิยม เน้นให้เรียนวิชาที่เป็นอมตะ เช่น Great Books เป็นต้น ส่วนการเรียนการสอนและบทบาทของครูก็มีทั้งเหมือนและแตกต่างกันคนละลักษณะ แต่ทั้ง 2 ทฤษฎีก็ยังใช้การเรียนแบบเก่า (traditional teaching) เมื่อเทียบการเรียนการสอนของกลุ่มเสรีนิยม

(2) กลุ่มเสรีนิยม (Liberal) ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการนิยม และปฏิรูปนิยม ทั้ง 2 ทฤษฎีมีแนวความคิดและพื้นฐานทางปรัชญาอันเดียวกันคือ ปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ฝ่ายเสรีนิยมนี้ให้อิสระแก่ผู้เรียนมากกว่าฝ่ายแรก ผู้เรียนมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม

ในเรื่องการศึกษาได้มาก โดยเฉพาะพัฒนาการนิยม ให้ความสำคัญกับผู้เรียนแต่ละคนมาก ส่วนปฏิรูปนิยมให้ความสำคัญกับสังคมและชุมชนที่อาศัย

ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายเสรีนิยมมีวิธีเรียนแบบวิทยาศาสตร์ (scientific method) และการเรียนส่วนใหญ่เป็นการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้แสดงความสามารถ ความรู้วิธีแก้ปัญหา ซึ่งจะสามารถนำทางนี้ไปใช้กับชีวิตประจำวันได้ หมวดวิชาที่เน้นหรือให้ความสำคัญ ได้แก่ หมวดมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นหมวดที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับมนุษย์โดยตรง

จะเห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาทั้ง 4 ทฤษฎี มีความคาบเกี่ยว (overlapping) ซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ความคาบเกี่ยวของทฤษฎีทางการศึกษา

ส่วนทฤษฎีการจัดการศึกษาอัตถิภาวนิยม ไม่มีปรากฏว่านำไปใช้เต็มรูปแบบมากนัก จะมีบ้าง อาทิ โรงเรียน Summer Hill ของ A.S.Neill ได้นำแนวคิดเรื่องเสรีภาพไปใช้เป็นหลักในการจัดการศึกษา แต่ในเรื่องของหลักสูตรก็มีได้ปล่อยให้ผู้เรียนเลือกฟรี ตามอำเภอใจ เพียงแต่ว่าผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความพร้อมและความสามารถของตัวเองได้มากกว่าทั้ง 4 ทฤษฎีที่กล่าวมา ทั้งนี้เท่ากับว่าให้ออกาสผู้เรียนได้เลือกกระทำกิจกรรมได้หลากหลาย เพื่อที่จะได้ค้นพบตนเอง ซึ่งวิถีกลุ่มอัตถิภาวนิยมนี้เชื่อว่า จะทำให้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ความจริงแล้ว ทฤษฎีอัตถิภาวนิยมมีประโยชน์ต่อมนุษย์มาก โดยเฉพาะในแง่ของความ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ส่วนในเรื่องของการศึกษา ทฤษฎีนี้มีความเหมาะสมกับระดับอุดมศึกษาและระดับสูงกว่า เพราะผู้ที่มีอายุมากจะผ่านประสบการณ์มากย่อมมีวิจรณ์ญาณในการคิด ไตร่ตรอง และทบทวนมากกว่าเด็ก ฉะนั้นจะเข้าใจตัวเองได้ดีกว่าในขณะที่อายุน้อย

จากปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษา และการจัดกลุ่มแนวคิดของทฤษฎี ที่มีความสำคัญกับการประยุกต์ในการจัดการศึกษา สรุปได้ดังตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษา

กลุ่มแนวคิด/ หลักและ ทฤษฎี การประยุกต์	กลุ่มอนุรักษ์นิยม		กลุ่มเสรีนิยม	
	ทฤษฎี สารัตถะนิยม	ทฤษฎี นิรันตรนิยม	ทฤษฎี พัฒนาการนิยม	ทฤษฎี ปฏิรูปนิยม
นักทฤษฎี	William C. Bagley, Henry Morrison, Thomas Briggs, Isaac L. Kandel, Herman H. Horn และ Ross Finney	Robert M. Hutchins และ Morimor J. Adler	Francis W. Parker, William Kilpatrick, John L. Childs, George Counts V.T. Thayer และ Boyd H. Boyd	Theodore Brameld
แนวคิดทางปรัชญา	ความเชื่อความสนใจ ในสิ่งที่เขียนสาระ ทั้งหลายอันเป็น แกนกลางหรือเป็น หัวใจของสังคม อาทิ ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมอื่นๆ	ความจริงและ ความคิดสูงสุดย่อมไม่ เปลี่ยนแปลง หรือเป็น สิ่งที่เรียกว่า อมตะ	หนทางแห่งอิสรภาพ และเสรีภาพที่จะ นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงทาง วัฒนธรรม และสังคม ให้เหมาะสมกับกาล สมัย	การอยู่ร่วมกันอย่าง สันติสุข อย่างสงบ ถ้อย ที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและ กัน มีความยุติธรรม และความเสมอภาค ทัดเทียมกัน ไม่ว่าจะ รวยหรือจน
จุดมุ่งหมาย การศึกษา	การชำระไว้ซึ่งแนวคิด แนวปฏิบัติที่เคยมี มาแล้วตั้งแต่ในอดีต	การศึกษาเป็นการสร้าง คนให้เป็นคนที่ สมบูรณ์	การศึกษาคือ ชีวิต	การศึกษาเป็นไปเพื่อ ชีวิตและสังคม
หลักสูตร	เน้นเนื้อหาวิชาเป็น หลักสำคัญเป็น ศูนย์กลางและเป็น หัวใจของการศึกษา	เป็นหลักสูตรสากล ร่วมกัน	มีความยืดหยุ่นและ ปรับเปลี่ยนได้	เน้นให้ความสำคัญกับ มนุษยชาติ
การจัดการเรียนการ สอน	มุ่งให้ผู้เรียนรับรู้และ เข้าใจ จากการถ่ายทอด ของครูโดยตรง	เน้นหนักไปทางพุทธิ ศึกษาและวิชาการ	วิธีเรียนแบบแก้ปัญหา มากกว่าการเรียนแบบ ท่องจำเนื้อหาสาระ	ร่วมคิดร่วมทำเป็นกลุ่ม มากกว่าการส่งเสริม พัฒนาการและความ สามารถเป็นรายบุคคล
บทบาทของครู	ครูเป็นแม่พิมพ์ที่ทุกคน ควรเคารพและยึดถือ เป็นแบบอย่าง แบบ	ครูเป็นเสมือนผู้นำทาง ปัญญาให้กับผู้เรียน	ครูคือ การเป็นผู้แนะนำ ในฐานะที่เป็นผู้ที่มี ประสบการณ์มากกว่า	มีความสามารถกระตุ้น ให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสาระ อยู่เสมอ
สถานศึกษา	เป็นสถาบันที่ใช้ สำหรับฝึกฝน สติปัญญาและปลูกฝัง เรื่องระเบียบวินัย	เป็นสถาบันหนึ่งที่ถูก สร้างขึ้นเพื่อเตรียม ผู้เรียนให้เผชิญกับชีวิต จริงในสังคม	ส่งเสริมบรรยากาศที่ อบอุ่นและเป็นกันเอง ทั้งครู ผู้เรียนและ ผู้ปกครอง	ส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันของผู้เรียน มากกว่าการแข่งขัน และส่งเสริมประชาธิปไตย ในการเรียนและ การแก้ปัญหาต่างๆ

2.1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถาบันการจัดการศึกษา

การกำหนดทิศทางของสถาบันทางการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องมีองค์ประกอบของความเชื่อ ค่านิยม สมมติฐาน ปทัสถาน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ Bartol et al. (1998) เรียกว่า สภาพแวดล้อมภายใน (internals environments) ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในประเด็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ จึงนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (vision)

วิสัยทัศน์มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้ คณิง สายแก้ว (2549) ระบุว่า วิสัยทัศน์เป็นภาพหรือสิ่งที่พึงปรารถนาในอนาคต สามารถให้ทิศทางกับผู้นำองค์กรไปสู่การกำหนดพันธกิจที่มีความชัดเจน วิสัยทัศน์จึงเป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ทำให้เกิดวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและสิ่งท้าทายที่เกิดขึ้น วิสัยทัศน์เมื่อกำหนดแล้วสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ ข้อความวิสัยทัศน์จะกำหนดขึ้นให้ยาวหรือสั้นก็ได้ แต่ต้องทำให้ทุกคนในหน่วยงานจดจำได้ง่าย กระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมที่จะปฏิบัติพันธกิจร่วมกันให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ในส่วน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เปรียบได้กับ ภาพแห่งความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคตที่เห็นได้อย่างชัดเจนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นภาพที่ยิ่งใหญ่ตระการตา สะท้อนความคิดเชิงรุก และเชื่อมั่นว่าภาพนั้นสามารถเป็นไปได้ จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่น จนกว่าจะสำเร็จ Shamir et al. (1993 cited in Gill, 2006) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ สัญลักษณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่มีการรวบรวมแนวคิดของสมาชิกในการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยมีความหมายที่เกิดขึ้นต่องานและแรงกระตุ้นให้กับสมาชิกในองค์กร และ Gill (2006) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความจำเป็นต่อการบรรทัดฐานที่สร้างสรรค์ พันธกิจ และบทบาทขององค์กร ซึ่งประกอบกันขึ้นในรูปแบบขององค์กรที่สนับสนุนไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น วิสัยทัศน์ขององค์กรจึงเป็นอุดมการณ์เชิงความคิด (ideal)

สำหรับ ธนยศ แสนสุขใจ (2551) ได้อธิบายลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย (1) บอกถึงอนาคตที่ต้องการ (2) น่าสนใจ ตื่นเต้น ท้าทาย เป็นสิ่งที่ดีกว่าในปัจจุบันมากที่ทุกคนยินดีช่วยทำ (3) เป็นจริง ไม่เพ้อฝัน เป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นจริง (4) มีขอบเขตมุ่งเน้นเฉพาะเรื่อง เช่น อาจมองในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพ (5) ยืดหยุ่นได้ สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อสถานการณ์ต่างๆเปลี่ยนแปลงไป และ (6) ง่ายต่อการสื่อสารไปยังกลุ่มต่างๆ ในต่างระดับขององค์กร สำหรับ Strange & Mumford (2002 cited in Gill, 2006) ระบุว่า วิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย 5 เป้าหมาย ได้แก่ (1) มีการกำหนดทิศทางที่เฉพาะเจาะจง มีเป้าหมายและสิ่งที่ท้าทายเฉพาะ (2) มีการสร้างแรงจูงใจร่วมกัน โดยการดำเนินการขององค์กรและมองเห็นเป้าหมายในอนาคต

(3) สร้างความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์และมีความหมายสำหรับงาน (4) สามารถสร้างความร่วมมือและบูรณาการในการดำเนินการโดยจัดเตรียมกรอบแนวคิดในการปฏิบัติ และ (5) จัดเตรียมหลักเกณฑ์ที่เป็นบรรทัดฐานการพัฒนาองค์กรและ โครงสร้างซึ่งจะเป็นผลลัพธ์ที่เป็นความเชื่อที่ฝังลึกในองค์กร ในส่วน Hobbs & Martin (cited in City, 2008) ระบุว่า มีองค์ประกอบพื้นฐาน ที่ต้องนำมาวิเคราะห์ในการจัดทำวิสัยทัศน์ คือ (1) เป้าหมายและสิ่งที่คาดหวัง (purpose and expectations) ว่าอะไรที่พยายามที่จะทำและให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (2) ค่านิยมร่วม (core values) ซึ่งเป็นความเชื่อที่ฝังลึกและความรู้สึก ว่าอะไรที่มีความสำคัญ (3) ทฤษฎีที่นำมาปฏิบัติ (theory of action) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับว่าทำอะไร ผลสัมฤทธิ์กลายเป็นผลลัพธ์ และ(4) ความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง (need for change) เมื่อองค์ประกอบพื้นฐาน ไม่สามารถจะดำรงอยู่ได้แล้วปัญหาในองค์กรที่เห็นจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนผ่านของวิสัยทัศน์ไปสู่ความเป็นจริงได้นั้น จะต้องมีส่วนประกอบหลายอย่าง ได้แก่ การเชื่อมโยงของ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ จุดประสงค์ แผนงาน การดำเนินงาน และผลลัพธ์ ซึ่งทุกส่วนจะมีการเชื่อมโยงและสะท้อนกลับ ดังนี้ Gill (2006)



ภาพที่ 5 แสดงการเปลี่ยนผ่านของวิสัยทัศน์ไปสู่ความเป็นจริง

มีคำกล่าวที่น่าสนใจของ Bennis (1989 cited in Gill, 2006) ว่า การปฏิบัติที่ปราศจากวิสัยทัศน์เป็นข้อสงสัยที่อยู่ในความมืด การใส่หรือเพิ่มแนวทางอื่น ไม่ว่าจะป็นอารมณ์ จิตวิญญาณ และภาวะด้านพฤติกรรมแต่ปราศจากความชัดเจนในวิสัยทัศน์และความคิดเชิงยุทธศาสตร์แล้วสิ่งเหล่านี้จะเป็นอันตรายต่อองค์กรได้ สำหรับการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่ความจริงนั้นเป็นภาวะผู้นำที่ต้องรับผิดชอบโดยตลอดที่มีต่อองค์กรซึ่งมีบ่อยครั้งที่ขาดการเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติวันต่อวัน แต่การเชื่อมโยงเหล่านั้นอาจเกิดผลสัมฤทธิ์ได้หากมีการใช้แนวทางยุทธศาสตร์แบบสมดุล (Balanced Scorecard) Mobbs (2004 cited in Gill, 2006)

สรุปได้ว่าวิสัยทัศน์ เป็นภาพของความคิดร่วมกันของบุคลากรในองค์กรที่ มองอนาคตขององค์กรอย่างมีทิศทาง และมีความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีขององค์กรนั้นจะต้อง เกิดขึ้นจากการดึงดูดคนที่มีความสามารถมาทำงานร่วมกันในองค์กร เกิดพลังขับเคลื่อนองค์กร เกิด ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร เกิดการวางแผนและจัดระบบงาน เกิดการประเมินองค์กร ในทางปฏิบัติ เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ยังส่งผลดีต่อ สมาชิกในองค์กรด้วย กล่าวคือ กระตุ้นให้สมาชิกมีเป้าหมายส่วนตัวในการทำงาน สมาชิกได้ขยาย ศักยภาพจนเต็มความสามารถ และสมาชิกมุ่งมั่นทำงานจนวิสัยทัศน์สำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน โลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรใดที่มีวิสัยทัศน์มองเห็นอนาคตและ ตั้งเป้าหมายได้อย่างชัดเจนย่อมได้เปรียบในการสร้าง แรงดึงดูด ในการผนวกคนมากมายให้มา ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อร่วมกันสร้าง แรงขับเคลื่อน นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและ ความสำเร็จร่วมกัน

2) พันธกิจ (mission)

สำหรับพันธกิจมีความเกี่ยวเนื่องกันกับวิสัยทัศน์ ดังที่ Olivier (2001) ระบุว่า พันธกิจขององค์กรเป็นผลรวมของวิสัยทัศน์บวกกับการปฏิบัติ (Vision + Action = Mission) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า ถ้าวิสัยทัศน์ไม่มีพันธกิจมันก็จะยังค้างไว้ในอากาศ ก็เป็น เพียงแต่ความคิดดีๆ ที่ปราศจากการนำไปประยุกต์ใช้ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนแรงขับเคลื่อนในจิตใจ พันธกิจก็เปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อน ถ้าวิสัยทัศน์เป็นผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้สึกที่มีอยู่จริงแล้ว พันธกิจก็เป็นผลสัมฤทธิ์ที่สามารถวัดได้ (Gill, 2006) มีการเปรียบเทียบ (contrast) ให้เห็นความ ชัดเจนมากขึ้นของวิสัยทัศน์และพันธกิจ กล่าวคือ วิสัยทัศน์ เป็นความปรารถนาของกลุ่มหรือ องค์กรที่จะเห็นอนาคตอันเกิดจากประสานรวมกันของอารมณ์ความรู้สึกและความเชื่อของกลุ่ม สมาชิกนั้น แต่พันธกิจเป็นเนื้อหาที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มหรือองค์กรและประกอบกันขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความเป็นลักษณะเฉพาะ ซึ่งมีเจตนาในด้านผลผลิต การบริการ และการตลาด รวมทั้งมีค่านิยมร่วมด้วย (Deetz et al., 2000) ดังนั้น ความหมายของพันธกิจ โดย คณิงนิจ สายแก้ว (2549) ระบุว่า พันธกิจ คือ ภาระหน้าที่ที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาต้องปฏิบัติ ซึ่งแสดงออกมาใน รูปลักษณะของงานหรือกิจกรรมตามกรอบตามภาระหน้าที่ Cummings & Davies (1994 cited in Gill, 2006) อธิบายว่า พันธกิจเป็นการรวบรวมสิ่งที่ร้องขอซึ่งประกอบกันเป็นหน้าที่ขั้นพื้นฐานและ แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรและสมาชิกโดยพื้นฐานแล้วสิ่งที่ร้องขอเหล่านี้จะนำไปสู่เป้าหมาย ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ในการเขียนข้อความของพันธกิจเป็นความท้าทายของภาวะผู้นำที่จะ สร้างความรับผิดชอบร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบนพื้นฐานความร่วมมือกันของวิสัยทัศน์

สำหรับอนาคตขององค์กร มีจุดหนึ่งที่มีมักจะขาดหายไปในการเขียนข้อความของทั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจ นั่นคือ ความต้องการอะไรที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับความหมายและแนวความคิดเหล่านั้น โดยพันธกิจขององค์กรจะปรากฏมาจากความเข้าใจของความสามารถหลัก (core competencies) และค่านิยมหลัก (core values) โดยข้อความสามารถกำหนดในระยะเป็นเดือนหรือเป็นปี (Raynor, 1998 cited in Gill, 2006) cited in Gill, 2006) สำหรับข้อความของวิสัยทัศน์เป็นการอธิบายว่า อะไรหรือที่ไหนที่องค์กรมีความต้องการที่จะเป็น ส่วนข้อความพันธกิจจะต้องอธิบายถึงธรรมชาติและเป้าหมายของธุรกิจองค์กรและสภาพการแข่งขัน (Olivier, 2001) นอกจากนี้ การเขียนข้อความพันธกิจ ควรมีข้อความที่อธิบายได้ ดังนี้ (Kanaga & Prestidge, 2002) (1) เป้าหมายที่องค์กรให้บริการคืออะไร (2) ลูกค้าขององค์กรคือใคร (3) จะทำอะไรกับลูกค้าขององค์กรเมื่อได้กำไรจากเขา (4) ความสามารถที่ชัดเจนขององค์กรคืออะไร (5) องค์กรต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไร ซึ่งต้องแสดงให้เห็นในวิสัยทัศน์ (6) อะไรคือพลังขององค์กร (7) ค่านิยมร่วมขององค์กรคืออะไรและจะอย่างไรที่ระบุในวิสัยทัศน์และพันธกิจได้ และ (8) อะไรควรจะเป็นมรดกตกทอดขององค์กรต่อไป ในการอธิบายของ เสนาะ ดิยาว (2546) ในการเขียนพันธกิจและเกิดผลดี 3 ประการ คือ (1) มีขอบเขตที่เป็นแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน (2) มีการแสดงถึงความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาตรการปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กร และ (3) แสดงถึงมาตรฐานของคนในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณและค่านิยมของคนในองค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พันธกิจ เป็นกรอบภาระหน้าที่ที่มีขอบเขตชัดเจนขององค์กรที่ต้องปฏิบัติ โดยการแปลงแนวคิดของวิสัยทัศน์มาเป็นการปฏิบัติ ข้อความพันธกิจต้องกำหนดให้ชัดเจนในการอธิบายถึงธรรมชาติและเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น โดยต้องมององค์กรด้วยว่ามีความสามารถหรือมีพลังอย่างไร ค่านิยมหลักขององค์กรเป็นอย่างไร องค์กรพร้อมที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไร โดยพันธกิจที่ดำเนินไปนั้นจะสร้างมรดกให้กับองค์กรในอนาคต อย่างไรก็ตามพันธกิจมักจะเขียนควบคู่ไปกับวิสัยทัศน์ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นการเขียนหรืออธิบายอุดมการณ์ความคิดของสมาชิกหรือผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรแล้วพันธกิจก็เป็นการนำเอาอุดมการณ์ความคิดเหล่านั้นมาสู่การปฏิบัติซึ่งเป็นไปในลักษณะรูปธรรมสามารถที่จะวัดหรือนำไปดำเนินการได้

3) เป้าประสงค์ (purpose)

การดำเนินการใดๆ ก็ตาม ย่อมมีเป้าประสงค์ เพื่อให้ได้ผลตามเป้าประสงค์ของกิจการนั้นๆ อาทิ การบริหารแผน ก็เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ของแผน การบริหารองค์กร ก็เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร การบริหารโครงการก็เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของโครงการนั่นเอง ดังนั้น เป้าประสงค์กิจการใดๆ (purpose) จึงมีความสำคัญเป็นตัว

กำกับกับการดำเนินงานของกิจการนั้นๆ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549ก) สำหรับ สิริชัย กาญจนวาสี (2550) กล่าวว่า เป้าประสงค์ถือเป็นสิ่งที่เป็นจุดหมายปลายทางของการดำเนินงาน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) กล่าวว่า เป้าประสงค์เป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการให้บรรลุผล นักวิชาการบางท่านใช้ในความหมายเดียวกันกับวัตถุประสงค์ (objective) แต่บางท่านเห็นว่า เป้าประสงค์มีความหมายกว้างกว่าและระยะยาวกว่าวัตถุประสงค์ ในส่วน เรวัตร์ ชาติวิศิษฐ์ (2552) ที่กล่าวว่า เป้าประสงค์ คือการบอกสิ่งที่องค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการกำหนดให้ชัดเจน กระจับ ตรงจุด และสามารถวัดได้ ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายจะมีการกำหนดให้ชัดเจนขึ้นกว่าการกำหนดภารกิจ ว่าจะต้องทำสิ่งใด

เป้าประสงค์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการวางแผนที่จะช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานหลายประการ เช่น เป็นสิ่งจูงใจ ทำท่ายให้เกิดการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผล แสดงความคาดหวังขององค์กรให้เห็นอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติมีทิศทางในการทำงาน และช่วยให้การควบคุมกำกับเป็นไปอย่างสะดวกขึ้น เป้าประสงค์มีหลายระดับ โดยทั่วไปแล้วจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ (1) เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ หมายถึงเป้าหมาย (targets) เกี่ยวกับผลลัพธ์ในอนาคตที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ เป็นภาพรวมขององค์กร โดยผู้บริหารระดับสูง (2) เป้าประสงค์เชิงยุทธวิธี หมายถึง เป้าหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ในอนาคตที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับกลาง มีความเฉพาะเจาะจงและสามารถวัดได้มากกว่า เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และ (3) เป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการ หมายถึง เป้าหมายเกี่ยวกับผลลัพธ์ในอนาคตที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับต้น มีความเฉพาะเจาะจงและสามารถวัดได้ชัดเจนมากขึ้น (Bartol et al., 1998)

เป้าประสงค์ขององค์กรที่ดี ควรมีลักษณะท้าทาย (challenging) สามารถทำให้บรรลุผลได้ (attainable) มีความเฉพาะเจาะจงและวัดผลได้ (specific and measurable) ระยะเวลาแห่งความสำเร็จ (time-limited) และมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กร (relevant) และในการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารควรสร้างความมีพันธะผูกพัน (commitment) ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร โดยอาจเป็น (1) การให้คำปรึกษาแนะนำหรือชี้แจง (supervisory authority) เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลและความจำเป็น (2) ใช้แรงกดดันของกลุ่มหรือเพื่อน (peer and group pressure) ที่ส่วนใหญ่ให้การยอมรับในจุดหมายขององค์กร (3) แสดงต่อสาธารณะ (public display) (4) สร้างความหวังต่อการประสบความสำเร็จ (expectations of success) (5) ให้สิ่งจูงใจหรือรางวัล (incentives and rewards) และ (6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (participation) ในการกำหนดเป้าประสงค์ การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ (Locke, Latham, & Erez, 1988 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551)

โดยสรุป เป้าประสงค์ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต หรือเป็นสิ่งที่ต้องการเห็นในการดำเนินการใดๆ เป้าประสงค์จะเป็นส่วนประกอบของการวางแผน และมีการคู่ขนานไปกับแผนในระดับต่างๆ โดยจุดหมายนั้น โดยทั่วไป แบ่งเป็น เป้าประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธวิธี และเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการ การสร้างเป้าประสงค์ที่ดีของ องค์กรจะต้องมีลักษณะที่ท้าทายทำให้บรรลุผล มีความเฉพาะเจาะจงวัดผลได้ ระบุช่วงเวลาแห่ง ความสำเร็จ และมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กร

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับ (1) กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษาอุดมศึกษา ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) พระราชบัญญัติ การพลศึกษา พ.ศ.2548 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับ ที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) มาตรการอุดมศึกษา และนโยบายด้านการศึกษา (2) ปรัชญา แนวคิด ทฤษฎี การจัดการศึกษาในข้างต้น และ (3) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสถาบันการจัดการศึกษา เพื่อที่ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเพื่อการประเมินในการประเมินด้านบริบทของ กฎหมาย นโยบายที่ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และปรัชญา แนวคิด ทฤษฎีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ว่ามี ความสอดคล้อง ชัดเจน เหมาะสม และมีอิทธิพลต่ออุดมมุ่งหมายและทิศทางของการจัดการศึกษา อุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษาที่กำหนดไว้เดิมหรือไม่และอย่างไร รวมทั้งมีต้องการจำเป็น (needs) อะไรบ้างที่จะเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาสถาบัน การพลศึกษา

2.2 องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอุดมศึกษา

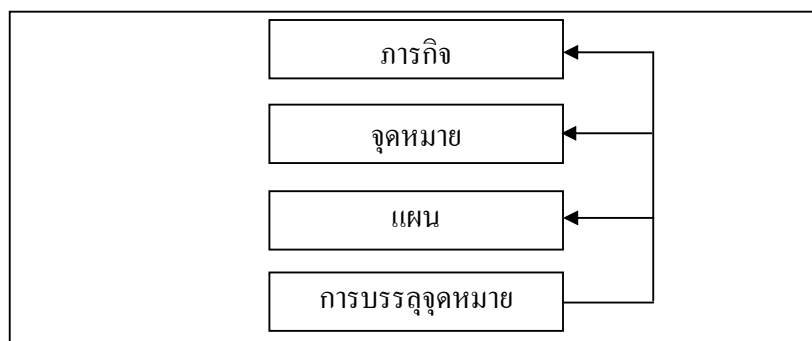
ในการดำเนินการจัดการศึกษามีองค์ประกอบที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาได้คุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้เสนอ ดังนี้ 1) แผนการดำเนินงาน และโครงสร้างองค์กร 2) ทรัพยากรด้านการบริหาร ได้แก่ (1) ทรัพยากรบุคคล (2) ทรัพยากรการเงิน (3) วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก และ (4) การ จัดการ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ในการบริหาร ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 3) ความสามารถ ในการแข่งขัน

2.2.1 แผนการดำเนินงาน และโครงสร้างองค์กร

1) แผนการดำเนินงาน (plans)

ความหมายของแผนมีการนิยามไว้ โดย วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) กล่าวว่า แผน (plans) หมายถึง วิธีทาง (means) ที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงปรารถนานั้น แต่เนื่องจาก วิธีทางที่จะทำให้บรรลุผลนั้นมีมากมาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อตัดสินใจเลือกวิธีทาง

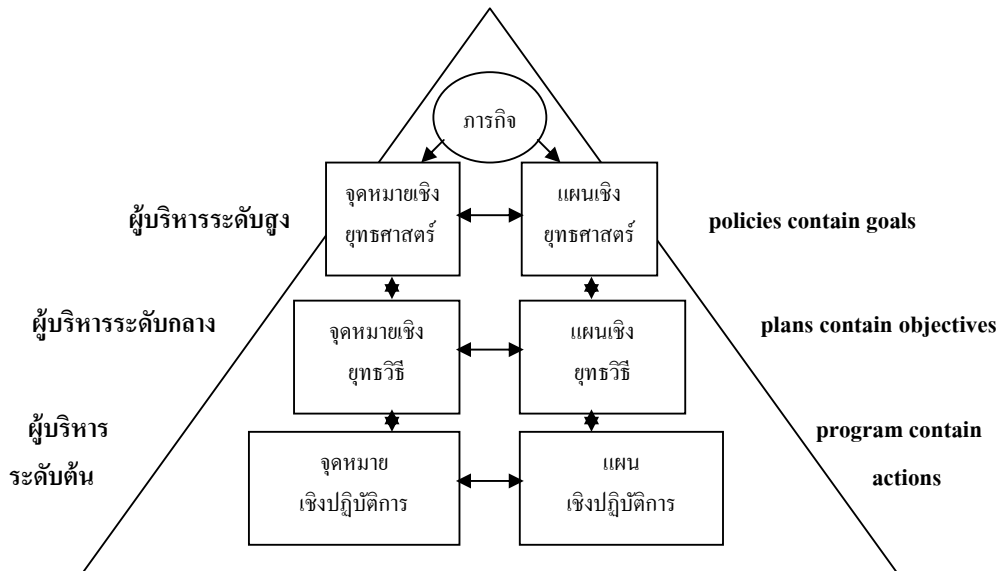
หรือวิธีการที่ดีที่สุด แผนอาจจำแนกได้ตามระดับขององค์กรหรือระดับของผู้บริหาร หรืออาจจำแนกตามระยะเวลาการใช้ Dessler (1985 อ้างถึงใน ตำราญ มีแจ้ง, 2544) กล่าวว่า แผน หมายถึงสิ่งที่กำหนดไว้ล่วงหน้าสำหรับการกระทำหรือการสร้างบางสิ่งบางอย่างขึ้น ส่วนการวางแผน (planning) เป็นกระบวนการของการกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญเริ่มจากภารกิจหรือพันธกิจ (mission) จุดหมาย (goals) และการให้บรรลุจุดหมาย (goal attainment) ดังภาพที่ 6 (Nash, 1988 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551)



ภาพที่ 6 กระบวนการวางแผนโดยภาพรวม

ในด้าน Starling (2005) กล่าวว่า การวางแผน คือ การให้เหตุผลเกี่ยวกับว่าองค์กรควรจะทำอย่างไรในสิ่งที่องค์กรต้องการที่จะเป็น เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ (2552) ให้ทัศนะในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ว่าเป็นการกำหนดยุทธวิธีเพื่อการตัดสินใจเลือกเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตซึ่งเป็นเป้าหมายระยะยาว เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร โดยต้องมีการวิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาโอกาสและข้อจำกัด ตลอดจนถึงสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็งมาใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นขั้นตอน การวางแผนต้องค้นหาคำตอบ 3 ประการ คือ (1) ปัจจุบันอยู่ที่ใด (2) อนาคตต้องการจะไปที่ใด และ (3) ทำอย่างไรจึงจะไปถึง

จากการกล่าวเบื้องต้นว่าแผนมีความเกี่ยวข้องกับ ภารกิจ จุดหมาย นั้น แผนก็สามารถแบ่งระดับได้ตามจุดหมายโดยมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารแต่ละระดับ (Bartol et al., 1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับ Starling (2005) ที่มองว่าการดำเนินการจัดทำโครงการต่างๆ (program contain actions) เพื่อที่จะรองรับแผนงานที่กำหนดไว้ (plans contain objectives) แผนงานแต่ละแผนก็ต้องเขียนขึ้นเพื่อรองรับนโยบายการจัดการศึกษา (policies contain goals) โดยการประยุกต์ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ระดับของจุดหมาย ระดับของแผน และระดับของผู้บริหาร

จากภาพที่ 7 จะเห็นว่า มีแผนอยู่ 3 ระดับ ที่คู่ขนานกับจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อจุดมุ่งหมายมี 3 ระดับ คือ จุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ จุดมุ่งหมายเชิงยุทธวิธี และจุดมุ่งหมายเชิงปฏิบัติการ แผนก็มี 3 ระดับคู่ขนานกัน คือ (1) แผนเชิงยุทธศาสตร์ (strategic plans) พัฒนาโดยผู้บริหารระดับสูง ได้รับคำปรึกษาจากคณะกรรมการอำนวยการและผู้บริหารระดับกลาง มักเป็นแผนระยะยาว 5 ปี หรือมากกว่า 5 ปีขึ้นไป (2) แผนเชิงยุทธวิธี (tactical plans) สนับสนุนต่อการนำแผนยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายเชิงยุทธวิธี มักเป็นแผน ระยะ 1-3 ปี มีความเฉพาะเจาะจงและเป็นรูปธรรมมากกว่าแผนเชิงยุทธศาสตร์ พัฒนาโดยผู้บริหารระดับกลาง มีผู้บริหารระดับต้นมาร่วมด้วยก่อนเสนอผู้บริหารระดับสูงพิจารณา และ (3) แผนเชิงปฏิบัติการ (operational plans) สนับสนุนต่อการนำแผนเชิงยุทธวิธีมาปฏิบัติและต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายเชิงปฏิบัติการ มักเป็นแผนระยะสั้นกว่า 1 ปี อาจเป็นเดือน เป็นสัปดาห์หรือเป็นวัน พัฒนาโดยผู้บริหารระดับต้นเชื่อมโยงกับผู้บริหารระดับกลาง แผนเชิงปฏิบัติการมีความสำคัญต่อการบรรลุผลตามแผนเชิงยุทธวิธีและแผนเชิงยุทธศาสตร์ หากแผนเชิงปฏิบัติการไม่บรรลุผล แผนสองระดับนั้นก็ย่อมไม่บรรลุผลด้วยเช่นกัน

ประโยชน์ของแผน (Dessler, 1985 อ้างถึงใน สำราญ มีแจ้ง, 2544) ได้แก่ (1) แผนเป็นตัวกำหนดทิศทาง เพราะแผนจะมีวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จเพราะมีทิศทาง (2) แผนจะให้ภาพรวมของภารกิจทั้งหลายของหน่วยงานหรือองค์กร จึงทำให้การบริหารงานได้ครอบคลุมทั้งองค์กร (3) แผนเป็นเครื่องมือของ

การสื่อสารและประสานงาน (4) แผนเป็นเครื่องมือควบคุมและติดตามผลทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าได้ดำเนินการตามแผนมากน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใด (5) แผนเป็นกลยุทธ์แห่งการทำงานร่วมกัน การวางแผนที่ดีต้องเป็นการวางแผนร่วมกันของบุคคลในองค์กร การวางแผนจึงช่วยเสริมสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันในหน่วยงานก่อให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม และ (6) แผนก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร การวางแผนทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดี มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเกี่ยวข้องของแผนและการวางแผน จะเห็นว่าแผนคือการกำหนดขึ้นเป็นวิธิต่าง หรือเป็นตัวกำหนดทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา ขณะที่การวางแผนนั้นแสดงให้เห็นถึงกระบวนการ ซึ่งแผนนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการกิจ จุดมุ่งหมาย และผู้บริหารขององค์กร โดยแยกระดับของแผนคือ แผนเชิงยุทธศาสตร์ แผนเชิงยุทธวิธี และแผนเชิงปฏิบัติการ การวางแผนที่ดีคือการที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนอันจะนำไปสู่องค์กรที่สามารถที่จะทำงานร่วมกันและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามภารกิจขององค์กรนั่นเอง

2) โครงสร้างองค์กร (organization structure)

โครงสร้างองค์กรมีนักวิชาการที่ให้นิยามไว้ อาทิ Robbins & Coulter (1996) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรเป็นการกำหนดแบ่งงาน โดยมีการรายงานต่อกันเป็นไปตามกลไกการประสานงานอย่างเป็นทางการ และรูปแบบของความสัมพันธ์ที่มีการติดตามผล สำหรับ Bartol et al. (1998) ระบุว่าโครงสร้างองค์กร หมายถึง ลักษณะการจัดแบ่งส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กรที่คำนึงถึงความชำนาญเฉพาะสาขา ช่วงการบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ ระดับความซับซ้อน ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี และองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ ลูกค้า การแข่งขัน แหล่งตัวป้อน เป็นต้น จากความหมายของโครงสร้างองค์กร จะเห็นได้ว่าโครงการองค์กรเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันทั้งระบบในรูปแบบของการประสานงานระหว่างสมาชิกที่อยู่ในตำแหน่ง / หรือส่วนต่าง ๆ ขององค์กรสามารถร่วมกันดำเนินการตามภารกิจขององค์กรเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กรจึงมองเห็นได้ โดยปรากฏออกมาในรูปของสิ่งที่เรียกว่า แผนภูมิองค์กร (organization chart) ประกอบด้วย ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (hierarchy) การแบ่งงาน (division of labor) การจัดแผนกงาน (departmentalization) ช่วงการควบคุมบังคับบัญชา (spans of control) สายการบังคับบัญชา (chain of command) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) อำนาจหน้าที่ (authority) ความรับผิดชอบ (responsibility)

สำหรับการจัดโครงสร้างองค์การ Robbins (1993 อ้างถึงใน รุจิรา รอดเข็ม , 2547) กล่าวว่าเพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการประสานกิจกรรมต่าง ๆ และควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

(1) ความซับซ้อน (complexity) เป็นระดับของกิจกรรมภายในองค์การที่ถูกแบ่งแยกหรือมีความแตกต่างกัน ซึ่งมี 3 รูปแบบแตกต่างกันคือ แบ่งตามแนวนอน (horizontal) แบ่งตามแนวตั้ง (vertical) และแบ่งตามพื้นที่ (spatial) ซึ่งความแตกต่างตามแนวนอนเป็น ระดับของความแตกต่างระหว่างหน่วยงานย่อย ซึ่งแบ่งตามพื้นฐานของสมาชิก ตามลักษณะงานและระดับการศึกษาและการฝึกอบรม ความแตกต่างตามแนวตั้งเป็นจำนวนของระดับชั้นในองค์การ ส่วนความแตกต่างตามพื้นที่เป็นระดับที่ขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของสำนักงานขององค์การ หน่วยผลิตและบุคคลที่กระจายไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

(2) ความเป็นทางการ (formalization) เป็นระดับของงานภายในองค์การที่ถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐานมีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน มีกฎ ข้อบังคับขององค์การอย่างมาก และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หากองค์การมีความเป็นทางการต่ำ กิจกรรมของงานไม่ติดอยู่กับโปรแกรมบุคลากรมีอิสระที่จะพินิจพิเคราะห์งานของตนเองสูง และ

(3) การรวมอำนาจ (centralization) เป็นระดับของการตัดสินใจรวมศูนย์อยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว ซึ่งรวมถึงการมีอำนาจอย่างเป็นทางการและถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่โดยชอบธรรม ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ตัดสินใจในองค์การ โดยอาศัยข้อมูลดังกล่าว ในทางกลับกันถ้าบุคลากรระดับล่างสามารถให้ข้อมูลหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์การก็จะมีการกระจายอำนาจสูง

การออกแบบงาน (job design) ในองค์การหนึ่งๆ ประกอบด้วยงานที่หลากหลายจึงจะทำให้้องค์การที่มีประสิทธิผลได้ ดังนั้นในการจัดองค์การ จะต้องนำเอางานที่จะส่งผลต่อการบรรลุถึงจุดหมายขององค์การมาจำแนกออกเป็นส่วนๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเฉพาะของงาน (work specialization) ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงว่า ในงานหนึ่งๆ จะประกอบด้วยกิจกรรมการปฏิบัติที่หลากหลาย จำเป็นต้องมีการออกแบบงาน เพื่อจัดกลุ่มกิจกรรมการปฏิบัติเข้าด้วยกันอย่างเป็นเหตุผล และเพื่อให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานด้วย ดังนั้น ในการออกแบบงาน ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และการจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการออกแบบงานมี 4 วิธีหลักๆ คือ (Hackman & Oldham, 1988 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551)

(1) การทำให้งานมีความง่ายขึ้น (job simplification) โดยแบ่งงานออกเป็น ส่วนๆ ให้มีผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนแยกออกจากกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขอบเขตกิจกรรมที่ ปฏิบัติแคบลงสามารถฝึกอบรมให้ใช้วิธีการที่ดีที่สุด (one best way)

(2) การหมุนเวียนในงาน (job rotation) โดยแบ่งงานออกเป็น ส่วนๆ เช่นเดียวกับวิธีการแรก แต่กำหนดช่วงเวลาให้ผู้ปฏิบัติได้สลับหมุนเวียนกันทำงานในแต่ละส่วน เพื่อลดความเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานเดิมซ้ำซาก และเพื่อความเข้าใจงานขององค์การรอบด้านมากขึ้น

(3) การเพิ่มเนื้องาน (job enlargement) โดยกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติงานที่หลากหลายมากขึ้นในงานหนึ่งๆ เพื่อให้งานมีความท้าทายและมีความจูงใจมากขึ้น ผู้ปฏิบัติสามารถ ทำงานนั้นให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องแบ่งกันรับผิดชอบเป็นส่วนๆ และ

(4) การเพิ่มคุณค่างาน (job enrichment) เป็นการออกแบบงานให้มีลักษณะ ที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์การและของบุคคล ผู้ปฏิบัติสามารถวางแผนและควบคุมการทำงานด้วยตนเอง บริหารตนเอง มีความเป็นอิสระ ลดการควบคุม ลักษณะงานมีความหลากหลาย ท้าทาย มีการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าของบุคคลและพัฒนาการของงาน การมอบความ รับผิดชอบและการยอมรับให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติ

Bartol et al. (1998) ได้เสนอรูปแบบ โครงสร้างองค์การสมัยใหม่ ซึ่งเป็น โครงสร้างที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่ง โครงสร้างตามทฤษฎีดั้งเดิม ไม่ สามารถที่จะแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในปัจจุบัน โครงสร้างต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ นวัตกรรม จะเป็น โครงสร้างที่สามารถรองรับสภาพแวดล้อมที่มีความไม่ แน่นนอนและเป็นสิ่งที่ท้าทาย องค์การสมัยใหม่ ในลำดับแรก โครงสร้างองค์การเป็นทางเลือกของ ระบบราชการ มี 2 รูปแบบ คือ โครงสร้างแบบโครงการ (project design) และโครงสร้างแบบเมทริกซ์ (matrix) ต่อมาได้มีองค์การแบบเครือข่าย (network design) องค์การแบบแนวนอน (horizontal organization) และองค์การเสมือนจริง (virtual organization) โดยเฉพาะ โครงสร้างแบบเมทริกซ์นั้น นิยมใช้ในองค์การภาครัฐในปัจจุบัน เพื่อรวมบุคลากรจากฝ่ายต่าง ๆ สนีกกำลังร่วมกันทำกิจกรรม ต่าง ๆ ขององค์การที่ต้องการระดมความสามารถที่หลากหลายเป็นการผนึกกำลัง (synergy) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการดำเนินงานส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ Jenkins (2001) ระบุว่า โครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะดังนี้

(1) สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด (goal accomplishment at least cost) การมีเครือข่ายของงานที่แตกต่างกันและ บูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน

(2) มีนวัตกรรม (innovation) มีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม

(3) มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว (flexibility and adaptiveness) มีการยืดหยุ่นเพื่อการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและองค์การเอง

(4) สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา (facilitation of human resource performance and development) ส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและการวางแผนพัฒนาอาชีพ

(5) สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง (facilitation of coordination)

(6) สนับสนุนให้มีกลยุทธ์ (facilitation of strategy)

สรุปได้ว่าโครงสร้างองค์การเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งโครงสร้างองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ การจัดองค์การ การจัดระบบการทำงานหรือจัดรูปงานและจัดกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์การ จะเป็นสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ในการจัดโครงสร้างองค์การมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการประสานกิจกรรมต่าง ๆ และควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ส่วนการออกแบบโครงสร้างองค์การก็เพื่อจัดกลุ่มกิจกรรมการปฏิบัติเข้าด้วยกันอย่างเป็นเหตุผล และเพื่อให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานด้วย ในปัจจุบันโครงสร้างองค์การที่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมนั้นจะต้องมีความยืดหยุ่น มีช่วงการบังคับบัญชาที่สั้น หรือมีโครงสร้างในลักษณะแบนราบ มีลักษณะของการประสานความร่วมมือระหว่างหลายฝ่ายงาน ที่มีการผั่นกำลัง บุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะ ความชำนาญในหน้าที่ ให้เกิดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการนำมาซึ่งความรวดเร็ว ความมีประสิทธิภาพ และคุณภาพของงานที่มุ่งไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ แผนการดำเนินงาน และ โครงสร้างองค์การ ได้ประเด็นในการประเมินปัจจัยนำเข้าของสถาบันการพลศึกษาคือ การรับรู้และมีส่วนร่วมต่อการกำหนดแผนการดำเนินงาน จะช่วยการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายในระดับใด การกำหนดโครงสร้างองค์การมีความเหมาะสมหรือมีปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการอย่างไรและควรมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

2.2.2 ทรัพยากรการบริหาร

ทรัพยากรการบริหารถือเป็นปัจจัยนำเข้าของการจัดการศึกษาสำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นสิ่งขับเคลื่อนสถาบันการศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ มีนักวิชาการหลาย

ท่านได้กล่าวถึงทรัพยากรการบริหารซึ่งมีองค์ประกอบย่อยที่มีความสอดคล้องกัน โดย Jamil (2009) และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2546) ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จนั้น ควรต้องมีองค์ประกอบคือ (1) การมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ (abundant resources) ซึ่งหมายถึงการที่สถาบันอุดมศึกษามีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานที่มั่นคง อุดมสมบูรณ์จำนวนมากพอเพียงกับการรักษามาตรฐานและคุณภาพการดำเนินงานตามภารกิจที่ยอมรับได้ในระดับนานาชาติ การมีแหล่งที่มาของรายได้ เงินสนับสนุน และเงินทุนสะสมที่หลากหลายแหล่ง และ (2) การเป็นแหล่งรวมคนเก่ง (concentration of talent) นั่นคือ การที่สถาบันอุดมศึกษาเป็นศูนย์รวมของคนเก่ง สามารถดึงดูดบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาต่าง ๆ จำนวนมากที่ปฏิบัติงานในสถาบัน โดยการเป็นศูนย์รวมหรือแหล่งรวมของคนเก่งคนดี ที่มุ่งสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมนั้น ๆ ทรัพยากรการบริหาร โดยทั่วไปมี 4 ด้านที่เรียกว่า 4 M's ประกอบด้วย คน (man) หรือทรัพยากรบุคคล เงิน (money) หรือทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก (material) และ การจัดการ (management) ทั้งนี้ในประเด็นด้านการจัดการ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นย่อยในเบื้องต้นตามตารางที่ 4 และเพื่อความสอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการของสถาบันการพลศึกษาในการจัดการศึกษาจึงได้เสนอประเด็นย่อยของด้านการจัดการ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์การบริหาร (2) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา (3) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และ (4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีรายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1) ทรัพยากรบุคคล/คน

นิยามของทรัพยากรบุคคล (personnel resources/man) เป็นการผสมคำระหว่างทรัพยากรและบุคคล โดยตามความหมายของคำว่า “ทรัพยากร” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ คือ เงินตรา สมบัติพัสดุสถาน หรือวัตถุที่มีค่า หรือสิ่งที่ถือว่ามีค่าอาจไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น มีปัญญาเป็นทรัพย์ อริยทรัพย์ เป็นต้น และความหมายของคำว่า “บุคคล” หมายถึง คน หรือคนซึ่งสามารถมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย เรียกว่า บุคคลธรรมดา กลุ่มบุคคล หรือองค์กรซึ่งกฎหมายบัญญัติให้เป็นบุคคลอีกประเภทหนึ่งที่ไม่ใช่บุคคลธรรมดา และให้มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย เรียกว่า นิติบุคคล ดังนั้น นิยามความหมายของคำว่า “ทรัพยากรบุคคล” จึงหมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สิน หรือสมบัติที่มีค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีความรู้ดีและมีคุณธรรมสูง ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร

ตัวชี้วัดของทรัพยากรบุคคล มีนักวิชาการ ได้อธิบายไว้ โดย Jamil (2009)

ได้กล่าวว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งการที่สถาบันอุดมศึกษาสามารถดึงดูดคนดีคนเก่งจำนวนมาก (talent) บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ให้มาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยได้ จะเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการ ที่มุ่งสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีองค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัดสำคัญ ได้แก่ (1) นักศึกษาที่มีความเก่ง (students of talent) ที่มีพื้นฐานความรู้ดี มีพรสวรรค์และความสามารถพิเศษด้านต่างๆ ให้เข้ามาศึกษาในสถาบันจำนวนมาก (2) คณาจารย์ที่มีเก่ง (teaching staff of talent) มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถพิเศษ และเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาเฉพาะที่หลากหลาย และดึงดูดให้มาปฏิบัติงานที่สถาบันจำนวนมาก ๆ (3) นักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญ (researchers of talent) ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยขั้นสูงในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ และ (4) ความเป็นนานาชาติ (internationalization) ที่เป็นบรรยากาศ สภาพแวดล้อม เครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความเป็นนานาชาติ สอดคล้องกับ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ (อ้างใน ปกป้อง จันวิทย์, 2545) กล่าวถึงตัวชี้วัดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะอำนวยความสะดวกดำเนินการให้บรรลุภารกิจได้ ต้องมีองค์ประกอบสนับสนุนหลายประการประกอบกัน ได้แก่ (1) ด้านนักศึกษา (student) ที่มีสติปัญญาพื้นฐานดีพอสมควร และมีฉันทะในสาขาวิชาที่ตนเรียน ความรู้พื้นเดิมของนักเรียนจากชั้นมัธยมต้องดีถึงขนาด เพราะมีฉะนั้นแล้วจะศึกษาให้ลึกซึ้งต่อไปในชั้นสูงสุดไม่ได้ และ (2) ด้านคณาจารย์ประจำ (faculty) ที่ทำหน้าที่สอนและวิจัย จำเป็นต้องมีคุณวุฒิสูง มีความรู้ดีพอ จึงจะสามารถถ่ายทอดศิลปวิทยาให้แก่ศิษย์ของตนได้ดี ซึ่งการบริหารงานบุคคลต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ขัดขวางการดึงดูดบุคคลผู้มีวิชาดีมีฉันทะทางวิชาการมาเป็นอาจารย์ประจำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้ โดยจากแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ Maslow ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Maslow's Needs Hierarchy Theory ซึ่งเป็นรากฐานจิตวิทยาและทฤษฎีแรงจูงใจ มีหลักการว่า a basic innate or inborn set of human needs arranged in a hierarchical order การตอบสนองแรงขับเคลื่อนที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการสูงขึ้น พฤติกรรมของมนุษย์มุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจในตนเอง โดยมีสมมุติฐานความต้องการมนุษย์ คือ (1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ (2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป (3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ สามารถจำแนกลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับ

ได้แก่ (1) ความต้องการทางกายภาพ (2) ความต้องการความปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการยกย่องชื่อเสียง (5) ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง (Hoy & Miskel, 2005; Lunenburg & Ornstein, 2000)

ในส่วนของ Herzberg ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) โดยศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของคน ซึ่งการสัมภาษณ์พนักงานในเรื่องของความพึงพอใจจากการทำงาน ซึ่งทำให้ผลสรุปว่า แรงจูงใจของมนุษย์ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยสุขภาวะจากภายนอก (hygiene factors) คือ นโยบายขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมเงื่อนไขในการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ปัจจัยกระตุ้นจากภายใน (motivation factors) คือ การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง การได้รับการยอมรับ ยกย่องชมเชย การมอบหมายความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต ในหน้าที่การงาน (Starling, 2005; Senior & Fleming, 2006)

นอกจากนี้ Baldridge National Quality Program(2009); สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552); สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2551) ได้ระบุเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยพัฒนามาจากเกณฑ์ MBNQA: Malcom Baldridge National Quality Award เป็นเกณฑ์คุณภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา มีเกณฑ์ประเมินคุณภาพเชิงระบบที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

(1) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (workforce focus) ให้สามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อผลการดำเนินการที่ดี โดยมีตัวชี้วัดสำคัญ คือ ประการแรก การผูกใจผู้ปฏิบัติงาน (workforce engagement) การผูกใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในระดับองค์กรและระดับบุคคล การสร้างคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเปิด การบริหารค่าตอบแทน ยกย่องชมเชย และให้รางวัลสิ่งจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้นำ การสร้างสมรรถนะหลัก และการบรรลุผลสำเร็จและมีจริยธรรม การศึกษา การฝึกอบรม การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การถ่ายทอดความรู้จากผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ การจัดการความก้าวหน้าในอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร หัวหน้างาน และตำแหน่งผู้นำอื่นๆ และการประเมินความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน และ ประการที่สอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน (workforce environment) ที่สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ การบริหารความสามารถและอัตรากำลัง การประเมินความต้องการ ทักษะ สมรรถนะ และกำลังคนที่มีอยู่ การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษา

ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารและจัดโครงสร้างของผู้ปฏิบัติงาน การเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังเปลี่ยนไป

(2) การมุ่งเน้นลูกค้า (customer focus) และสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาว มีตัวชี้วัดสำคัญ คือ ประการแรก ความผูกพันของลูกค้า (customer engagement) โดยการค้นหาและสร้างนวัตกรรมให้กับหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และทำให้ดีกว่าความคาดหวัง กำหนดกลไกหลักเพื่อส่งเสริมการใช้บริการการศึกษา และสามารถสืบค้นสารสนเทศ หรือมาใช้ประโยชน์จากบริการต่างๆ การสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และระบบการพัฒนาผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเกื้อหนุนต่อวัฒนธรรม การสร้างและจัดการกับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้เรียนสนองความต้องการและทำให้ดีกว่าความคาดหวังในแต่ละช่วงเวลาที่มีการสานสัมพันธ์ และเพิ่มความผูกพันกับสถาบัน และ ประการที่สอง การรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า (voice of the customer) มีวิธีการรับฟังผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับหลักสูตร บริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการการศึกษาอื่นๆ การติดตามคุณภาพของหลักสูตรและบริการการศึกษาอื่นๆ การติดต่อระหว่างกันเพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่ทันทั่วถึงและสามารถนำไปปฏิบัติได้ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่นำไปปฏิบัติได้และเป็นข้อมูลป้อนกลับ การจัดการกับข้อร้องเรียน การแก้ไขข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเสริมความพึงพอใจและความผูกพัน การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิธีการวัดผลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ตอบสนอง สร้างความผูกพัน การประมวลและวิเคราะห์ข้อร้องเรียน เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงทั่วทั้งสถาบัน การรวบรวมและใช้สารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจเปรียบเทียบกับคู่แข่งและสถาบันการศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์เปรียบเทียบระหว่างสถาบัน การประเมินความไม่พึงพอใจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำหรับทัศนะของ อดุลย์ วิชัยเวชกุล (2541) กล่าวว่า การพัฒนาระบบบุคลากรอุดมศึกษา จะต้องเน้นการพัฒนากลไกทั้งระบบอย่างเป็นองค์รวมเพื่อให้สามารถดึงดูดสรรหา รักษา และพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกต่อหน้าที่การเป็นอาจารย์ให้แก่อาจารย์รุ่นใหม่ด้วย นอกจากนี้ จรัส สุวรรณเวลา (2551) กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการปรับแก้การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาความด้อยวินัยทางวิชาการ และการดึงดูดคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถระดับนานาชาติ ส่งเสริมนักศึกษาที่มุ่งมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ มีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสมและทันสมัย ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่กระตุ้นปัญญาเพื่อให้อาจารย์จัดการอุดมศึกษามีความ

คล้องตัว สอดคล้องกับทัศนะของ วิจิตร ศรีสอ้าน (2549 อ้างถึงใน วิรุณ ตั้งเจริญ, 2551) ว่าความเป็นอิสระในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน มีอำนาจในการกำหนดระบบบริหารงานบุคคล รวมถึงการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เงินเดือนและค่าตอบแทน การวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากร และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล สำหรับ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2546) ระบุแนวคิดกระบวนการทัศน์ใหม่ของการบริหารงานบุคคล เปลี่ยนจากระบบราชการไปสู่ระบบอุดมศึกษา โดยได้เสนอให้เปลี่ยนจากระบบการจ้างงานตลอดชีวิตเป็นการจ้างงานตามสัญญา โดยกำหนดภาระงานในสัญญา กำหนดอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมตามความสามารถและผลงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีระบบการประเมิน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งวางระบบเสรีภาพทางวิชาการให้ชัดเจนด้วย เพื่อเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล จากระบบราชการ ไปสู่ระบบอุดมศึกษาอิสระอย่างมีความรับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรบุคคล เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งมีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สิน หรือทุนขององค์กรที่มีค่า รวมทั้งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดได้แก่ (1) คณาจารย์ที่ดีและเก่ง (faculty of talent) มีความรู้และเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาเฉพาะที่หลากหลาย (2) นักวิจัย (researchers) มีความสามารถ เชี่ยวชาญ ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยขั้นสูง (3) นักศึกษาที่มีความสามารถ (students of talent) มีพื้นฐานความรู้ดี และ (4) การแลกเปลี่ยนนักศึกษากับนานาชาติ (international students) ซึ่งทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการ รวมทั้งการพัฒนาที่เน้นกลไกทั้งระบบอย่างเป็นองค์รวมเพื่อการเพิ่มคุณค่าและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

โดยสรุป ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการประเมินทรัพยากรการบริหารที่เป็นปัจจัยนำเข้าของการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษาในด้านทรัพยากรบุคคล คือ การจัดสรรและการลงทุนเพื่อการศึกษาของทรัพยากรด้านการเงิน ภายใต้อัตลักษณ์และความเป็นธรรม หลักการมีส่วนร่วมของทุกส่วนของสังคม หลักประโยชน์ที่ได้รับ และหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเหมาะสม คุ่มค่าในการบรรลุจุดหมายและทิศทางการจัดการศึกษาหรือไม่อย่างไร

2) ทรัพยากรการเงิน

ความหมายของคำว่า ทรัพยากร ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ คือ เงินตรา สมบัติพิสดาน หรือวัตถุที่มีค่า หรือสิ่งที่มีค่าว่ามีค่าอาจไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น มีปัญหาเป็นทรัพย์ อริยทรัพย์ เป็นต้น และความหมายของคำว่า การเงิน หมายถึง กิจการเกี่ยวกับเงิน เรื่องเกี่ยวกับเงิน เช่น เดือนนี้การเงินไม่ค่อยดี ดังนั้น นิยาม

ความหมายของคำว่า “ทรัพยากรการเงิน” จึงหมายถึง กิจกรรมเกี่ยวกับเงินในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ เงินงบประมาณ เงินทุนสะสม รายได้ และทรัพย์สินอื่น เช่น ที่ดิน อาคารสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

ประเภทของทรัพยากรการเงิน มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายไว้ โดย Jamil (2009) กล่าวถึง ทรัพยากรการเงินว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก คือการมีทรัพยากรการเงินที่อุดมสมบูรณ์ การมีเงินทุนสนับสนุนการดำเนินงานที่มั่นคงจำนวนมาก จึงต้องมีแหล่งที่มาของเงินสนับสนุนจากหลากหลายแหล่ง โดยมีประเภททรัพยากรการเงิน ได้แก่

- (1) งบประมาณ (public budget resources) คือเงินงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย
- (2) เงินบริจาคและรายได้ (endowment and revenues) คือเงินทุนที่ได้รับการบริจาคจากบุคคล ศิษย์เก่า และภาคเอกชน ตลอดจนรายได้จากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
- (3) เงินอุดหนุนการวิจัย (research grants) คือเงินอุดหนุนการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากแหล่งเงินทุนทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากภาคเอกชน และ
- 3) เงินค่าธรรมเนียมการศึกษา (tuition fees) คือเงินที่ได้รับจากการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนที่เรียกเก็บจากนักศึกษา ทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากนักศึกษาต่างชาติ

สำหรับ ปวย อึ้งภากรณ์(2523 อ้างถึงใน ปกป้อง จันวิทย์, 2545) กล่าวว่า การที่สถาบันอุดมศึกษาจะดำเนินการให้บรรลุภารกิจได้ตามเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยปัจจัยการเงินสนับสนุนที่พอเพียง ซึ่งแหล่งรายได้มาจาก (1) เงินบำรุงที่เก็บจากนักศึกษา (2) เงินทรัพย์สินของสถาบันที่เกิดจากการดำเนินกิจการ และ (3) เงินงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาล

ความสำคัญของทรัพยากรการเงินที่มีต่อการดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา โดย Kaplan & Norton (2005) ได้อธิบายมุมมองทางด้านการเงิน (the financial perspective) ที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐว่าเป็นการให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และผลิตภาพ (productivity) การทุจริตและประพฤติมิชอบ เหตุผลที่ต้องให้ความสำคัญกับมุมมองด้านนี้ เพราะงบประมาณภาครัฐแต่ละปีมีวงเงินค่อนข้างสูง แต่ถ้าหากบุคคลภาครัฐมีการปฏิบัติงานที่หย่อนประสิทธิภาพและมีการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่รอบคอบ มีการทุจริตประพฤติมิชอบ ถือเป็น

สัญญาณของการบริหารที่ไม่ดีและใช้ทรัพยากรที่ไม่ก่อให้เกิดความคุ้มค่า จะทำให้องค์กรภาครัฐหมดความศรัทธาและเชื่อถือจากสาธารณชน

ตามทัศนะของ จรัส สุวรรณเวลา (2551) เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพคือความเป็นเลิศทางวิชาการนั้น มีปัจจัยที่จำเป็นสูงสุดคือ การลงทุนการเงิน อุดมศึกษา ซึ่งเป็นเงินงบประมาณแผ่นดิน (budget resources) ที่สถาบันอุดมศึกษาที่ได้จากการสนับสนุนจากรัฐบาล โดยประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย จะปล่อยการอุดมศึกษาให้พัฒนาด้วยตนเองหรือใช้กลไกตลาดไม่ได้ จะหวังเงินงบประมาณจากแหล่งอื่นได้ยาก หากรัฐละเลยการลงทุนในอุดมศึกษา ก็เป็นการทำลายศักยภาพการแข่งขันของประเทศ การจัดสรรงบประมาณหรือเงินอุดหนุนอุดมศึกษาเป็นการลงทุนสำหรับอนาคต เพราะเป็นการลงทุนในคน ในสมองและปัญญาของประเทศ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐและสังคมในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการวิจัย ซึ่งค่าใช้จ่ายในการลงทุนสูงมาก รัฐต้องมีแผนงานและการจัดการที่ดี การจัดสรรงบประมาณจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง เปิดเผย และโปร่งใส ต้องแยกงบสร้างบัณฑิต งบวิจัย และงบลงทุนออกจากกัน โดยมีการประเมินผลงานสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกประกอบการจัดสรรงบประมาณ ที่ประกอบด้วยของคณະบุคคลที่เชื่อถือได้ ดังนั้นสภาพของเงินทุนที่มั่นคงเป็นตัวชี้วัดของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติ ซึ่งต้องมีงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศ สภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร ตลอดจนระบบโครงสร้างค่าตอบแทนของคณาจารย์และบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับภาระงานประจำ

วิจิตร ศรีสอ้าน (2549 อ้างถึงใน วิรุณ ตั้งเจริญ, 2551) กล่าวถึงความเป็นอิสระของสถาบันอุดมศึกษาหมายถึงความอิสระในการบริหารงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ ซึ่งการบริหารจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย/สถาบัน การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน สภามหาวิทยาลัย/สถาบันมีอำนาจในการกำหนดระบบบริหารการเงิน การงบประมาณ และทรัพย์สิน ซึ่งรวมถึงการวางแผน การจัดหา การจัดสรร และการใช้ทรัพยากร กำหนดระเบียบวิธีและกฎเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการจัดหา จัดสรร และการใช้ทรัพยากร ทั้งจากงบประมาณแผ่นดินและเงินได้จากแหล่งต่างๆ

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2546) กล่าวถึงแนวคิดกระบวนการทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรการเงิน เปลี่ยนจากระบบการใช้ไปสู่ระบบการใช้และการจัดหา โดยการบริหารทรัพย์สินและการเงิน ซึ่งต้องปฏิรูปจากระบบการใช้ไปสู่การใช้และการแสวงหา โดยจะต้องมีแหล่งรายได้เข้ามาสู่สถาบันด้วย ดังนั้นการดำเนินงานจึงต้องคล่องตัว หลากหลาย และตรวจสอบได้ มีระบบเงินอุดหนุนจากรัฐบาล มีการแสวงหารายได้จากหลายทาง แต่ก็ต้องจัดระบบตรวจสอบ

อย่างโปร่งใสและชัดเจน เพื่อเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรการเงิน จากระบบการใช้ ไปสู่การใช้ และแสวงหาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัวย อังการณณ์(อ้างใน ปกป้อง จันวิทย์, 2545) ที่อธิบายในความคล่องตัวในระบบการเงิน กล่าวคือ เนื่องจากการดำเนินกิจการสถาบันอุดมศึกษา ไม่เหมือนกับการดำเนินงานของหน่วยราชการทั่วไป จึงมีรายจ่ายที่คาดไม่ได้จำนวนมาก การเงินของสถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีความคล่องตัวพอสมควร แต่ต้องควบคุมการใช้จ่ายอย่างรัดกุมคล้ายกับรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นเงินอุดหนุนที่รัฐบาลพึงจ่ายให้กับสถาบันอุดมศึกษาควรอนุมัติเงินล่วงหน้าประมาณ 5 ปี และมอบให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบันซึ่งมีผู้แทนรัฐบาลเป็นกรรมการเป็นผู้มีอำนาจควบคุมดูแลการใช้จ่ายรายปี โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบก่อนจ่าย (pre-audit) แบบหน่วยราชการทั่วไป ซึ่งเป็นการอำนวยให้สถาบันอุดมศึกษามีเสถียรภาพการเงินภายในขอบเขตที่กว้างแต่รัดกุม โดยอธิการบดีมีหน้าที่เสนองบประมาณต่อสภามหาวิทยาลัย/สถาบันเพื่อขออนุมัติ และสภามหาวิทยาลัย/สถาบันกำหนดระเบียบการเงินเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแล และรายงานต่อผู้ตรวจสอบบัญชีภายนอก (external audit) ที่เป็นกรรมการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระก็ได้

อย่างไรก็ตาม เจตนารมณ์ของการจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ภายใต้บทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีหลักการและแนวคิดที่สำคัญดังนี้

(1) หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยรัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่ออุดหนุนผู้เรียนให้แตกต่างกันตามฐานะของผู้เรียนเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนที่ด้อยโอกาสและยากจน

(2) หลักการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคม ทุกส่วนของสังคมจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรจากทั้งสังคมในการจัดบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและสนองตอบความต้องการของผู้เรียน

(3) หลักประโยชน์ที่ได้รับ (benefit principle) และหลักความสามารถในการจ่าย (ability to pay) ด้วยเหตุที่ประโยชน์จากการศึกษาระดับอุดมศึกษาตกเป็นของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นจะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้ของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้เรียนจึงควรมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ โดยการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนที่สะท้อนต้นทุนค่าใช้จ่ายดำเนินการ (cost recovery) สำหรับผู้เรียนที่ด้อยโอกาสหรือยากจน รัฐมีหน้าที่ให้การช่วยเหลือเพื่อให้ได้มีโอกาสทางการศึกษาผ่านระบบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เมื่อเรียนจบ มีงานทำ และมีรายได้ จึงจะชำระหนี้เงินกู้ในอัตราที่ต่ำกว่าหน้าตามระดับรายได้ที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามหลักความสามารถในการจ่าย

(4) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้นทุนค่าใช้จ่ายของการจัดการศึกษาจะต้องสะท้อนประสิทธิภาพการจัดการศึกษาภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดและเกิดประสิทธิผล

(5) หลักเสรีภาพในการเลือก การให้ผู้เรียนมีสิทธิและโอกาสในการเลือกเข้าเรียนในสถานศึกษาตามที่ต้องการได้ จะช่วยเพิ่มอำนาจซื้อให้กับผู้บริโภค (ผู้เรียน) อันเป็นการกระตุ้นให้สถานศึกษาเกิดการแข่งขันกันจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เพื่อดึงดูดให้มีคนเข้ามาเรียนในสถานศึกษาของตน ภายใต้ระบบกลไกตลาด (market mechanism)

กล่าวโดยสรุป ทรัพยากรการเงิน เป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการเกี่ยวกับเงินในสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุภารกิจของสถาบัน โดยระบุเป็นประเภทได้แก่ (1) เงินงบประมาณแผ่นดิน (public budget resources) คือเงินงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจของสถาบัน (2) เงินบริจาคและรายได้ (endowment and revenues) คือเงินที่ได้รับการบริจาคจากบุคคล ศิษย์เก่า และภาคเอกชน และรายได้จากการดำเนินงานของสถาบัน (3) เงินอุดหนุนการวิจัย (research grants) คือเงินอุดหนุนการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากแหล่งเงินทุนทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนจากภาคเอกชน และ (4) เงินค่าธรรมเนียมการศึกษา (tuition fees) คือเงินที่ได้รับจากการดำเนินงานจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเงินบำรุงที่เก็บจากนักศึกษา (5) ความสามารถในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน คือ ที่ดิน อาคารสถานที่ และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพย์สินของสถาบันที่เกิดจากการดำเนินงาน ทั้งนี้ การบริหารจัดการต้องยึดหลักของ ความเสมอภาคและความเป็นธรรม การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย การเน้นประโยชน์ที่ได้รับ การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการมีอิสระ เสรีภาพที่สนับสนุนให้เกิดการแข่งขัน เพื่อความมีคุณภาพเกิดขึ้นอย่างสูงสุดกับผู้เรียน

โดยสรุป ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการประเมินทรัพยากรการบริหารที่เป็นปัจจัยนำเข้าของการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษาในด้านทรัพยากรการเงิน คือ ปัจจัยทั้งภายใน (motivation factors) และปัจจัยภายนอก (hygiene factors) มีผลทำให้ คณาจารย์และบุคลากร เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้มีคณาจารย์ที่ดีและเก่ง และมีนักวิจัยที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในการศึกษาค้นคว้าวิจัยขั้นสูง รวมทั้งนักศึกษามีความรู้ความสามารถในการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างไร

3) วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก

ทรัพยากรนำเข้าในการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการสนับสนุนและเอื้อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จอีกประการหนึ่ง นั่นคือ วัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก โดย ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2546) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพมาตรฐานของอุดมศึกษา นอกจากจะมีอาจารย์ที่ดีและเก่งแล้ว ยังต้องมีห้องสมุดดี หนังสือดี และสิ่งแวดล้อมดี นั่นคือ ระบบบริหารอาคารที่มีอยู่ซึ่งต้องมีความสะดวกสบาย ส่วนสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา (2544) ระบุว่า องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ก็คือ การมีอาคารสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนในหลายรูปแบบ เช่น แบบกลุ่มใหญ่ แบบกลุ่มเล็ก และแบบศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีห้องสมุด ตำรา หนังสือ วารสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการสืบค้น และเสาะแสวงหาความรู้จากภายในและภายนอกประเทศ มีอาณาบริเวณและบรรยากาศที่เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และการใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เรียน

สำหรับสถาบันการพลศึกษา (2552) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ การสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นของวัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก นั่นคือ ได้กำหนดให้ (1) พัฒนาระบบห้องสมุดและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาค้นคว้า เช่น ระบบ internet ระบบ intranet ระบบ LAN และข้อมูล Online (2) พัฒนาระบบเครือข่ายกับห้องสมุดมหาวิทยาลัยอื่นๆ (3) จัดหา/จัดซื้อทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัยให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน นอกจากนั้นยังมีระบบการปรับปรุงห้องเรียน/ ห้องปฏิบัติการ/สถานกีฬา ได้แก่ (1) ปรับปรุงห้องเรียน/ ห้องปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน (2) จัดทำห้องเรียนรวม พร้อมติดตั้งสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น วีดีโอ โปรเจคเตอร์ โทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายภาพทึบแสง ฯลฯ สำหรับทุกคณะวิชา (3) ปรับปรุงสนามกีฬาให้มีความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน/การแข่งขัน เช่น ปรับปรุงสนามกลางแจ้ง สนามกีฬาในร่ม ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันที่เอื้อการเรียนรู้ของผู้เรียน คือ การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนด้วย อาทิ กำหนดแนวปฏิบัติและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาหน่วยงานที่ดูแลระบบสารสนเทศให้สนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทางไกลมาใช้ในสาขาที่ขาดแคลนคณาจารย์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในอุดมศึกษา ประกอบด้วย อาคารสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน วัตถุประสงค์สำนักงาน และระบบอำนวยความสะดวกหรือสื่อทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งต้องเอื้อต่อบรรยากาศการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นประเด็นที่ผู้วิจัยได้กำหนดในการประเมินด้านวัตถุประสงค์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งเกี่ยวกับ ความพร้อม ความเหมาะสม ความทันสมัย และความคุ้มค่า ที่สนับสนุนและเอื้อต่อบรรยากาศการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งผู้เรียนและบุคลากร

4) การจัดการ (management)

ปัจจัยนำเข้าของการจัดการศึกษาในประเด็นย่อยด้านการจัดการ ได้แก่

(1) ยุทธศาสตร์การบริหาร (2) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา (3) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และ (4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์ในการบริหาร

ยุทธศาสตร์การบริหารนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด โดยเฉพาะในยุคที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จรัส สุวรรณเวลา (2545) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ในการบริหารที่ดีจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการปกครองสถาบันที่ดี (good institutional governance) โดยมีผู้นำที่ดีและการถ่วงดุลแห่งอำนาจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์และการตัดสินใจที่ดี ถูกต้องและโปร่งใส ตลอดจนป้องกันการฉ้อราษฎร์บังหลวง (corruption) การแต่งตั้งพวกพ้องเข้าสู่ตำแหน่งงานหรือเด็กฝาก (nepotism) การเล่นพวก (cronyism) และการเลือกปฏิบัติ (favouritism) สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) ระบุว่า ธรรมภิบาลและการบริหารจัดการ (Governance and Management) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและอุดมศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ หากสถาบันอุดมศึกษามีกลไกการกำหนดทิศทางที่ดีและก้าวหน้า พร้อมกับการขับเคลื่อน โดยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว ภารกิจของมหาวิทยาลัยก็สำเร็จลุล่วงไปได้ ส่วน Groom (1989 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชาติวิศิษฐ์ และคณะ, 2552) ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2551) และ Kaplan & Norton (2005) มิได้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่ายุทธศาสตร์การบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและท่ามกลางการจัดการให้ได้มาซึ่งความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขันนั้น จำเป็นต้องใช้การบริหารในเชิงยุทธศาสตร์ คือการเน้นหรือการให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ (strategic decision making) ที่ไม่เหมือนกับการตัดสินใจในลักษณะอื่นๆ เพราะการบริหารเชิงยุทธศาสตร์จะเกี่ยวข้องกับอนาคตในระยะยาว องค์กรที่ต้องการความอยู่รอดควรสนใจที่จะบริหารองค์กรอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันให้เกิดขึ้นได้

เองด้วย ดังนั้น ยุทธศาสตร์ในการบริหารเพื่อการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย การบริหารจัดการที่ดีหรือ การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล และการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

ก. การบริหารจัดการที่ดีหรือการบริหารจัดการด้วยหลัก

ธรรมาภิบาล

การบริหารจัดการที่ดีหรือการบริหารจัดการด้วยหลัก

ธรรมาภิบาล (good governance) มีการกล่าวถึงภายหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 แท้จริงแล้ว แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลมีมานานกับความเป็นอารยชน (civilization) ของ มนุษย์ (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : UNESCAP, 2007) โดย UNESCAP ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลว่าเป็น กระบวนการตัดสินใจ (decision making) และกระบวนการที่นำเอาผลจากการตัดสินใจไป ดำเนินการต่อ (หรือไม่ดำเนินการต่อ) ซึ่งการบริหารจัดการนี้สามารถใช้ได้ทั้งภาครัฐกิจ ภาค ระหว่างประเทศ ระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น รวมทั้งระบบการจัดการศึกษา สำหรับธนาคารโลก ระบุ การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลไว้ในลักษณะที่กว้างๆ ว่า หมายถึง การดำเนินการของ ประเทศโดยภาครัฐ ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกรัฐบาล การติดตามและประเมินรัฐบาล และการเปลี่ยนรัฐบาล สมรรถภาพของรัฐบาลในการจัดทำและดำเนินการตามนโยบายที่เหมาะสม รวมถึงการยอมรับจากภาคประชาชนและภาคราชการ ในสถาบันที่ดูแลเศรษฐกิจและสังคมและ วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการที่ดี

แนวคิดของการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลใน องค์การระหว่างประเทศ ในส่วน UNESCAP นั้นได้กำหนดลักษณะหลักๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการ บริหารจัดการที่ดีจะช่วยให้เกิดคอร์รัปชันน้อย ความคิดเห็นของคนกลุ่มน้อยจะได้รับการรับฟัง ความเดือดร้อนของคนในสังคมจะมีผลต่อการตัดสินใจ และมีการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ลักษณะที่สำคัญ 8 ประการที่ UNESCAP กำหนดขึ้นนั้น ประกอบด้วย

(1) การมีส่วนร่วม (participatory) จากทุกภาคส่วนในการมี ส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม

(2) หลักการของกฎหมาย (rule of law) กรอบของกฎหมายที่ ยุติธรรมต้องให้ความคุ้มครองต่อสิทธิมนุษยชน การบังคับใช้กฎหมายต้องกระทำโดยระบบศาลที่เป็นอิสระและตำรวจที่ปฏิบัติงานโดยไม่มี การแบ่งแยกและเป็นไปโดยปราศจากการคอร์รัปชัน

(3) ความโปร่งใส (transparency) ซึ่งหมายถึง การตัดสินใจ และการดำเนินการมีความสอดคล้องกับกฎระเบียบ นอกจากนี้ ข้อมูลข่าวสารมีการเผยแพร่อย่าง

ทั่วถึงและง่ายต่อการเข้าถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้ที่ได้รับผลกระทบต่อการตัดสินใจและการดำเนินการ

(4) การตอบสนอง (responsiveness) การบริหารจัดการที่ดีต้องมีสถาบันและกระบวนการที่สามารถตอบสนองต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดได้ภายในกรอบเวลาที่เหมาะสม

(5) ความสอดคล้อง (consensus oriented) ในแต่ละสังคมจะมีบุคคลที่หลากหลายและหลายความคิดเห็น การบริหารจัดการที่ดีต้องการความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้องที่มีจำนวนมากที่สุด เพื่อถือเป็นความเห็นร่วมกันของสังคมในวงกว้าง

(6) ความเสมอภาค (equity and inclusiveness) คุณภาพชีวิตที่ดีของสังคมขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะทำให้สมาชิกของสังคมได้รับผลประโยชน์อย่างทั่วถึงและไม่ถูกแยกออกสังคม โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสที่จะได้มีโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

(7) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness) สถาบันและกระบวนการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและการปกป้องสิ่งแวดล้อม และ

(8) การตรวจสอบได้ (accountability) ความสามารถในการให้ตรวจสอบได้เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีของทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม แต่การตรวจสอบได้นั้น ต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักการแห่งกฎหมาย

สำหรับธนาคารโลก (World Bank, 2551) ที่ปล่อยเงินกู้ให้กับประเทศกำลังพัฒนา เห็นว่า ผู้ดูแลหลายประเทศได้นำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ และเกิดการทุจริตมากสาเหตุสำคัญมาจากขาดการบริหารจัดการที่ดี ในส่วนของ ศูนย์วิจัยพัฒนาโลก (Global Development Research Center : GDRC, 2007) เป็นองค์กรที่ดำเนินการศึกษาวิจัยในเรื่องสิ่งแวดล้อม เมือง ชุมชน และข้อมูลข่าวสาร โดยมีเป้าหมายการดำเนินการด้านการวิจัยและพัฒนาในระดับโลก ด้านการศึกษาและฝึกอบรมในระดับภูมิภาค และด้านนโยบายและแผนในระดับท้องถิ่น ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดีไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สำเนิกรับผิดชอบ (accountability) (2) การตอบสนอง (responsiveness) (3) นวัตกรรมจัดการ (management innovation) (4) ความร่วมมือภาครัฐและเอกชน (public-private partnership) (5) การประสานงานระหว่างประชาชนกับหน่วยงานท้องถิ่น (local government-citizen Interaction) (6) การกระจายอำนาจ (decentralized management) (7) การสร้างเครือข่าย (networking) และ (8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development)

สำหรับประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนา โดยได้นำหลักการดังกล่าวบรรจุไว้ในเอกสารสำคัญหลายฉบับ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี แผนการบริหารราชการแผ่นดิน การสร้างบรรษัทภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมทั้งมหาวิทยาลัยและอุดมศึกษาหลายแห่ง โดยเฉพาะตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) มีสาระครอบคลุมหลักการพื้นฐาน 10 ประการ ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดบริหารจัดการที่ดีที่มีการกล่าวถึงในองค์การระดับโลก ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม (rule of law) 2) การมีส่วนร่วม (participation) 3) คุณธรรม (ethic) 4) สำนึกรับผิดชอบ (accountability) 5) ความคุ้มค่า (value for money) 6) ความโปร่งใส (transparency) 7) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) 8) องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) 9) การบริหารจัดการ (management) และ 10) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (information communication and technology)

แนวคิดด้านการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลที่ประยุกต์ใช้ในประเทศไทยนั้นจากทัศนะของ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2546) และ เกษม วัฒนชัย (2546) มีแนวคิดด้านธรรมาภิบาลสอดคล้องกัน โดยกล่าวว่า ธรรมาภิบาลมีขึ้นเพื่อประกันว่าในองค์การจะไม่มีข้อราษฎรบังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ทำให้ใช้ทรัพยากรอย่างถูกต้อง คุ้มค่า และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นแก่สังคมและมนุษย์ ธรรมาภิบาลมีหลักการเพื่อเป้าหมายที่สอดคล้องกับสังคม กระบวนการโปร่งใส (transparency) และทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ (accountability) นอกจากนี้ เจริญ เจษฎาวัลย์ (2545) ระบุเพิ่มเติมว่าธรรมาภิบาลต้องมีการวางแผนและจัดการอย่างมีระบบ รวมทั้ง การบริหารจัดการองค์การจะต้องมีวิสัยทัศน์ (vision) เป้าหมาย (goals) และวิธีการวัดบริหารจัดการต้องมีตัวบ่งชี้ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับร่วมกันปัจจุบันธรรมาภิบาลได้นำมาใช้ในระบบการบริหารจัดการระดับอุดมศึกษา เพราะเห็นว่า การบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การพัฒนามหาวิทยาลัยและอุดมศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ หากสถาบันอุดมศึกษามีกลไกการ กำหนดทิศทางที่ดีและก้าวหน้า พร้อมกับการขับเคลื่อน โดยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว การกิจของมหาวิทยาลัยก็สำเร็จลุล่วงไปได้ บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรสูงสุดคือ สภามหาวิทยาลัย มีความสำคัญต่อการเจริญของสถาบันและผลผลิตที่ดี ดังที่ เกษม วัฒนชัย ได้สรุป บทบาทและความรับผิดชอบของสภามหาวิทยาลัยไว้อย่างชัดเจน (สำนักงานการอุดมศึกษา, 2551) ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจและเป้าประสงค์ การสรรหา การสนับสนุน และติดตามการ

ปฏิบัติงานของอธิการบดี ประเมินการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัย ยื่นหยัดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และกำกับติดตาม ทบทวนโครงสร้างหลักสูตรและโครงการบริการสังคม ประกันความปลอดภัยของทรัพยากร และบริหารจัดการที่ดี ยึดมั่นในความเป็นอิสระของสถาบันเชื่อมโยระหว่างสถาบันกับชุมชน และทำหน้าที่ศาลอุทธรณ์ในบางครั้ง อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้บริหารสภามหาวิทยาลัยรวมทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยที่ยังไม่เข้าใจบทบาทของสภาฯ และการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างเพียงพอ เกิดความย่อหย่อน ผลประโยชน์ทับซ้อน ความไม่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่ปราศจากทิศทาง ขาดนวัตกรรมการศึกษา ตลอดจนปัญหาในการสรรหาผู้นำที่ก่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กรส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อนักศึกษาและประชาคม นอกจากนี้ธรรมนูญในการกำกับอุดมศึกษาทั้งระบบโดยส่วนกลางก็สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องผสมผสานการกำกับดูแลด้วยกฎระเบียบ (regulation) และการสนับสนุน (facilitation) รวมทั้งการขับเคลื่อนอุดมศึกษาในภาพรวมเพื่อให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ สถาบันการศึกษาอุดมศึกษา อาทิมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดทำกรอบแผนระยะยาว มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2552-2567 โดยได้นำหลักการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมนูญมากำหนดในวิสัยทัศน์ มข. 60 ปี ที่ระบุว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำแห่งเอเชีย ที่มุ่งพัฒนาภูมิภาคสู่ระดับสากล สร้างคุณค่าสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มีการบริหารบนพื้นฐานของธรรมนูญ มีทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551) สำหรับสถาบันการพลศึกษา ได้จัดทำนโยบายการกำกับองค์กรที่ดีซึ่งประกอบด้วย 1) นโยบายด้านการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประกอบด้วย นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านรับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านผู้ปฏิบัติ นโยบายด้านองค์กร และ 2) แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย การกำกับดูแลองค์กรที่ดีด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคนที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง (สถาบันการพลศึกษา, 2551)

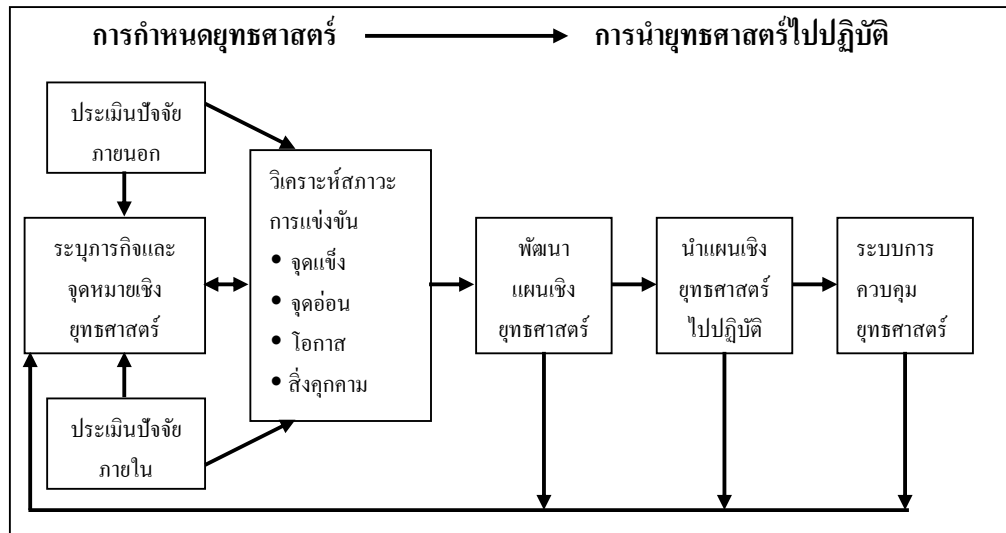
ข. การบริหารเชิงยุทธศาสตร์

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองส่งผลต่อการบริหารองค์กรของผู้บริหารเป็นอย่างมาก การบริหารจะต้องเป็นการบริหารเชิงรุกที่เป็นลักษณะของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (strategic management) คำนึงถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ดีที่สุด ภายใต้สถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Rue & Holland (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2551)

ได้กล่าวถึง การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ว่าเป็นกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายใน

และภายนอกองค์กร โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ (strategic formulation) ประกอบด้วยการระบุภารกิจ (mission) และจุดหมายเชิงยุทธศาสตร์ (strategic goals) รวมทั้งวิเคราะห์สภาวะแข่งขัน (competitive analysis) และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ (strategic implementation) ประกอบด้วยการปฏิบัติตามแผน และระบบการควบคุม ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 กระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ตามทัศนะของ Rue & Holland

Hitt, Ireland, & Hoskisson (2007) ให้ความหมายของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ว่าเป็นกระบวนการที่ทำซ้ำๆ (iterative) อย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน (continuous) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้วยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ต่อเนื่องตลอดเวลาเป็นวัฏจักรไป ซึ่งได้แก่ (1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (2) การกำหนดทิศทางขององค์กร (3) การกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร (4) การนำกลยุทธ์ไปใช้ และ (5) การควบคุมยุทธศาสตร์

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ และคณะ (2552) เสนอกระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยงาน 5 ประการ คือ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ (3) การกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (4) การปฏิบัติการและการบริหารยุทธศาสตร์ (5) การประเมินผลการปฏิบัติงานทบทวนพัฒนาการใหม่ๆ และกระตุ้นการแก้ไขปรับปรุง

จากที่นักวิชาการได้ให้ขั้นตอนของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ไว้หลายแบบ แต่มีแบบที่มีลักษณะสำคัญร่วมกันเป็นแกนสำคัญใน 3 ขั้นตอน รายละเอียดของขั้นตอนแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

(1) การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคาม (opportunities and threat) ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก และการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร (strength and weakness) รวมไปถึงการศึกษา การประเมินผล ข้อมูลที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหา หรือใช้โอกาสที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อวินิจฉัยตัดสินใจในการบริหารว่าจะดำเนินการปรับตัวอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุดต่อองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับองค์กรที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ด้วยเหตุที่ว่าองค์กรในปัจจุบันมีสภาพเป็นองค์กรระบบเปิดจะมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ในลักษณะแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมีความสมดุลกันด้วย รวมทั้งสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปก็จะมีผลหรือมีอิทธิพลทำให้ระบบมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย องค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท และยุทธศาสตร์ในการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยมากขึ้น เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ และคณะ (2552) ได้ให้ทัศนะในด้านอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับ (1) ความสามารถในการทำนายสิ่งแวดล้อมในอนาคต (2) ความถูกต้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (3) ระดับเหตุผลขององค์กร ซึ่งทั้งสามประการนี้ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสิ่งแวดล้อมในส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

ในการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อการประมาณการขนาดของการเสี่ยงและคาดการณ์ถึงความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งประเมินถึงผลกระทบของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ส่วนการวิเคราะห์ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร เป็นการพิจารณาว่าจุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่คืออะไร บุคลากรทรัพยากรมีมากน้อยและมีคุณภาพเพียงใด ยุทธศาสตร์ที่ดีจะต้องสร้างขึ้น จากการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่และต้องสามารถลดขนาดของปัญหาที่เป็นจุดอ่อนให้เหลือน้อยที่สุด

(2) การกำหนดยุทธศาสตร์

การกำหนดยุทธศาสตร์ คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นการวางแผนที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์มีการกำหนดเป้าหมายระยะยาวที่แน่ชัด โดยมีฐานข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์ในข้อ 1 ซึ่งการวางแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ (mission) และวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์ (strategic objectives) และการกำหนดแผนงานหลัก (major plans) นโยบาย (policies) และยุทธศาสตร์ย่อย (sub strategies)

การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์ คือการพิจารณาตกลงใจเกี่ยวกับการกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์การว่า ตั้งขึ้นเพื่ออะไร และระบุผลสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นจะได้เป็นเครื่องชี้นำองค์การให้สามารถดำเนินกิจการได้มั่นคงเติบโตอย่างเหมาะสม ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์องค์การ ควรยึดลูกค้าเป็นหลัก การกำหนดแผนงานหลักนโยบายและยุทธศาสตร์ย่อย เป็นการแจกแจงพันธกิจ และวัตถุประสงค์ออกเป็นแผนงานหลักต่างๆ ที่จะเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามที่องค์การต้องการ แผนงานหลักนี้หมายถึงแผนงานและโครงการใหม่ๆ ที่จำเป็นเพื่อช่วยให้พันธกิจและวัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จได้ สำหรับนโยบายและจะเป็นพื้นฐานของแผนงานและทำให้โครงการสำเร็จ

ส่วนสำคัญของการกำหนดยุทธศาสตร์คือ การสร้างยุทธศาสตร์ทางเลือกขึ้นเพื่อการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่ง Rue & Holland (1989 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2551) ได้แบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็นยุทธศาสตร์ระดับองค์การ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ส่วนรวม ยุทธศาสตร์เฉพาะหน่วยธุรกิจและยุทธศาสตร์ปฏิบัติการ

(3) การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์

การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์เป็นขั้นตอนการนำยุทธศาสตร์ไปดำเนินการ โดยอยู่ในรูปของแผนงานต่าง ๆ นำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ปัจจัยที่จะทำให้การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จคือ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บุคลากร กระบวนการบริหารงานเทคโนโลยี การควบคุมและภาวะผู้นำของผู้บริหาร

DuBrin (2006) ได้ระบุปัจจัยด้านผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (leadership strategy) และปัจจัยการควบคุมยุทธศาสตร์ (strategic control) จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรม 3 ประการ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่

(1) การกำหนดทิศทาง (setting direction) ขององค์การทั้งในด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์วิธีการต่างๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมอย่างลึกซึ้งเข้าใจความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด (stakeholders) ขององค์การและสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มา กำหนดทิศทางให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนไม่แน่นอน ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ (strategic vision) ในการตอบสนองแบบรุกหน้า (proactive strategy) และการจัดยุทธศาสตร์ตามสถานการณ์ (contingency)

(2) การออกแบบองค์การ (designing the organization) เป็นการประเมินองค์การและจัดการออกแบบ เปลี่ยนแปลงองค์การในด้านโครงสร้างระบบ ทีมงาน และกระบวนการต่างๆ ขององค์การที่จำเป็นต่อการเกิดผลลัพธ์ เป้าหมาย ความสำเร็จ ผู้นำจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ และไวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์รอบด้าน

(3) การปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศและคุณธรรม

(installing a culture emphasizing excellence and ethics) เพื่อให้บุคลากรของทุกฝ่ายในองค์กรมีค่านิยม ความเชื่อ วิสัยทัศน์ บรรทัดฐานของความเป็นเลิศในองค์กรร่วมกัน และผู้นำจะต้องปลูกฝังวัฒนธรรมจากคุณธรรม ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณและมาตรฐานขององค์กรให้เกิดขึ้นในวิถีทางที่ถูกต้อง ยุติธรรมและเหมาะสม

ประเด็นสุดท้ายของกระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ คือระบบควบคุม (Rue & Holland, 1989 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) ซึ่ง Schermerhorn (1999) กล่าวว่า การควบคุมเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงาน และดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ การควบคุมประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน การแก้ไขข้อบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด และการติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง ซึ่งระดับการควบคุม (levels of control) ในองค์กรมี 3 ระดับ คือ การควบคุมกลยุทธ์ (strategic control) การควบคุมยุทธวิธี (tactical control) และการควบคุมการปฏิบัติการ (operations control) ทั้งนี้ Gill (2006) ได้เสนอขั้นตอนการควบคุมและประเมินผลยุทธศาสตร์ใน 2 ลักษณะ คือ

(1) การวิเคราะห์และประเมินผลปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและความยืดหยุ่นที่ยอมรับได้ ดำเนินการวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงตามเวลาที่กำหนดเพื่อหาผลลัพธ์ที่ได้เกินกว่าที่ยอมรับได้ แล้ววิเคราะห์สาเหตุเพื่อแก้ไข

(2) การวิเคราะห์และประเมินผลปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงและยอมทำให้ผลลัพธ์เกิดความยืดหยุ่นด้วยการกำหนดข้อสมมติฐานของสภาพแวดล้อมแล้วประเมินสภาพแวดล้อมอย่างละเอียด หากมีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดการณ์กำหนดไว้จะต้องปรับปรุง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน

ดังนั้น การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการบริหารที่ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรให้สามารถดำรงไว้ซึ่งสถานภาพขององค์กรตลอดไป ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ องค์กรจะต้องสร้างความเข้าใจและการมีพันธสัญญาต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อการยอมรับในทิศทางและเป้าหมายสูงสุดขององค์กรร่วมกัน จะเป็นพลังที่ผลักดันให้เกิดการผนึกกำลังไปสู่การบรรลุเป้าหมายในที่สุด

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การบริหาร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการประเมินปัจจัยนำเข้าของสถาบันการพลศึกษา คือ การบริหารจัดการ โดย

ยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ จะทำให้สถาบันการพลศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา หรือเกิดปัญหาอุปสรรคอย่างไร หรือควรใช้ยุทธศาสตร์การบริหารอื่นใดจึงจะมีความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ

(2) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเกิดจากการรวมแนวคิด 2 อย่าง เข้าด้วยกันคือ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ โดยในประเทศไทยมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ อันเกิดจากผลของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ระบุในมาตรา 9, 47, 48, 49, 50, 51 และ 72 ซึ่งมีสาระเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, 2543)

นักการศึกษาและนักวิชาการให้ความหมายของคำว่า การประกันคุณภาพการศึกษาไว้หลายท่าน ความหมายเหล่านั้นล้วนมีความคล้ายคลึงกัน โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเป็นการให้ความหมายโดยมุ่งเน้นที่กระบวนการปฏิบัติ หรือกิจกรรมการดำเนินงาน เช่น สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา (2544), อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน(2544) และ สมคิด พรหมจ้อย (2545) โดยกลุ่มนี้ให้ความหมายว่าการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการในการจัดการศึกษาเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสถานศึกษาจะสามารถผลิตบัณฑิตได้ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มที่มองการประกันคุณภาพในแง่ของปรัชญา หรือมาตรการหรือมาตรฐานการปฏิบัติ เช่น กรมวิชาการ (2543) ซึ่งให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า เป็นนโยบาย ทิศนคติ การปฏิบัติ และกระบวนการที่จำเป็นในการรับรองคุณภาพการศึกษา และการลงทุน เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามที่ต้องการ

แม้ว่าจะมีการให้ความหมายไว้แตกต่างกันบ้าง แต่ทั้งสองกลุ่มต่างก็มีเป้าหมายไปสู่ผลผลิต ที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยจะเห็นว่าทั้งสองกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับผลผลิตที่เป็นบัณฑิต ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ายังไม่ครอบคลุมนัก เนื่องจากพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษานั้นมีถึง 4 ด้านคือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยนัยนี้จึงสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาหมายถึง กระบวนการกำหนดแผนการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา ที่มีลักษณะเป็นพลวัตร เพื่อให้สามารถมั่นใจได้ว่าสถาบันการศึกษาจะสามารถบรรลุเป้าหมายของสถาบันได้อย่างมีคุณภาพสูงสุด โดยมีกระบวนการปฏิบัติตามแผนรวมทั้งมีการตรวจสอบ และประเมินว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพียงใด รวมทั้งมีการนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

การแบ่งระบบการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้แยกระบบของการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้เป็น 2 ส่วน คือ (1) การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากร ของสถานศึกษานั้นเอง หรือ โดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น และ (2) การประกันคุณภาพภายนอก หมายถึง การประเมินผล และการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่ สมศ. ให้การรับรองเพื่อเป็นการประกันคุณภาพ และให้มีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดย อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน(2544) ได้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันว่าการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการควบคุมคุณภาพ ตรวจสอบคุณภาพ การรับรองคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย การประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2542) และอรุณ จันทวานิช(2542) ให้ข้อสรุปสอดคล้องกันว่า การประกันคุณภาพการศึกษาภายในว่ามี 3 ขั้นตอน คือ

(1) การควบคุมคุณภาพการศึกษา(quality control) คือ กระบวนการหรือแนวปฏิบัติที่นำการศึกษาเข้าสู่คุณภาพ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่หนึ่ง คือ การกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิต ปัจจัย และด้านกระบวนการ ขั้นตอนที่สอง คือ การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน หมายถึงการพัฒนาปัจจัยทางการศึกษาต่างๆ มีการสร้างจิตสำนึกของผู้ร่วมงานให้เห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพจะต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเป็นหน้าที่ของทุกคนได้แก่ การพัฒนาครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารทางการศึกษา และการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

(2) การตรวจสอบและการแทรกแซงคุณภาพการศึกษา (quality audit and intervention) คือ กระบวนการ หรือแนวปฏิบัติในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และการจัดทำรายงานของสถานศึกษาต่อประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นการติดตามและตรวจสอบของสถานศึกษา (inter audit) ขั้นตอนที่สอง คือ การติดตามและตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะ (inter audit) และขั้นตอนสุดท้าย คือการกำหนดมาตรการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาที่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (external audit)

(3) การประเมินคุณภาพการศึกษา (quality assessment) คือ กระบวนการหรือแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วย

3 ขั้นตอน เริ่มจากการทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นที่สองเป็นการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (external school review) และขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมหรือ การประเมินคุณภาพการศึกษา (total quality education)

ในขณะที่ อมรวิรัช นาคทรพรพ(2540) ก็ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายนอกว่า มี 3 ขั้นตอน คือ การตรวจสอบคุณภาพ การประเมินคุณภาพ และการรับรองคุณภาพ จะเห็นว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกมีขั้นตอนที่ต่างกัน กล่าวคือการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกนั้นไม่มีการควบคุมคุณภาพ แต่มีการรับรองคุณภาพเพิ่มเข้ามา และรายละเอียดในขั้นตอนการดำเนินการของการตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพก็มีความแตกต่างกันกันอยู่บ้าง ซึ่ง อุทุมพร จามรมาน(2544) กล่าวว่า การรับรองคุณภาพนั้นเป็นขั้นตอนที่ สมศ. หรือนุคคลภายนอก หรือหน่วยงานที่ได้รับการรับรองจาก สมศ. เข้าทำการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษาเพื่อให้การรับรองสถานศึกษา

กลไกการประกันคุณภาพ อมรวิรัช นาคทรพรพ (2540) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาย่อมต้องสะท้อนหลักการหรือ ฐานคิด ที่ควรมีความสมดุลระหว่างบทบาทของมหาวิทยาลัยเองในการประกันคุณภาพการศึกษาของตนเอง กับบทบาทขององค์กรภายนอก ในการทำหน้าที่เสมือนเป็นตัวแทนของประชาชน ในการสอดส่องให้มั่นใจในคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงได้สรุปไว้ว่า กลไกการประกันคุณภาพที่มหาวิทยาลัยของประเทศต่างๆ พัฒนาขึ้นนั้น เป็นกลไกที่พัฒนาขึ้นตามความจำเป็นเพื่อให้บรรลุถึงสิ่งที่ต้องการ หรือการทำให้คุณภาพการศึกษาของสถาบันที่เห็นประจักษ์นั่นเอง

ในส่วนของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2547) ได้ให้ข้อสรุปที่เป็นหลักในการพิจารณาระบบการประกันคุณภาพภายในที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาไว้ 8 ประการ ดังนี้

- (1) เป็นระบบที่มีทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ที่คาดหวัง มีทั้งระบบการพัฒนาคุณภาพ ระบบการตรวจติดตามคุณภาพ และระบบการประเมินตนเอง
- (2) เป็นระบบที่สถานศึกษา พัฒนาขึ้นโดยคณาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมด้านการส่งเสริม และสนับสนุน มีมาตรการควบคุม หรือสั่งการจากหน่วยงานต้นสังกัด
- (3) ระบบการประกันคุณภาพภายในต้องผสมผสานกับงานบริหารปกติ กล่าวคือ บูรณาการเชื่อมโยงกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การสอน การพัฒนานุคคล และการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

(4) การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องของทุกคนทั้งในสถานศึกษา และชุมชนภายใต้การนำ และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

(5) ทำงานทุกภารกิจอย่างครบวงจร ทั้งระดับบุคคล และหน่วยงาน มีการวางแผน ดำเนินการประเมิน และปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ

(6) การทำงานของทุกคนในสถานศึกษาไม่ว่าการบริการจัดการ การสอน และการเรียนรู้ มุ่งสู่ผลประโยชน์ ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(7) การดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่ครบวงจร นั่นคือ เมื่อถึงปีการศึกษาจะต้องมีการประเมินตนเอง เพื่อรวมสรุปยอดแล้วจัดทำเป็นรายงานประจำปี รายงานให้หน่วยต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะทราบ

(8) การประเมินจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร การเรียนรู้ และการสอน โดยถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับดูแลให้มีการประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม การประกันคุณภาพการศึกษาของอุดมศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ต้องประเมิน ได้แก่ สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ดังนั้น การดำเนินการในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา จะต้องมีความสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันภายใต้หลักการสำคัญคือ ไม่ให้เป็นการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานแก่สถาบันอุดมศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับระบบและกลไก การประกันคุณภาพ สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในนั้น ประกอบขึ้นด้วยสองส่วน คือ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ แต่การที่ระบบจะดำเนินไปได้นั้นต้องอาศัยส่วนที่เรียกว่ากลไก ประกอบกันไป ซึ่งมีอยู่ 2 กลไก คือ กลไกภายใน หมายถึง คน วัสดุอุปกรณ์ คำสั่ง นโยบาย การจัดตั้งบุคคล หรือองค์กรภายในต้นสังกัด นั้นขึ้นมาทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ และบทบาทด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารในระดับต่างๆ ในสถาบันรวมทั้งความร่วมมือกันของบุคลากรของหน่วยงาน ส่วนกลไกภายนอก หมายถึง การใช้ประโยชน์จากอิทธิพลภายนอกองค์กรทั้งที่เป็นบุคคล นิติบุคคล สมาคม องค์กรอิสระ หรือแม้แต่การแข่งขันกัน ของมหาวิทยาลัยต่างๆ อันเป็นการขับเคลื่อนให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกลไกและระบบการประกันคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการประเมินปัจจัยนำเข้าของสถาบันการพลศึกษา คือ การจัดระบบ

การประกันคุณภาพภายในของสถานประกอบการพลศึกษามีลักษณะอย่างไร เป็นไปตามหลักการประกันคุณภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาหรือไม่ รวมทั้งนำผลการประเมินทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการปรับปรุงบริหารการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไร

(3) หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรเป็นแม่บทและหัวใจสำคัญของการศึกษา มีนักการศึกษาได้จัดกลุ่มนิยามหลักสูตร โดย Henson (2001 อ้างถึงใน ทศนีย์ บุญเติม, 2548) แบ่งการจัดกลุ่มนิยามหลักสูตรไว้ 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 กลุ่มที่นิยามในลักษณะของวิธีการกับจุดหมาย (means versus ends) ซึ่งการนิยามที่เป็นวิธีการ อาทิ หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้สำหรับการเรียนการสอน (planned activities for instruction) หลักสูตร หมายถึง แผนสำหรับการเรียนรู้ (a plan for learning) หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดขึ้น (experience set up by the school) ส่วนการนิยามที่เป็นจุดหมาย อาทิ หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่เด็กได้รับภายใต้การแนะนำของครู (all experiences that children have under the guidance of teachers) หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่เด็กได้รับภายใต้การดูแลของโรงเรียน (curriculum is all the planned learning outcomes for which the school is responsible) เป็นต้น

ลักษณะที่ 2 กลุ่มที่นิยามในลักษณะเนื้อหาสาระกับประสบการณ์ (content, courses versus experiences) โดยนิยามที่เป็นเนื้อหาสาระ อาทิ หลักสูตร ควรประกอบด้วย การศึกษาเรื่องที่น่าถาวร... และความรู้ที่เป็นอมตะเกี่ยวกับโลกตะวันตก (the curriculum should consist of permanent studies... and the greatest books of the Western World) หรือ หลักสูตร ควรประกอบด้วย ความรู้ที่แท้จริงที่นำมาจากศาสตร์ (the curriculum should consist entirely of knowledge that comes from the disciplines) เป็นต้น ส่วนการนิยามที่เน้นประสบการณ์ อาทิ หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่เด็กได้รับภายใต้การดูแลของโรงเรียน หรือ หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดขึ้น เป็นต้น

ลักษณะที่ 3 กลุ่มที่นิยามในลักษณะของกระบวนการกับเอกสารหรือแผน (process versus document or plan) โดยนิยามที่เป็นกระบวนการ อาทิ หลักสูตร คือ โอกาสทางการเรียนรู้ทั้งหมดที่โรงเรียนจัดให้ (all learning opportunities provided by the school) หรือ หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่เด็กได้รับภายใต้การดูแลของโรงเรียน ส่วนนิยามในเชิงเอกสารหรือแผน อาทิ หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้เพื่อการเรียนการสอน (plan action for instruction) หรือ หลักสูตร หมายถึง แผนสำหรับการเรียนรู้ (a plan for learning) เป็นต้น

หลักสูตรมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาบุคคลในทุกๆ ด้าน และหลักสูตรยังเป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาบรรลุความมุ่งหมายของกฎหมาย นโยบาย หรือ แผน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กล่าวคือ หลักสูตรมีส่วนช่วยให้การสร้างความลักษณะของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพในอนาคต นอกจากนี้ หลักสูตรยังมีความสำคัญต่อสังคม การเมือง เศรษฐกิจอีกด้วย เพราะผู้พัฒนาหลักสูตรสามารถที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร เพื่อวางรากฐานทางความคิด และความประพฤติของผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความสำนึกในหน้าที่ของพลเมืองดีทำให้ผู้เรียนเติบโตและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม หลักสูตรจะช่วยให้ผู้เรียน ได้ค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง ตลอดจนรู้จักกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพตามที่ตนมีความสามารถและถนัด ทำให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนที่จะเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญในทุกๆ ด้านได้ ทั้งนี้เพราะ หลักสูตรเป็นส่วนที่จะนำความมุ่งหมายของการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จ นอกจากนี้หลักสูตรยังเปรียบเสมือนหางเสือคอยกำกับหรือกำหนดทิศทางในการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา สำหรับหลักสูตรของสถาบันการพลศึกษา (2548) มีความสำคัญและจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสู่การพัฒนาชาติ กล่าวคือ ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าได้ดีต้องมีการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของคนในชาติอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องในทุกด้าน การจัดการศึกษาตามหลักสูตรของสถาบันการพลศึกษาระดับปริญญาตรี จึงเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งจะสร้างปัญหาทางพลศึกษาและกีฬาที่กว้างไกลให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติและสร้างคนให้เป็นคนดี มีจริยธรรม เพื่อประกอบวิชาชีพในระดับผู้ชำนาญการเฉพาะ เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป

หลักสูตรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเนื้อหาสาระอยู่เป็นระยะหรือเมื่อมีการใช้ไประยะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) ระบุถึงหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา หลักสูตรควรปรับปรุงเนื้อหาสาระและวิธีการสอนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ สามารถเทียบโอนหน่วยกิตได้กับสถาบันการศึกษาของต่างประเทศรูปแบบการศึกษาควรมีความยืดหยุ่นพอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม การเมืองวัฒนธรรม และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นอกจากนี้จะต้องมีการปรับปรุงการศึกษาระดับก่อนอุดมศึกษาให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานที่จะเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นทางด้าน เช่น ทักษะด้านการสื่อสาร เป็นต้น สำหรับวิชาเฉพาะนั้นควรปรับปรุงเนื้อหาสาระให้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรภูมิภาคศึกษา (Area Studies หรือ Regional Studies)

ให้มากขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรจึงต้องมีการวิเคราะห์สภาพสังคมในปัจจุบัน พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรเดิมเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกับข้อมูลพื้นฐานต่างๆ จากนั้นจึงต้อง มีการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร วางแผนกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร และเลือกเนื้อหาวิชา ทดลองใช้หลักสูตร และประเมินผลหลักสูตร ปรับปรุงแก้ไข แล้วกำหนดจุดประสงค์ใหม่ องค์ประกอบในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์กันและเท่าเทียมกัน จะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้

โดยสรุปแล้วหลักสูตรคือแผนการสำหรับการจัดการเรียนรู้ โดยการนำศาสตร์ความรู้ที่แท้จริงมาสร้างประสบการณ์และสร้างโอกาสในการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้เรียนที่จะให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะเฉพาะตามหลักสูตรกำหนด โดยหลักสูตรนั้นจะต้องมีประเมินเพื่อการปรับปรุง พัฒนาให้เหมาะสม ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมอยู่เสมอ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการประเมินปัจจัยนำเข้าของสถาบันการพลศึกษา คือ การจัดหลักสูตรของสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการกีฬา เป็นหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการและสำคัญต่อสังคมมากน้อยเพียงใด รวมทั้งมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่ให้มีความเป็นลักษณะเฉพาะหรือมีเอกลักษณ์ แตกต่างจากหลักสูตรเดียวกันในมหาวิทยาลัยอื่นอย่างไร

(4) เทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร (Information and Communication Technologies –ICT)

เทคโนโลยีสารสนเทศ มาจากภาษาอังกฤษว่า Information Technology และมีผู้นิยมเรียกทับศัพท์ย่อว่า IT ซึ่ง Ide (1982 อ้างถึงใน กฤษมันต์ วัฒนารรงค์, 2549) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง วิธีการจัดทำกับสารสนเทศที่มีอยู่ แรกเริ่มเป็นศาสตร์ด้านข้อมูลข่าวสาร แต่เนื่องจากการจัดกระทำกับสารสนเทศหรือข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการใช้คอมพิวเตอร์ ในปัจจุบันจึงหมายถึง ศาสตร์ที่ใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ เนื่องจากเป็นภาษาที่มีต้นกำเนิดมาจากยุโรปจึงใช้คำว่า Informatics ในภาษาอังกฤษ ซึ่งหมายถึง ศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดกระทำกับสารสนเทศและผู้ปฏิบัติงานเรียกว่า Informacionians ในส่วน Biagi (2005) กล่าวว่าเทคโนโลยีเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นโดยคนเป็นผู้กระทำ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัตถุ บุคคล หรือสถานการณ์ภายใต้เงื่อนไขคำถามซึ่งมักจะถูกถามบ่อยๆว่าจะทำงานนี้ให้สำเร็จด้วยวิธีการอย่างไร แทนคำถามที่องค์การทำการเปลี่ยนแปลงสภาพของปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต

ได้อย่างไร ทุก ๆ องค์การจะมีเทคโนโลยีอย่างน้อยหนึ่งประเภท เพื่อใช้สำหรับการแปลง งบประมาณคนและทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นผลผลิตหรือบริการต่าง ๆ สำหรับต้นกำเนิดของเทคโนโลยีสารสนเทศ Bell (1980 อ้างถึงใน กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2549) อธิบายว่า เป็นการเริ่มต้นมาจากพัฒนาการของเทคโนโลยีด้านการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ (computing and telecommunications) พัฒนาการของทั้งสองเทคโนโลยีเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการจัดกระทำกับข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศ ในด้านการเก็บรักษา การค้นหา การเรียกใช้ การจัดหมวดหมู่ การประยุกต์ใช้ และการเผยแพร่ เป็นต้น พัฒนาการดังกล่าวมาจากฐานความรู้เชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งผู้ปฏิบัติงานระดับวิชาชีพชั้นสูงเท่านั้นจึงจะสามารถคิดค้นและใช้เทคโนโลยีขั้นสูงนี้ ในอดีตนักวิศวกรและนักวิทยาศาสตร์จะใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเป็นส่วนมาก เพราะต้องใช้เฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเรียนรู้เข้าใจและนำไปใช้ได้ แต่ในปัจจุบันพัฒนาการเทคโนโลยีวิธีดังกล่าวได้ช่วยให้บุคคลในทุกระดับที่ประกอบอาชีพและการทำงาน สามารถใช้เทคโนโลยีประเภทนี้ได้โดยไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงเหมือนดังที่เคยเป็น ผู้บริหารที่ไม่มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก็สามารถทำความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อระหว่างมนุษย์ด้วยวิธีต่างๆ ซึ่งทำให้ฝ่ายหนึ่งรับรู้ความหมายจากอีกฝ่ายหนึ่ง และ เกิดการตอบสนอง ปัจจุบันการสื่อสารมีมากมายหลายวิธี อาจเป็นวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ โทรศัพท์มือถือ ดาวเทียม ระบบโทรคมนาคม หรือ การสื่อสารระบบเครือข่ายที่อาศัยดาวเทียมและสายเคเบิลใยแก้ว เรียกอย่างหนึ่งว่า อินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารเปรียบเทียบกับเสมือนเส้นชีวิตขององค์การทุกองค์การ ในฐานะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์การเข้าด้วยกัน การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางในการนำปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อมสู่องค์การ และส่งผลผลิตจากองค์การสู่สภาพแวดล้อมต่อไป สำหรับผู้บริหาร การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจ การติดตามงานและการแก้ไขให้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ และให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น (Smaldino et al., 2005)

ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์การประกอบด้วย (1) ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยที่บุคคลากรจะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารแบบเป็นทางการเป็นทางการจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามปฏิบัติงานของบุคคลากรว่าเป็นไปตามนโยบายและบทบาทหน้าที่หรือไม่ในขณะที่การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ก็จะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มไปด้วยเช่นกัน (2) การสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลากร ซึ่งการสื่อสารจะช่วยให้บุคคลากรเกิดความกระตือรือร้นในงานปฏิบัติ รวมถึงการที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นควรทำอย่างไรตลอดจนการรับทราบผลการปฏิบัติงานของ

คนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพต่อไปและเสริมพลังให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (3) ช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแก่กลุ่มบุคลากร และเป็นกลไกพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อกัน เช่น ความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่สมหวัง อันจะนำไปสู่การเติมเต็มของความต้องการทางด้านสังคมของบุคลากร และ (4) ช่วยสนับสนุนข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจทั้งในระดับบุคคลหรือระดับกลุ่ม (Biagi, 2005)

การนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในองค์กรสร้างให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (สาโรช โศภิตกริชย์, 2550)

(1) การติดตามผล (following up) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าข่าวสารที่ได้ส่งไปนั้นผู้รับสาร รับรู้ หรือเข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์ หรือไม่

(2) การสื่อสารเป็นไปตามกฎระเบียบ (regulating information) หลักการที่ยอมรับของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรว่าสารที่ส่งไปนั้นถึงมือผู้บริหารแน่นอน

(3) การใช้ข้อมูลป้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ (utilizing feedback) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสหรือเปิดช่องทางสำหรับ รับฟัง การตอบสนองของผู้รับข่าวสาร การเปิดโอกาสให้เข้าพบในลักษณะการเผชิญหน้า (face to face) องค์กรที่มีสุขภาพดีนั้นต้องการสื่อสารจากล่างขึ้นบนที่มีประสิทธิผล

(4) ความเข้าใจถึงความคิด ความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) เพื่อลดอุปสรรค สิ่งขัดขวางต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสื่อสารที่มีประสิทธิผล

(5) การสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (encouraging mutual trust) ด้วยข้อจำกัดเรื่องเวลา ผู้บริหารไม่สามารถติดตามผล หรือรับรู้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) จากบุคลากรได้ตลอดเวลา ภายใต้อิทธิพลดังกล่าว การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนการสื่อสาร

(6) การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (effective timing)

(7) ความสะดวกรวดเร็ว การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้จะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการประมวลผล การค้นหาข้อมูลจะทำให้สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลาในการค้นหาข้อมูล เช่น การใช้ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ

(8) ความถูกต้อง คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่มีการประมวลผลข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทำให้ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลนั้นมีความผิดพลาดน้อยกว่า การประมวลผลด้วยมนุษย์

(9) การเก็บบันทึกข้อมูล ข้อมูลที่เก็บบันทึกในระบบคอมพิวเตอร์ จะเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีสื่อที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลทำให้มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลได้จำนวนมากและมีความคงทนถาวรมากกว่าการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของกระดาษ

(10) การเผยแพร่ข้อมูล การรับส่งข้อมูลในปัจจุบัน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้การเผยแพร่ข้อมูลทำได้อย่างกว้างขวางสามารถแพร่กระจายไปได้ทั่วโลกอย่างไร้พรมแดน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) ระบุว่า ความคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในอุดมศึกษายังค่อนข้างเน้นการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์กับระบบสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษาเป็นประเด็นหลักมาอย่างต่อเนื่อง และมีแนวคิดและแนวทางเรื่องการพัฒนารูปแบบใหม่ของการให้บริการของสถาบันอุดมศึกษาผ่านสื่อสารสนเทศแบบต่าง ๆ มากขึ้นในระยะหลัง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเรื่อง IT Campus, Cyber Campus และ Virtual University รวมไปถึงมีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและวิจัย และการพัฒนาเครือข่ายห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ในสถาบันอุดมศึกษาอย่างจริงจังมากขึ้น

โดยสรุป เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญในการบริหารงานองค์การให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ สร้างความสะดวกรวดเร็วรวมทั้งเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ถ่ายทอดตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ กลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ และกฎระเบียบ การปฏิบัติต่าง ๆ ไปสู่บุคลากรทั่วทั้งองค์การเพื่อความเข้าใจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน การจัดข้อขัดแย้งภายในองค์การ การสร้างความเป็นฝักใฝ่ขององค์การ นำไปสู่การมีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง องค์การจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทั้งในระดับวัสดุอุปกรณ์และผู้ใช้หรือบุคลากรอยู่เสมอและต่อเนื่อง เพื่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการประเมินปัจจัยนำเข้าของสถาบันการพลศึกษา นั่นคือสถาบันการพลศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการทำงานและใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนมากขึ้นเพียงใด รวมทั้งมีอุปกรณ์ทางด้าน IT เพียงพอหรือไม่ และบริหารจัดการอย่างไร เกี่ยวกับการเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ ให้กับนักศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแสวงหาความรู้และใช้ประโยชน์ในอนาคต ซึ่งจะเป็นบัณฑิตที่รู้เท่าทันเทคโนโลยีตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2.2.3 ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness)

นักเศรษฐศาสตร์และนักบริหารจัดการ ได้นิยามของความสามารถในการแข่งขัน โดย Drucker (2002) นิยามไว้ว่า คือ ความสามารถของประเทศในการผลิตสินค้าและบริการที่ตรงกับความต้องการของตลาดโลก ควบคู่กับการทำให้พลเมืองของประเทศพอใจกับมาตรฐานการครองชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ ตีรณ พงศ์มพัฒน์ (2541) ได้ให้นิยามไว้ว่า เป็นความสามารถของประเทศในการผลิตสินค้าและบริการได้ตรงกับความต้องการของตลาดโลก และในขณะเดียวกัน ทำหน้าที่เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ประเทศสามารถรักษาและขยายรายได้ที่แท้จริงและเนื้อหาใน สมุดปกขาวการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ ที่จัดทำขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ครอบคลุมทั้งเรื่องความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ (International Competitiveness) และความสามารถในการแข่งขันในระดับชาติ (National Competitiveness) นอกจากนี้ Professor Michael E. Porter ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผู้ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั่วโลก ในฐานะเป็นผู้นำแนวคิดทางด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ได้กล่าวว่า นิยามที่เหมาะสมที่สุดของ ความสามารถในการแข่งขัน คือ ผลิตภาพ (productivity) ที่เป็นมูลค่าของสินค้าและบริการที่ผลิตขึ้นต่อหน่วยของแรงงานและทุนของประเทศ ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพและคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ รวมทั้งประสิทธิภาพ (efficiency) ในการใช้ปัจจัยการผลิตเหล่านั้นด้วย ผลิตภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดมาตรฐานความเป็นอยู่ของประเทศในระยะยาว เนื่องจาก เป็นรากฐานสำคัญของรายได้ต่อหัวของประชากรในประเทศ ผลิตภาพของทรัพยากรมนุษย์ (human resource productivity) จะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้าง ในขณะที่ผลิตภาพของทุน (capital productivity) จะเป็นปัจจัยกำหนดผลตอบแทนที่จะกลับสู่ผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุน การมีผลิตภาพที่สูงไม่ใช่เพียงช่วยส่งเสริมการยกระดับรายได้ให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังช่วยให้ประชาชนในประเทศมีเวลาว่างมากขึ้นและเมื่อคนมีรายได้มากขึ้น รัฐบาลก็สามารถเก็บภาษีได้มากขึ้น และสามารถจัดหาบริการสาธารณะแก่ประชาชนได้ดีขึ้น ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งด้านสุขภาพ ความปลอดภัย โอกาสที่เท่าเทียมกัน และการมีสภาพแวดล้อมที่ดี ดังนั้น Prof. Porter จึงให้ความสำคัญกับแนวคิดของการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันที่เน้นการพัฒนาความเข้มแข็งในระดับจุลภาค คือ ระดับธุรกิจ โดยปัจจัยทางด้านมหภาค ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง และกฎหมาย จะต้องมีเสถียรภาพและเหมาะสมที่จะเอื้อต่อการดำเนินงานของภาคธุรกิจ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545)

สำหรับองค์ประกอบความสามารถในการแข่งขัน ในการสร้างให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นในระยะยาวก่อให้เกิดความพอใจและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชากรอาศัยองค์ประกอบ 3 ประการคือ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545)

(1) โอกาส (opportunity) เป็นโอกาสที่เกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์อันเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่สามารถที่จะใช้โอกาสดังกล่าวเป็นหนทางในการเพิ่มความสามารถการแข่งขันของประเทศที่จะนำไปสู่การสร้างให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจได้ในระยะยาว อย่างไรก็ตาม กระแสโลกาภิวัตน์ไม่ได้เพียงก่อให้เกิดโอกาส แต่อาจก่อให้เกิดข้อจำกัดของการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน ที่จำเป็นต้องคำนึงถึงและปรับตัวเพื่อเปลี่ยนข้อจำกัดดังกล่าวให้เป็นโอกาสไป

(2) ความสามารถ (capability) เป็นปัจจัยสนับสนุนต่างๆ (enabling factors) ที่จะช่วยทำให้โอกาสที่มีอยู่สามารถนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ซึ่งความสามารถประกอบด้วย ความสามารถที่มีอยู่แล้วซึ่งถือเป็นทุน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (human capital) ทุนทางสังคม (social capital) ทุนทางกายภาพ (physical capital) ทุนทางการเงิน (financial capital) และความสามารถที่สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับโอกาสที่ได้รับ

(3) ยุทธศาสตร์การพัฒนา (strategy) เป็นกระบวนการที่จะวิเคราะห์และประมวลโอกาสและความสามารถที่มีอยู่ให้ออกมาในรูปของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อนำประเทศไปสู่การแข่งขันในระดับสากลที่เป็นในเชิงรุก (offensive strategy) ตามโอกาสและความสามารถที่มีอยู่และความสามารถที่จะพัฒนาให้ดีขึ้นได้ และในเชิงรับ (defensive strategy) เพื่อการรักษาและคงไว้ซึ่งความเข้มแข็งของเศรษฐกิจสำหรับเป็นรากฐานของการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชาชนโดยทั่วไป

นอกจากนี้ Hubbard (2000) เสนอว่าความสามารถในการแข่งขันหรือสมรรถนะและจุดแข็งในการแข่งขัน (capability and competitive strength) จะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัย 4 ด้าน คือ ทรัพยากรที่มองเห็นได้ (tangible resources) ทรัพยากรที่มองไม่เห็น (intangible resources) กระบวนการและระบบ (processes and system) และวัฒนธรรม (culture)

จะเห็นว่า ความสามารถในการแข่งขันที่เป็นมุมมองทางด้านเศรษฐศาสตร์เป็นความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการให้ตรงตามความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความเข้มแข็งกับองค์กรหรือประเทศในระยะยาว โดยมีองค์ประกอบของความสามารถในการแข่งขัน คือ โอกาส ความสามารถ และยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวิเคราะห์จะต้องวิเคราะห์ในประเด็นทั้ง ทรัพยากรที่มองเห็นและมองไม่เห็น กระบวนการและระบบ และวัฒนธรรม

สำหรับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษานั้น จะเห็นว่าอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัยและพัฒนา เพื่อประโยชน์ในภาคการผลิต โครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม อย่างไรก็ตาม จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย พบว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยไม่

ติดกลุ่มมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคุณภาพทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของประเทศต่ำ โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับต่ำๆ ของประเทศที่ได้รับการจัดอันดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากจำนวนบุคลากรวิจัย ผลงานตีพิมพ์ทางวิชาการ สิทธิบัตร รวมทั้งการลงทุนของรัฐในกิจการวิจัยและพัฒนา (คณะกรรมการการอุดมศึกษา 2551)

ประเทศที่พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ดี สถาบันอุดมศึกษาจะเชื่อมต่อได้ดีกับภาคการผลิต สร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษายังถูกคาดหวังให้เป็นสถาบันสังคมมีบทบาทที่นำความคิดและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจะต้องการสร้างความรู้ที่มีคุณภาพอาศัยระบบวิจัยที่สมบูรณ์เชื่อมต่อทั้งมหภาคจนถึงหน่วยปฏิบัติการวิจัย ในสถานะที่ทรัพยากรมีจำกัด การจัดทรัพยากรเพื่อการวิจัยจะมีลักษณะการแข่งขัน (competitive research) ให้กับบุคคล กลุ่มบุคคล หรือกลุ่มองค์กรและสถาบัน ระบบ Research Assessment Exercise (RAE) เพื่อการประเมินความสามารถการวิจัยและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการวิจัยสำหรับอุดมศึกษาไทย ได้แก่

- (1) จัดสรรทุนวิจัยแบบความสามารถการแข่งขัน (competitive bidding)

สำหรับกลุ่มองค์กร

- (2) ส่งเสริมศูนย์แห่งความเป็นเลิศทั้งระดับมหาวิทยาลัย ระดับประเทศ และตามวาระประเทศ (national agenda) หรือการชี้แจงนโยบาย (policy directed)

ปัจจุบัน โครงการพัฒนาบัณฑิตศึกษาและวิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำงานในลักษณะกลุ่มมหาวิทยาลัย (consortium) มุ่งสร้างศูนย์แห่งความเป็นเลิศทางวิชาการ 8 กลุ่มสาขาวิชาการ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณผ่านคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคการผลิตถึงระดับหนึ่ง ในช่วงต่อไปควรจัดให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย กลุ่มมหาวิทยาลัย ศูนย์ความเป็นเลิศ ภาคอุตสาหกรรมในและต่างประเทศ ภาคสังคมและชุมชน และแหล่งทุนแหล่งวิชาการต่างประเทศ โครงการร่วมพลังในลักษณะกลุ่มมหาวิทยาลัยนี้ สร้างพลังร่วม (synergy) และการเสริมกันและกัน (complimentarily) สามารถเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ให้มหาวิทยาลัยใหม่ สร้างนักวิจัยให้ภาคเอกชน การทำงานร่วมกับภาคสังคมและชุมชนจะช่วยตอบโจทย์วิชาการที่มาจากชุมชนได้ เกิดผลลัพธ์ผลิตและผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจ การทำงานกับภาคอุตสาหกรรมในและต่างประเทศช่วยการนำทรัพย์สินทางปัญญาไปใช้ การบ่มเพาะวิสาหกิจ และการสร้างผลผลิตเชิงการค้า ทั้งนี้ต้องมีกลไกอื่นสนับสนุนเช่น การผลักดันของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กระทรวงและกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง การเข้าถึงทุนและแหล่งเงินสำหรับการสร้างวิสาหกิจเทคโนโลยี

สถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิจัย แต่ความเข้มข้นและผลสัมฤทธิ์ การวิจัยยังอยู่ระดับที่ต่ำ มหาวิทยาลัยจึงควรผลักดันให้เกิดระบบวิจัยแห่งชาติ ที่ควรประกอบด้วย

- (1) องค์กรระดับชาติที่กำหนดนโยบายวิจัย (national research policy body) ทั้งมหภาค และหน่วยปฏิบัติการ
- (2) องค์กรจัดสรรเงินทุนวิจัย (funding agencies) จำนวนหนึ่ง มีความหลากหลายเน้นกลุ่มวิชาการที่ต่างกัน ทั้งนี้หน่วยงานรัฐเช่นกระทรวง ภาคเอกชน จะถูกกำหนดด้วย นโยบายแห่งชาติและกลไกจูงใจให้สนับสนุนทุนวิจัยด้วย

(3) หน่วยงานวิจัย (research implementing bodies) ได้แก่ มหาวิทยาลัย ศูนย์แห่งความเป็นเลิศ ห้องปฏิบัติการวิจัยในภาครัฐและเอกชนให้มีการออกแบบระบบความเชื่อมโยง ระหว่างอุดมศึกษาและภาคการผลิต เพื่อสร้างภารกิจของมหาวิทยาลัยจำนวนหนึ่งที่ใช้อุปสงค์จาก ภาคการผลิตเป็นตัวตั้ง ทั้งการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยที่เน้นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งนี้รัฐพึงจัดทรัพยากรสนับสนุน

การสร้างความรู้และใช้ความรู้เพื่อตอบโจทย์ที่หลากหลายของประเทศ เพื่อผลิตกำลังคนด้านการวิจัย เพื่อบ่มเพาะผู้มีความสามารถพิเศษ เพื่อบ่มเพาะเทคโนโลยี ต้องการระบบ สนับสนุนงบประมาณวิจัยอีกหลายอย่างนอกจากระบบ competitive bidding ดังนั้น รัฐพึงจัดสรร งบประมาณวิจัยอีกส่วนหนึ่งให้กับสถาบันอุดมศึกษาสำหรับประเด็นต่างๆ กล่าวคือ การวิจัยใน สาขาที่จำเป็นต่อสังคม โดยไม่ต้องผูกกับการเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจ การพัฒนานักวิจัยรุ่นเยาว์ นักวิจัยรุ่นใหม่ ทุนประเดิมสำหรับการวิจัยเชิงพาณิชย์ และนวัตกรรมที่มีความเสี่ยงประเภท venture capital การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานการวิจัย ทุนสมทบ (matching fund) ในการลงทุน ร่วมกับมหาวิทยาลัยหรือภาคเอกชนในกิจกรรมวิจัยบางประเภท รวมทั้งพิจารณาสิทธิประโยชน์ ทางการเงินและภาษีตามความเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปความสามารถในการแข่งขันในระดับอุดมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเป็นเลิศของการวิจัยของอุดมศึกษาซึ่งขึ้นอยู่กับการวางโครงสร้างระบบ วิจัยในภาพรวม รวมถึงนโยบายระบบวิจัย การจัดสรรทรัพยากรวิจัย การบริหารจัดการทุนวิจัย ตลอดจนการประสานพลังระหว่างหน่วยปฏิบัติการวิจัย การมีนโยบายที่ชัดเจนในกระบวนการ จัดสรรทรัพยากรวิจัยเพื่อสร้างงานวิจัยที่มีมูลค่าเพิ่มต่อระบบเศรษฐกิจและพัฒนาสังคม โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในภาวะที่มีความจำกัดในงบประมาณสนับสนุน ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงดูแลการวิจัยที่ไม่มี ผลต่อภาคการผลิตหรือมูลค่าเชิงเศรษฐกิจ แต่มีความจำเป็นต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนนักวิจัย รุ่นใหม่ ซึ่งยังขาดประสบการณ์และโอกาส และการสนับสนุนทางการเงินและสิทธิประโยชน์ที่ เอื้อต่อการผลิตผลงานทั้งจากสถาบันของรัฐและเอกชน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแข่งขัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการประเมินปัจจัยนำเข้าของสถาบันการพลศึกษา คือ สถาบันการพลศึกษามีการวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในด้านใดบ้าง รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างไร และจากการดำเนินการของสถาบันที่ผ่านมา มีขีดความสามารถประเภทหรือชนิดใดที่เป็นจุดเด่นและสร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์ ให้กับสถาบันการพลศึกษา

2.3 กระบวนการดำเนินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา

กระบวนการดำเนินการจัดการศึกษาอุดมศึกษามีการเสนอประเด็นหลัก ได้แก่ การดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา และ องค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านกีฬา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 การดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา

สำหรับภารกิจอุดมศึกษาโดยทั่วไป ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในส่วนของภารกิจอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษาได้มีการเพิ่มเติมในประเด็น การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยเพิ่มเติมในภารกิจสุดท้าย มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1) การจัดการเรียนการสอน/การผลิตบัณฑิต

กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนสำคัญในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนก็คือผู้เรียนที่มีลักษณะและความสามารถที่หลักสูตรกำหนด รวมทั้งได้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับ ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และอุษา ชูชาติ (2545) ที่เห็นว่า ประชาชนในยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณภาพจะต้องมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้มากยิ่งขึ้นการจัดการเรียนรู้ใหม่สำหรับระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและต้องคำนึงถึงสถานการณ์โลก ผู้ที่จัดระบบการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การจัดจะต้องมีอาชีพต่างๆ ให้หลากหลายจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงถ่ายโอนจากคณะหนึ่งไปอีกคณะหนึ่งได้ เพื่อให้เกิดการยืดหยุ่น ให้เด็กสามารถเรียนรู้ในสิ่งที่ตนถนัดที่สุด มีความสามารถสูงสุดและไปใช้ประโยชน์ได้นอกจากนี้ในระดับอุดมศึกษายังต้องเน้นการเรียนรู้จากชุมชนต้องเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และต้องคำนึงถึงวิชาชีพต่างๆ อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) ระบุว่า ผู้ได้รับผลโดยตรงของแผนอุดมศึกษา ระยะยาว ฉบับที่ 2 คือ เยาวชนไทย นักศึกษาไทย และบัณฑิตในอนาคต เด็กเยาวชนและนักศึกษาในวันนี้เปลี่ยนแปลงทั้งในมิติการใช้ชีวิต การเรียนรู้ ครอบครั้ว ตลอดจนภาวะเสี่ยงต่าง ๆ สะท้อนถึงแนวโน้มของสังคมภายหลังยุคอุตสาหกรรมและความทันสมัยทั้งปวง (post-industrial / post-modern) มีสัญญาณชี้การเปลี่ยนแปลง

ชีวิตงานของบัณฑิตในอนาคตที่แตกต่างจากปัจจุบัน อาทิเช่น การทำงานโดยมีหลายอาชีพที่ตลอดช่วงอายุ การทำงานไร้สังกัด (freelance) ความเสี่ยงต่อรายได้ไม่แน่นอน การจับคู่ผู้ร่วมงานและเปลี่ยนผู้ร่วมงาน เป็นต้น มีความไม่สอดคล้องกัน (mismatch) ระหว่างการศึกษาและทักษะอาชีพที่พึงประสงค์ในอนาคต นอกจากความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์แล้ว ความสามารถที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนจะเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นหมู่คณะ การแก้ปัญหา การรับความเสี่ยง การออกแบบและความสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการตนเอง รวมไปถึงจริยธรรม อุดมศึกษาควรเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ของเยาวชนและนักศึกษาในแบบของทักษะชีวิต ทักษะสังคม (socialization) สมรรถนะพื้นฐานร่วม (base line competencies) ที่ข้ามพ้นความรู้วิชาการที่เป็นแท่งความรู้และความสามารถเชิงบูรณาการที่ฝังตัว (tacit knowledge and ability) ที่หาไม่ได้จากการเรียนการสอนในห้องที่ขาดปฏิสัมพันธ์ สร้างความพร้อมเพื่อเปิดโลกทัศน์สำหรับบัณฑิตในสภาวะโลกาภิวัตน์ด้านภาษาและวัฒนธรรม รู้และเห็นคุณค่าของพหุวัฒนธรรม พหุวัฒนธรรม เพิ่มความสามารถในการเคลื่อนไหว (mobility) และความหลากหลาย (diversity) ของนักศึกษาต่างวัย ต่างภูมิหลังวัฒนธรรมและสังคม ต่างเผ่าพันธุ์ รวมถึงอาจารย์ การแลกเปลี่ยนและหลักสูตรสองภาษาจะเป็นกลไกสำคัญ อุดมศึกษาพึงจัดให้มีการศึกษาในระบบ “ศิลปศาสตร์” (Liberal Arts Education) ในยุค Post Modern-Post Industrialization ทั้งนี้หมายรวมทั้งสาระแห่งศาสตร์และกระบวนการแห่งศาสตร์ เรียนรู้บนฐานการทำงานในภาคการผลิตและภาคสังคม (work-based / community-based education) เช่น internship/apprenticeship ในภาคการผลิตและภาคสังคม สหกิจศึกษา (co-operative education) ทักษะวิศวกรรม (engineering practice school)

2) การวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นแหล่งความรู้สำคัญของประเทศ ซึ่งมีหน้าที่ทั้งในการรวบรวม การผลิต และการถ่ายทอดความรู้ให้แก่สังคม ด้วยเหตุนี้ หน้าที่หนึ่งซึ่งแยกไม่ได้จากพันธกิจของสถาบันคือการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พันธกิจนี้เป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งถึงความแตกต่างในด้านคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ดังนั้นสถาบันจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นในการยกระดับคุณภาพของระบบวิจัยให้สนองความต้องการตามพันธกิจอย่างเร่งด่วน

พันธกิจด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาที่สำคัญคือ การเป็นแหล่งกลางสำหรับการศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนให้สังคมสามารถเผชิญปัญหาใหม่ๆ ช่วยให้การคำแนะนำแก่สังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหรือการทำทลายที่เกิดขึ้นและผลักดันสังคมให้พัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง เมื่ออุดมศึกษาได้คิดค้นรวบรวมวิทยาการใหม่ๆ หรือมีองค์ความรู้ที่

เหมาะสมแล้ว ก็ถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวผ่านกระบวนการ การเรียนการสอน และให้บริการทางวิชาการ แก่นักศึกษาและสังคม

เนื่องจากงานวิจัยเป็นกระบวนการก่อให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนา ความรู้ใหม่ๆ ขึ้น ซึ่งแผนอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 พ.ศ.2543-2557 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา กำหนดทิศทางการวิจัยของตนเอง โดยให้มีการวิจัยทั้งการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ และนำ ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนรองรับความต้องการของประเทศ

ความสำคัญของงานวิจัยมีมากขึ้นในสังคมปัจจุบันที่เรียกว่าสังคม ฐานความรู้ ซึ่งเกิดขึ้นคู่เคียงกับ ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ในสังคมเช่นนี้ อุดมศึกษาจะต้องมี บทบาทมากขึ้นและเป็นที่คาดหวังจากสังคมมากกว่าที่เคยเป็น ทั้งนี้เพราะกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผล ให้ความรู้และสินค้ามีระบบการคุ้มครองลิขสิทธิ์ทางปัญญาที่ทำให้ผลจากการประดิษฐ์คิดค้นใหม่มี ราคาสูงมากขึ้นทุกที จนประเทศที่สามารถขายความคิดใหม่ๆ สามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์ที่มี คุณค่าสูงและได้เปรียบในสังคมที่มีแข่งขัน ส่วนประเทศที่ซื้อความรู้จากประเทศอื่นต้องตกเป็นผู้ เสียเปรียบ อาทิ สหราชอาณาจักรได้กำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยว่าต้องเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพในด้านการเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ ต้องมีผลงานวิจัยที่ได้มาตรฐานในระดับ โลก และแสวงประโยชน์จากงานวิจัยที่เป็นผลผลิตจากมหาวิทยาลัย (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546)

บทบาทของอุดมศึกษาในด้านการวิจัยจึงถือเป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการวิจัยมีเป้าหมายสำคัญทั้งในการค้นคว้าหาความจริงที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และใน การศึกษาแนวทาง รูปแบบ หรือวิธีการในการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการวิจัยที่ส่งผล ต่อการกระตุ้นเศรษฐกิจและความสามารถการแข่งขันของประเทศ โดยบทบาทเกี่ยวกับการวิจัย ของอุดมศึกษามีมากมายหลากหลาย ดังนี้ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2546; วิจารย์ พานิช, 2546)

(1) พัฒนาองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อการพัฒนาต่อเนื่องสำหรับสังคม ประชาชน นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงาน

(2) ผลิตผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ตอบสนองความต้องการของสังคม และเสนอแนะสิ่งที่ดีกว่าเพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในสังคม รวมทั้งสามารถ เป็นสินค้าในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ได้

(3) ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพนักวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา

(4) ผลิตนักวิจัยให้มีปริมาณและคุณภาพให้เหมาะสมสำหรับสังคม

(5) เผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยให้แพร่หลาย รวมทั้งส่งเสริมให้ มีการประยุกต์ใช้ข้อค้นพบจากการวิจัยเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการวิจัยต่อเนื่อง และ การนำไปใช้ประโยชน์จริง

(6) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการคิดค้นวิจัยเพื่อประโยชน์ของการเรียนรู้
ต่อเนื่องให้แพร่หลายในสังคม

ประโยชน์ของงานวิจัยในอุดมศึกษาของไทยซึ่งมีส่วนสำคัญในการยกระดับ
คุณภาพของประเทศในการแข่งขันระดับสากล การวิจัยจึงควรมุ่งประโยชน์ต่อไปนี้
(อมรวิรัช นาคทรพรพ, 2547; ปรีญา เวสารัชช, 2546)

(1) พัฒนาผลงานวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการผลิตและบริการของประเทศ
อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการแข่งขันระหว่างประเทศ และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนและสังคม

(2) พัฒนากำลังแรงงานระดับสมองของประเทศ ให้สามารถคิดค้น
คิดแปลงความรู้ต่างๆ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน และลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจาก
ต่างประเทศ

(3) สร้างเสริมบรรยากาศของการคิดค้นประดิษฐ์ และการท้าทายความคิด
และวิธีการเดิมๆ อันนำไปสู่การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในสังคมเพื่อนำไปสู่สังคม
แห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

การวิจัยไม่เพียงแต่เป็นการหาคำตอบใหม่ๆ ให้แก่สังคมเท่านั้น แต่ยังสร้าง
วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมองคาพยพในสังคมด้วย ดังนั้น จึงสรุปประโยชน์ของ
งานวิจัยในอุดมศึกษา ดังนี้

(1) เป็นการเสริมสร้างภูมิปัญญาและประสบการณ์ทางวิชาการให้แก่
คณาจารย์และนักศึกษา กล่าวคือ ทำให้ทั้งอาจารย์และนักศึกษาคิดค้นกับการโต้แย้งท้าทายความคิด
เดิม และริเริ่มแสวงหาหนทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิด วิธีการ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่มีคุณภาพ
กว่าเดิม กระบวนการดังกล่าว ถือเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในสังคม
แห่งการเรียนรู้

(2) เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการ
เรียนการสอนที่เคยเป็นมาแต่เดิมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้ประโยชน์มากขึ้น สามารถ
เรียนรู้และเรียนคิดได้ดีกว่าเดิม และสามารถปรับประยุกต์เทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอนใน
สังคมโลกาภิวัตน์ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากขึ้น

(3) เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ โดยพัฒนาองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อการต่อ
ยอดอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาส่วนนี้จะทำให้วงการวิชาการสามารถปลดตนเองออกจากการอ้างอิง
หรือการใช้ความคิดเห็นเลื่อนลอยโดยปราศจากหลักฐานข้อเท็จจริง แต่เน้นใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์
การใช้เหตุผล การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ ในการ
ดำเนินการอย่างสมเหตุสมผลที่สุด

(4) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งที่วัดระดับคุณภาพและศักยภาพของอาจารย์ อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาอาจารย์ให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละสถาบัน ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาผลงานและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคณาจารย์

(5) เพื่อพัฒนาคนรุ่นใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศในสังคมแห่งการเรียนรู้ และเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยกิจกรรมการวิจัยจะมีส่วนพัฒนากำลังคนในด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำทนายอย่างมีเหตุผลต่อความเชื่อ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติเดิม การยึดมั่นกับความจริงและตรรกะ การยอมรับผู้อื่น รวมทั้งการคิดค้นและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะเช่นนี้ถือเป็นส่วนสำคัญและเป็นที่ต้องการเพื่อการพัฒนาประเทศไปสู่สภาวะการแข่งขันที่ดีในสังคมปัจจุบัน ทั้งนี้ กิจกรรมการวิจัยในอุดมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างคนรุ่นใหม่ด้วย

แนวโน้มด้านการวิจัยในอุดมศึกษา เมื่อพิจารณากระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การวิจัยในอุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

(1) เน้นสหวิทยาการ โดยการวิจัยจะเน้นปัญหาหรือเน้นประเด็น (problem-oriented, issue-oriented) มากขึ้น เพื่อตอบสนองกับสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้น โดยหน่วยงานของรัฐ สังคม และหน่วยงานสนับสนุนการวิจัยจะให้ความสำคัญแก่งานวิจัยที่ช่วยแก้ปัญหา หรือช่วยพัฒนากับสภาพที่เป็นอยู่ให้ดีกว่าเดิม โดยการวิจัยพื้นฐานจะได้รับความสนใจน้อยลง แต่เนื่องจากการวิจัยพื้นฐานเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการวิจัยอื่นๆ รัฐจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนงานวิจัยพื้นฐานต่อไป

(2) ความต้องการงานวิจัยจะเพิ่มขึ้น ในสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งความรู้กลายเป็นสินค้าและทรัพย์สินสำคัญทางสังคม ความต้องการงานวิจัยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นนิมิตหมายที่ดีที่สถาบันอุดมศึกษาจะสนองตอบความต้องการดังกล่าว

(3) ความคาดหวังเรื่องคุณภาพงานวิจัย เมื่อสังคมคุ้นเคยกับงานวิจัยและสถาบันอุดมศึกษายังเป็นแหล่งวิจัยสำคัญของประเทศ สังคมย่อมคาดหวังคุณภาพงานวิจัยของคณาจารย์มากขึ้น นอกเหนือจากความสามารถในการถ่ายทอดความรู้แล้ว สังคมคาดหวังว่าสถาบันอุดมศึกษาจะมีประสิทธิภาพในการคิดค้นเรื่องราวใหม่ๆ เพื่อนำเสนอต่อสังคม และมีบทบาทในด้านการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมวิจัยในอุดมศึกษา

(4) สถาบันอุดมศึกษาจะให้ความสำคัญแก่งานวิจัยมากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวโดยหันมาให้ความสนใจกับการวิจัยมากขึ้น โดยเป็นงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของสังคม นั่นคือ สถาบันอุดมศึกษาต้องเร่งรัดพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการวิจัยของตนเอง อาทิ นักวิจัย แหล่งค้นคว้า วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี งบประมาณ หน่วยงานและ

บุคลากรสนับสนุน ระบบ และวิธีการถ่ายทอด เป็นต้น และตอบสนองความต้องการจากภายนอกมากขึ้น

แนวโน้มที่เกิดขึ้นทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้วอาจถือเป็นแนวโน้มที่เป็นสากล โดยประเทศกำลังพัฒนาจะถือเป็นแบบอย่าง ผลคือ สถาบันอุดมศึกษาที่ปรับตัวได้เร็วหรือมีทรัพยากรสนับสนุน นั่นคือ คน เงิน วัสดุ และผู้นำ ที่มีคุณภาพเพียงพอ จะเป็นอุดมศึกษาที่มีความพร้อม และพัฒนาไปสู่สถาบันระดับคุณภาพได้ดีกว่าสถาบันที่มีข้อจำกัด ยิ่งสถาบันสามารถริเริ่มผลักดันการวิจัยได้รวดเร็วเพียงใด ก็ย่อมได้เปรียบมากขึ้นเท่านั้น

ระบบการวิจัยที่พึงประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถผลิตงานวิจัยที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาสังคม และประเทศตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบงานวิจัยให้เหมาะสมกับสภาพความพร้อมของแต่ละแห่ง ดังนี้ (อมรวิทย์ นาครทรรพ, 2547; ปริญญา เวสวัชช์, 2546; วิจารย์ พานิช, 2546; จรัส สุวรรณเวลา, 2545)

(1) มีนโยบาย ทิศทาง และมาตรการสนับสนุนอย่างจริงจังเกี่ยวกับภาระงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา โดยควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของวิจัยของสถาบัน ซึ่งครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางของการวิจัยของสถาบัน ทั้งนี้สถาบันต้องนำแผนยุทธศาสตร์การวิจัยดังกล่าวไปจัดทำแผนปฏิบัติการซึ่งมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายของแผน นอกจากนี้ การจัดทำงบประมาณประจำปีของสถาบันควรสะท้อนภาพการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การวิจัยด้วย

(2) สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการวิจัย ต้องจัดให้มีโครงสร้างรองรับการดำเนินการวิจัยให้เป็นรูปธรรม มีการกำหนดบทบาทภารกิจและเป้าหมายผลงานชัดเจน โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบและบุคลากรรับผิดชอบ โครงสร้างที่จัดตั้งขึ้น ควรมีการสอดคล้องและประสานกันอย่างเป็นเอกภาพทั้งระบบในสถาบัน และมีกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการวิจัย ส่งเสริมให้อาจารย์ และนักวิจัยอื่นที่ไม่ใช่อาจารย์ สามารถผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับความต้องการของวงการวิชาการ หรือสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้จริงสำหรับสังคมและประเทศชาติ

(3) มีโครงสร้างพื้นฐานการวิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ เช่น แหล่งค้นคว้า ทั้งจากห้องสมุดหรือฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ห้องปฏิบัติการทดลอง แปลงทดลอง หน่วยที่ให้คำปรึกษาด้านสถิติ ด้านกฎหมาย หรือด้านเทคนิค ผู้ช่วยนักวิจัย เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ และสถาบันต้องลงทุนพัฒนาความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์จำเป็นที่ทันสมัย ที่สำคัญคือมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสม

(4) สถาบันอุดมศึกษาต้องแสวงหา และสนับสนุนให้นักวิจัยที่มีคุณภาพ ด้านที่สถาบันมีความสนใจหรือมีความพร้อมมากที่สุด นักวิจัยอาจเป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์และ ผลงานเป็นที่ยอมรับ โดยเชิญมาเป็นอาจารย์ประจำหรือเชิญมาร่วม โครงการวิจัยสำคัญ ทั้งนี้ สถาบันต้องใช้โอกาสจากการมีนักวิจัยคุณภาพเหล่านี้เพื่อฝึกฝนนักวิจัยรุ่นใหม่ หรือสร้างนักวิจัย ใหม่ๆ ขึ้น และกำหนดมาตรการที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานวิจัย เพื่อให้ให้นักวิจัยมีความสุข กับการ ทำงานวิจัย และสามารถทำงานวิจัยเรื่องสำคัญในลักษณะชุด โครงการหรืองานวิจัยต่อเนื่องได้

(5) สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการวิจัยควรใช้งานวิจัยในการเรียนการสอนทุกระดับ การใช้งานวิจัยในการเรียนการสอนนี้ นอกจากจะใช้ประโยชน์จากการวิจัยด้วยการเผยแพร่ ในชั้นเรียนแล้ว ยังเป็นการช่วยค่านิยม และทัศนคติที่ดีแก่นักศึกษาในงานวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานวิจัยที่เกิดจากคนไทยด้วยกัน และช่วยสร้างความตื่นตัวในการคิดค้นความรู้ใหม่ๆ ผ่านการวิจัย ซึ่งเท่ากับสร้างคนรุ่นใหม่ให้เป็นนักคิดนักค้นคว้าในสาขาจำเป็นของประเทศ

(6) มีกระบวนการผลิตและพัฒนา นักวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิควิธีการวิจัยให้แก่คณาจารย์และนักวิจัยของสถาบัน เผยแพร่วิธีการวิจัยหรือผลงานวิจัย ใหม่ๆ แก่นักวิจัย รวมทั้งมีการฝึกอบรมนักวิจัยภายนอกเพื่อให้สามารถทำงานวิจัยอันเป็น ประโยชน์ต่อสังคมได้ การผลิตนักวิจัยอย่างต่อเนื่องไม่เพียงเป็นเครื่องประกันว่า สถาบันอุดมศึกษา จะไม่ขาดแคลนนักวิจัยเฉพาะทางในเรื่องที่สถาบันมีความพร้อม แต่ยังเป็นการเสริมสร้าง บรรยากาศในการวิจัยอย่างต่อเนื่องด้วย

(7) เสริมสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำวิจัย การเสริมสร้างเช่นนี้อาจทำได้ทั้งโดยการจัดสถานที่และกิจกรรมที่สนับสนุนการตื่นตัวในงานวิจัย อาทิ การจัดสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และผลงานวิจัย การจัดทำเอกสารเผยแพร่ การจัดทำ รายการผ่านสื่อมวลชน การเชิญชวนนักวิจัยต่างสถาบันมาพบปะสังสรรค์ การเชิญนักวิจัยต่างประเทศ มาบรรยาย การจัดประชุมทางวิชาการเพื่อเผยแพร่งานวิจัย การจัดหลักสูตรการศึกษาที่เน้นวิจัย เป็นต้น

(8) สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบติดตามประเมินผล เพื่อรับทราบ ความคืบหน้าของผลการวิจัยในสถาบัน รวบรวมผลงานวิจัยในฐานข้อมูล กำหนดมาตรฐานและ คำนึงชี้วัดผลงานวิจัยเพื่อประเมินคุณภาพของงานวิจัย ประเมินความพร้อมของระบบโครงสร้าง พื้นฐานการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบงานวิจัยของสถาบัน

(9) สถาบันอุดมศึกษาต้องเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากงานวิจัยในรูปแบบ ต่างๆ อาทิ เผยแพร่ผ่านเอกสารของสถาบัน จัดบริการทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก สนับสนุนให้นักวิจัยประยุกต์ผลงาน สนับสนุนการจดทะเบียนลิขสิทธิ์ทางปัญญา เป็นตัวแทนการตลาดเพื่อให้เกิด การนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์และดูแลการใช้ประโยชน์ดังกล่าวแทนนักวิจัย

(10) สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีการประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก และประชาคม เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนการวิจัย โดยให้บุคคลภายนอกได้รับทราบสมรรถนะในการวิจัยของสถาบัน ทราบคุณค่าของผลงานวิจัย ส่งเสริมการร่วมมือกับสถาบันผู้ประกอบการ ชุมชน และหน่วยงานของรัฐในการวิจัยและใช้ประโยชน์จากการวิจัย

3) การให้บริการวิชาการแก่สังคม

ภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมได้รับแรงกระตุ้นอย่างมากจากกระแสการเรียกร้องโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีมาอย่างต่อเนื่อง โดย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า พบว่า ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษา คือ กระแสความต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดประตูกว้างสู่มหาชนจึงนำมาซึ่ง การขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายทั้งในภาคเมือง ชนบท และภาคการผลิตต่างๆ โดยการให้บริการวิชาการในหลายๆ ส่วนยังถูกมองในฐานะเครื่องมือในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย นอกจากนี้ ปัจจุบันขอบเขตและความหมายของการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาจะยิ่งขยายขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยรวมไปถึงการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนตามกระแส นโยบายการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนชนบท โดยมีสถาบันหลายกลุ่มที่เข้ามาขานรับบทบาทนี้อย่างจริงจัง อาทิ สถาบันราชภัฏ เป็นต้น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ที่มีโครงการวิจัย เรื่อง รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา พบว่า ภารกิจอุดมศึกษาที่พึงประสงค์คือ การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัย สร้างชุมชนวิชาการทั้งในและนอกสถาบัน มีการนำอุดมศึกษาไปสู่ปวงชน อุดมศึกษาที่มีความหลากหลาย มีความเสมอภาค ทุกคนมีโอกาสได้ศึกษาสนองตอบได้ทุกเวลา สถานที่ มีความต่อเนื่องศึกษาได้ตลอดชีวิต และพัฒนาให้เหมาะสมกับสังคมและวัฒนธรรมไทย ดังนั้น สรุปได้ว่า ภารกิจด้านการให้บริการวิชาการกับสังคม ได้แก่ (1) การขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษา (2) การเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษา และ (3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยขยายดังนี้

(1) การขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษา จะเน้นบทบาทในการเสริมสร้างความเสมอภาคด้วยการหนุนการให้บริการวิชาการความรู้แก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายทั้งในภาคเมือง ชนบท และภาคการผลิตต่างๆ โดย อุดลย์ วิริยเวชกุล (2541) ได้ให้ความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาทักษะ พัฒนาฝีมือให้แก่บุคคลกลุ่มใหญ่ในประเทศ ซึ่งหมายถึงกลุ่มบุคคลที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่สามารถจะเรียนในมหาวิทยาลัยได้ กลุ่มบุคคลเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นขุมกำลังด้านปฏิบัติการของประเทศ และมีความจำเป็นจะต้องไปประกอบอาชีพของ

ตนเองเพื่อยังชีพ เลี้ยงตนเองและครอบครัวในอนาคต ถ้าไม่มีฝีมือ ไม่มีทักษะในการทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งแน่นอนบุคคลเหล่านี้ก็จำเป็นต้องไปขายแรงงาน นั่นคือ ไปแบกไปหามเท่านั้นไม่สามารถจะทำกิจกรรมอื่นที่ต้องใช้ทักษะ ใช้ความชำนาญ ดังนั้นรัฐจะต้องมีส่วนในการทำหน้าที่จะต้องเร่งรัดให้บุคคลกลุ่มใหญ่กลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาฝีมือ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการไปประกอบอาชีพ ปัจจุบันในต่างประเทศหลายประเทศ เช่น ประเทศสหราชอาณาจักร ได้มีการพัฒนาก้าวไกลไปมากในเรื่องการศึกษาต่อเนื่อง หรือการศึกษาเพิ่มเติม คือ มีการตั้งวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง ต่างๆ มากมาย ซึ่งในภาษาอังกฤษเรียกว่า Further Education Colleges อยู่ตามเมืองต่างๆ งบประมาณของรัฐที่ลงทุนไปในกลุ่มวิทยาลัยต่อเนื่องต่างๆ เหล่านี้จะมากกว่าเงินที่ลงทุนให้แก่ระบบอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยทั้งหมด ซึ่งจุดนี้เป็นจุดที่มีความสำคัญในการที่จะพัฒนาฝีมือ ให้แก่เยาวชนกลุ่มใหญ่ของประเทศ พัฒนาความแม่นยำ ความถูกต้อง พัฒนาเทคนิค ผลผลิตก็จะมีคุณภาพ อันจะเป็นการเสริมศักยภาพแข่งขันในด้านการค้าในด้านผลิตภัณฑ์ต่างๆ ของประเทศด้วย ปัจจุบันในประเทศไทยให้การสนับสนุนในเรื่องนี้ยังมีไม่มากเท่าที่ควรและไปเน้นการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย พัฒนาเชิงความคิด แต่การพัฒนาเชิงฝีมือในมหาวิทยาลัยจะน้อย ไม่ว่าจะเรียนในวิชาใดก็ตาม สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ที่เสนอว่า ระบบวิทยาลัยชุมชน จะต้องเน้นหนักการศึกษาต่อเนื่องและการบริการวิชาการแก่ชุมชนกับเน้นการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ สถาบันในระบบนี้ส่วนใหญ่ ได้แก่ สถาบันราชภัฏ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการบางส่วน สถาบันการพลศึกษา โดยเฉพาะที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

(2) การเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษา เกิดขึ้นจากกระแสความต้องการส่งเสริมความสามารถในการพึ่งตนเองทางการเงินของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นการให้บริการวิชาการจึงถูกมองว่านอกจากในแง่ของการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมแล้ว ในอีกแง่หนึ่งก็น่าจะเป็นแหล่งรายได้ระดับหนึ่งให้แก่สถาบันอุดมศึกษาด้วย โดยโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง อุดมศึกษาวิกฤตและทางออก ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้เสนอว่า สถาบันอุดมศึกษาสามารถที่จะให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้ในหลายรูปแบบซึ่งทำรายได้ให้แก่สถาบันเป็นอย่างดี อาทิ (1) จัดการประชุม สัมมนา ทางวิชาการ (2) จัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น (3) รับทดสอบมาตรฐานสินค้าและสิ่งประดิษฐ์ (4) เปิดสถานที่บริการได้แก่ โรงพยาบาล โรงพยาบาลสัตว์ โรงเรียนอนุบาล ประถม มัธยม ซึ่งโดยปกติเพื่อให้สวัสดิการ บริการแก่บุคคลากรของสถาบันอุดมศึกษาสามารถขยายกิจการออกไปสู่บริการประชาชนทั่วไป (5) การเป็นที่ปรึกษาให้แก่เอกชน อย่างไรก็ตามสถาบันอุดมศึกษาในฐานะเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ ไม่สามารถมองการบริการวิชาการเป็นแหล่งแสวงหารายได้แต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นโครงการบริการวิชาการของ

สถาบันจึงอาจแบ่งออกตามลักษณะรายได้เป็น 3 ระดับ คือ (1) โครงการบริการวิชาการที่สถาบันรับอาสาเข้าไปทำโดยไม่คิดค่าบริการเป็นการทำให้ฟรีแต่เห็นประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดประสบการณ์ที่เหมาะสม และวิทยาการใหม่ อาทิ การสำรวจประชามติในการเลือกตั้ง (election polls) (2) โครงการบริการวิชาการที่สถาบันคิดค่าบริการเพียงบางส่วน หรือในอัตราตอบแทนที่ต่ำกว่าปรกติ เนื่องจากหน่วยงานที่รับบริการไม่สามารถจ่ายค่าบริการได้เต็มที่ แต่สถาบันและผู้ดำเนินงานโครงการของสถาบันเห็นว่าเป็นโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีผลพลอยได้ทางด้านอื่น และ (3) โครงการบริการวิชาการที่คิดค่าบริการเต็มที่ในรูปของค่าใช้จ่ายโดยตรงที่เกิดขึ้นและค่าตอบแทนของผู้ดำเนินงานโครงการ รวมทั้งค่าธรรมเนียมของศูนย์บริการวิชาการ (คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว, 2533) นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาอาจจะสร้างบริการใหม่ๆ ที่สร้างประโยชน์ขึ้นมา และมีการแลกเปลี่ยนกันได้ เช่น เรื่องของการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้ว (retrain) ให้มีทักษะการปฏิบัติ (practical skill) มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

(3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ในการสร้างเครือข่ายอุดมศึกษา จะเป็นปัจจัยหลักในกระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อระดมบุคลากร ความเชี่ยวชาญ และฐานความรู้ที่หลากหลาย ในการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมีผลต่อทั้งเศรษฐกิจชุมชน ความเป็นอยู่ของประชาชน และชุมชนที่เข้มแข็งในที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับ (1) การช่วยยกระดับขีดความสามารถและคุณภาพ โดยเฉพาะระหว่างองค์กรที่เข้มแข็งและองค์กรใหม่หรืออ่อนแอกว่า (2) สนับสนุนการทำงานในระบบเครือข่ายอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน เพื่อให้อุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญของรัฐในการสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมให้กับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยร่วมมือกับผู้นำชุมชน และประชาสังคม (3) สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายทางวิชาการ (4) เชื่อมโยงเครือข่ายอุดมศึกษากับภาคการผลิต อุตสาหกรรมระดับชาติ อุตสาหกรรมระดับท้องถิ่น การวิจัยร่วมการแบ่งภารกิจทางวิชาการแบบเดียวกับห่วงโซ่อุปทานของเอกชน การสร้างและพัฒนาเส้นทางนักวิจัยอาชีพร่วมกับภาคเอกชนและ (5) สนับสนุนการทำงานระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคมจร โลงเสรีภาพ และประชาธิปไตย สร้างแบบอย่างที่ดีและแรงบันดาลใจในความรับผิดชอบต่อสังคมต่อเยาวชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

(1) มโนทัศน์ของศิลปวัฒนธรรม

ศิลปวัฒนธรรม เป็นรากฐานของการดำรงอยู่และการพัฒนาประเทศเป็นประจักษ์พยานแห่งอารยธรรมของชาติ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีภารกิจด้านการส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มุ่งผลิตบัณฑิตให้ถึงความพร้อมด้านจิตสำนึกทางศิลปวัฒนธรรมควบคู่

กับการถึงพร้อมด้านคุณธรรม อย่างไรก็ตาม สถาบันการพลศึกษาได้เพิ่มเติมการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยในภารกิจด้านนี้ ถือเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของสถาบัน

ศิลปวัฒนธรรมหมายถึงแบบแผนของการประพุดติ ปฏิบัติของผู้คนในสังคมที่ได้รับการสั่งสม จากรุ่นต่อรุ่นซึ่งแสดงออกในรูปของสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความคิดสติปัญญา รวมทั้งระบบคุณธรรม ซึ่งสัญลักษณ์ที่แสดงออกอาจอยู่ในรูปแบบที่จับต้องได้ เช่น ภาษา การแต่งกาย เทคโนโลยี ศิลปะ กิริยาท่าทาง และรูปแบบที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อย่างไรก็ตาม สัญลักษณ์ทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากสิ่งที่จับต้องได้ มักมีความหมายหรือระบบคุณค่าอยู่เบื้องหลัง (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2550) ในส่วน ประเวศ วะสี (2531) อธิบายว่า ศิลปวัฒนธรรมถือเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นสะสมขึ้นมาจากประสบการณ์หรือความชัดเจนจากชีวิตและสังคมในท้องถิ่นหนึ่งๆ เพราะฉะนั้นจึงมีความสอดคล้องกับเรื่องของท้องถิ่นมากกว่าภูมิปัญญาที่มาจากข้างนอกซึ่งลักษณะสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นก็คือมีวัฒนธรรมเป็นพื้นฐาน มีความเป็นบูรณาการสูงทั้งในเรื่องของกาย ใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และเชื่อมโยงไปสู่นามธรรมที่ลึกซึ้งสูงส่งอีกทั้งยังเน้นความสำคัญของจริยธรรมมากกว่าวัตถุ เพราะภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญแก่ประสบการณ์ จึงมีความเคารพผู้อาวุโส ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า สำหรับ กรมศิลปกร (2544) อธิบายว่า ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นตัวชี้ที่สำคัญต่อการแสดงออกถึงภูมิปัญญาของชุมชน ต่อการดำเนินชีวิต เช่น ประเพณี การบวชนาค เข้าพรรษา แต่งงาน นอกจากนี้ ยังมีศิลปกรรมพื้นบ้านที่แสดงปรากฏให้เห็นถึงความสำเร็จของภูมิปัญญาที่สืบทอดกันมาหลายช่วงอายุ เช่น งานจักสาน การทอกระเป๋าย่านลิเกา กระเป๋าถือใบตาล เสื้อจันทร์นูน เครื่องจักสานสำหรับจับสัตว์ จักสานเป็นเครื่องใช้ กลองข้าว ชันโดก เปลเด็ก เครื่องปั้นดินเผา งานแกะสลัก งานปั้น หล่อด้วยโลหะ การก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย ภาพเขียนบนผนัง การฟ้อนรำ และเพลงพื้นบ้าน เป็นต้น

สำหรับองค์การยูเนสโก ได้จำแนกศิลปวัฒนธรรมเป็น 5 สาขา คือ สาขามนุษยศาสตร์ สาขาศิลปะ สาขาการช่างฝีมือ สาขาคหกรรมศิลป์ และสาขากีฬาและนันทนาการ ซึ่งทั้ง 5 ประการมีทั้งที่เป็นวัตถุและจิตใจ ปัจจุบันกระทรวงวัฒนธรรม จำแนกวัฒนธรรมออกเป็น 3 ประเภทคือ วัฒนธรรมทางวัตถุซึ่งสามารถจับต้องได้ วัฒนธรรมทางจิตใจที่ไม่สามารถจับต้องได้ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม นอกจากนี้วัฒนธรรมยังปรากฏใน รูปแบบของวัฒนธรรมที่เป็นมรดก (heritage culture) วัฒนธรรมที่เป็นวิถีชีวิต (living culture) และวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ (creative culture) ซึ่งในแต่ละประเภทสามารถปรากฏได้ทั้งในลักษณะที่ สัมผัสได้ (tangible culture) และสัมผัสไม่ได้ (intangible culture)

การเกิดวัฒนธรรมมีสาเหตุมาจากความต้องการของมนุษย์ 3 ประการ คือ ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทางชีววิทยา ความต้องการทางสังคม (social needs) และ ความต้องการทาง จิตใจ (psychological needs) พัฒนาการของการเกิดวัฒนธรรม เริ่มต้นที่ความต้องการขั้นพื้นฐาน ไปสู่ ความต้องการชีวิตที่ดีขึ้น จนกระทั่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดคือความต้องการเสถียรภาพและความมั่นคง การตอบสนองความต้องการระดับแรกเป็นการตอบสนองในระดับปัจจัย 4 เมื่อความต้องการสูงขึ้น การตอบสนองจะอยู่ในรูปของวัฒนธรรม และเมื่อความต้องการสูงไปจนถึงเสถียรภาพความมั่นคงจะพัฒนาการตอบสนองไปสู่สถาบันทางสังคม

โดยสรุป ศิลปวัฒนธรรมเป็นความรู้ที่สร้างสรรค์และวิถีการดำเนินชีวิตที่สืบทอดเป็นมรดกสืบทอดกันมา ทั้งที่จับต้องได้ซึ่งเป็นศิลปวัฒนธรรมทางวัตถุ และจับต้องไม่ได้ที่อยู่ในรูปด้านจิตใจ โดยการเกิดศิลปวัฒนธรรมมาจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้งทางด้านชีววิทยา ด้านสังคมและด้านจิตใจ ดังนั้น ศิลปวัฒนธรรมจึงเป็นภูมิปัญญาและเป็นขุมทรัพย์ทางปัญญาที่ควรค่าแก่การทำนุบำรุงรักษาเพื่ออนาคตแห่งการดำรงอยู่ถ่ายทอดเป็นมรดกสืบทอด

(2) คุณค่าของการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

สำหรับการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยถือเป็นเอกลักษณ์ท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี ซึ่งสืบทอดกันมาเป็นแบบอย่างประเพณี พิธีพวงศ์ บุญศิริ และมาลี สุรพวงศ์ (2536) ระบุว่า ลักษณะการเล่นพื้นบ้าน ประกอบด้วย (1) เป็นการเล่นที่แสดงออกถึงวัฒนธรรมประจำชาติ (2) มีการสืบทอดรักษาระบบการเล่นมาแต่บรรพบุรุษ (3) ส่งเสริมความสามัคคี (4) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแสดงออกถึงความสามารถเชิงภาษา ทางกาย ทางวาจา และทางใจ (5) ส่งเสริมการเคลื่อนไหวในชีวิตประจำวัน และ (6) ใช้อุปกรณ์ซึ่งมาจากผลผลิตในท้องถิ่น ในส่วนของ กีฬา หมายถึง การเล่นที่สนุกสนาน ทำให้เพลิดเพลิน โดยมีเป้าหมายเพื่อออกกำลังกายหรือฝึกหัดร่างกายและจิตใจ ให้เกิดทักษะเพื่อกีฬานั้นภายใต้ กฎ กติกา เนื้อที่ และขอบเขตของเวลาที่กำหนด ในทัศนะ ชัชชัย โกมารทัต (2532) ได้อธิบายหลักการพื้นฐานของการเล่น และกีฬา กล่าวคือ การเล่น คือ กิจกรรมใดๆ ที่ทำด้วยความสมัครใจ มีความเป็นอิสระ มีลักษณะเฉพาะตัว เป็นไปตามธรรมชาติ มีลักษณะแยกออกจากบทบาทประจำวัน ไม่เคร่งครัดจริงจังและไม่มีผลตอบแทน ส่วนกีฬา คือ เกมที่เป็นระบบระเบียบที่ต้องการแสดงออกถึงความสามารถทางกาย

คุณค่าการละเล่นพื้นบ้านไทยเป็นกลวิธีในการปลูกฝังศีลธรรมบรรพชนไทย ซึ่งสะท้อนถึงปัญญาของบรรพบุรุษในการสืบสานมรดกวัฒนธรรมไทย อีกทั้งสืบทอดพุทธศาสนาผ่านการละเล่นพื้นบ้าน กล่าวคือ บรรพบุรุษได้ประมวลพระธรรมคำสั่งสอนออกมาเป็นกิจกรรมในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออกมาเป็นการละเล่นพื้นบ้าน อาทิ การละเล่นขี้ม้าส่งเมือง ไม้หึ่ง เสือข้ามห้วย ตีจับ ชักกะเย่อ ซ่อนหา เป็นต้น นอกจากนี้ คุณค่าของการละเล่นพื้นบ้านไทยยัง

วิเคราะห์ออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านศีลธรรม ที่มีการเล่นที่ฝึกความอดทน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ (2) ด้านการถ่ายทอดปัญญาไทย เป็นการเล่นที่ฝึกความสังเกตและไหวพริบ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ (3) ด้านเอกลักษณ์วัฒนธรรมไทย ที่มีคุณค่าด้านภาษาในแง่วรรณศิลป์ และคุณค่าด้านภาษาในการสื่อสาร (อัจฉรา ธนมัย, 2542)

กีฬาพื้นเมืองไทย แต่ละชนิดให้คุณค่าทางพลศึกษาครบทั้ง 5 ทาง คือ ทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางอารมณ์ ทางสติปัญญา และทางสังคม ชัชชัย โกมารทัต (2532) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์คุณค่าทางพลศึกษาของกีฬาพื้นเมืองไทย พอประมวลได้ดังนี้ (1) ทางร่างกาย การเล่นกีฬาพื้นเมืองไทยช่วยทำให้ร่างกายได้เคลื่อนไหว ออกกำลังกายส่วนต่าง ๆ ของร่างกายมากขึ้น เป็นการส่งเสริมให้ร่างกายของผู้เล่นได้พัฒนาทางด้านกำลังความแข็งแรง ความเร็ว ความคล่องแคล่วว่องไว ความทนทาน ความแม่นยำ และช่วยพัฒนาการประสานของระบบประสาทและกล้ามเนื้อ (2) ทางจิตใจ การเล่นกีฬาพื้นเมืองไทย ช่วยเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาคุณค่าทางด้านจิตใจไปในทางที่ดี มีความสมดุลกับความพอใจ และความต้องการของตนเองและส่วนรวมช่วยส่งเสริมให้ผู้เล่นมีจิตใจแจ่มใส ร่าเริง พัฒนาความกล้าหาญ ความเชื่อมั่น ความมุมานะ พยายาม ฝึกให้เป็นผู้มีความอดทน และเสริมสร้างให้เป็นผู้มีกำลังใจ (3) ทางอารมณ์ การเล่นกีฬาพื้นเมืองไทย ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความสมดุลทางอารมณ์ ส่งเสริมให้ผู้เล่นได้ฝึกทางด้านความอดทน การเก็บความรู้สึก การยั้งคิด ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางจิต เกิดความพึงพอใจ และได้ผ่อนคลายความตึงเครียด (4) ทางสติปัญญา การเล่นกีฬาพื้นเมืองไทยช่วยส่งเสริมให้ผู้เล่นได้ฝึกการใช้ความคิด การสังเกต การวินิจฉัยปัญหา การแก้ปัญหา ฝึกการตัดสินใจที่ดี ส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากขึ้นและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และ (5) ทางสังคม การเล่นกีฬาพื้นเมืองไทย ช่วยส่งเสริมให้ผู้เล่นได้ฝึกการใช้ชีวิตสังคมร่วมกัน ส่งเสริมให้ผู้เล่นรู้จักร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน รู้จักประสานงานกับผู้อื่น รู้จักเคารพในสิทธิและความสามารถของผู้อื่น ฝึกการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ฝึกการเคารพและปฏิบัติตาม กฎ กติกา ฝึกให้ความยุติธรรมซื่อสัตย์ รู้จักเสียสละ และรู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ฝึกให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ฝึกให้รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักการปฏิบัติตนในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีต่อหมู่คณะ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเสริมสร้างให้เป็นผู้มีน้ำใจนักกีฬา

(3) ยุทธศาสตร์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย สถาบันการพลศึกษา (2552) ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ดังนี้

ก. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยการ ให้มีการศึกษาเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น ร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรม ท้องถิ่นในวิทยาเขต เพื่อเป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

ข. ส่งเสริม อนุรักษ์ การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ด้วยการ จัดกิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาการละเล่นพื้นบ้าน จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนากีฬาไทย และมีกิจกรรมสืบสาน ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ค. สนับสนุนการเผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้ตระหนักใน ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม ด้วยการ สนับสนุนและสร้างทีมงานเพื่อกิจกรรมด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม จัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ตระหนัก ในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ และสร้างกลไกให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้าน ศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น

โดยสรุปสำหรับภารกิจอุดมศึกษา ประกอบด้วย (1) การจัดการเรียนการ สอน/การผลิตบัณฑิต เพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรกำหนดมีความทันสมัยและทัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (2) การ วิจัยเป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานการวิจัยของ อาทิ นักวิจัย แหล่งค้นคว้า วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี งบประมาณ หน่วยงานและบุคลากรสนับสนุน ระบบ และวิธีการถ่ายทอด เพื่อให้เกิดการผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ประโยชน์กับองค์กรและสังคมมากที่สุด (3) การให้บริการวิชาการแก่สังคม ควรมีการ ขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษา การเสริมสร้างขีดความสามารถในการ ทหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษา และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน และ (4) การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย มีการส่งเสริมการศึกษา วิจัย เพื่อการทำนุบำรุงและ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยการบูรณาการในการจัดการเรียน การสอน และการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง

จากภารกิจของอุดมศึกษาที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นใน การประเมินด้านกระบวนการของภารกิจสถาบันการพลศึกษาเพื่อให้ทราบว่า กระบวนการ ดำเนินงานในภารกิจ 4 ด้าน ประกอบด้วย จัดการเรียนการสอน/การผลิตบัณฑิต การวิจัย การ ให้บริการวิชาการแก่สังคม และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดย ภารกิจในแต่ละด้านนั้นมีปัญหาอุปสรรค หรือสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และมี ข้อเสนอแนะอะไรบ้าง เพื่อการแก้ปัญหา เอาชนะสิ่งต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น

2.3.2 องค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านกีฬา

องค์กรความเป็นเลิศ (High Performance Organization: HPO) มีแนวคิดมาจากองค์กรทางธุรกิจที่มีภาวะการแข่งขันสูงเพื่อต้องการนำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศที่สามารถแข่งขันและอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรที่ไม่มีแนวคิดการแสวงหาผลกำไรดังเช่นองค์กรทางด้านการศึกษาในภาครัฐ ก็มีความจำเป็นที่ต้องปรับองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าซึ่งก็คือผู้เรียนและการบรรลุซึ่งเป้าหมายขององค์กร

1) ความหมายและความสำคัญ

การมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ไม่มีคำนิยามหรือหลักปฏิบัติที่ตายตัวขึ้นอยู่กับมุมมองหรือปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กรนั้นๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

Buyendijk (2006) ได้กล่าวถึง องค์กรสู่ความเป็นเลิศว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องสร้างเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีประกอบไปด้วย 5 ประการคือ

- (1) มีการตั้งเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และดำเนินการ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง
- (2) มีการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้เสียภายใน (บุคลากรขององค์กร) และภายนอกองค์กร(นักศึกษา และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ)
- (3) มีการกำหนดกลยุทธ์และวางแนวทางที่ทำให้พนักงานขององค์กรรู้ว่าต้องทำอะไรเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร
- (4) สามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที
- (5) มีการจัดองค์กรที่รูปแบบเรียบง่ายและมีการประสานงานต่อกัน

ตลอดเวลา

Miller (2007) อธิบายเกี่ยวกับคำจำกัดความขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยได้ทำการนำเสนอในแง่ของคุณความดีและคุณค่าบนพื้นฐานของความเชื่อมั่น ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือวัดการตัดสินใจ บรรทัดฐาน เพื่อประเมินและพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่ง Miller กล่าวว่าระบบการทำงานและทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนเชื่อมโยงที่สำคัญกับแนวคิดการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ การมีระบบการทำงานที่เป็นเลิศเป็นการออกแบบงานที่จะมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือทีม ในขณะที่มีทีมงานที่เป็นเลิศจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ทีมงานที่เป็นเลิศจะรู้จักลูกค้าของตนเป็นอย่างดี จะรู้ว่าทำอย่างไรงานของตนจึงจะสามารถพัฒนาขึ้นได้เรื่อยๆ อีกทั้งสามารถประเมินผลงานของตนเองและมีเทคนิคที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ นอกจากนี้ทีมงานที่เป็นเลิศจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการ

ปกครองตนเองคือ ผู้บริหารต้องให้อิสระในการบริหารงานแก่ทีมงานด้วย การมุ่งสู่ทีมงานที่เป็นเลิศจะสามารถดำเนินการได้ผลในทางปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนกระบวนการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

ตามที่เสนอของ Jamil (2009) กล่าวถึงความท้าทายของการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่การสร้างสรรค์ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยจะต้องทำหน้าที่ในการถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ (creation of new knowledge) (2) มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้กระบวนการที่เกี่ยวกับการวิจัยในการถ่ายทอดความรู้ใหม่และการผลิตบัณฑิต และ (3) มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีคณาจารย์และนักศึกษาที่มีคุณภาพสูง มีเงินทุนและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยระดับแนวหน้า และมีการบริหารจัดการที่เป็นธรรมาภิบาลในการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในสถาบัน

สำหรับทัศนะของ จรัส สุวรรณเวลา (2551) อธิบายถึงความเป็นชั้นนำที่เป็นสากล จะต้องมียุคสมัยที่โดดเด่นและเป็นสากลใน 3 มิติ คือ (1) กรอบความคิดหรือมโนคติของบัณฑิตในอนาคตที่มีมโนทัศน์ที่กว้าง เป็นประชากรของภูมิภาคและของโลก ทั้งนี้ต้องเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยต้องมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน ในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์คณาจารย์และบุคลากร นิสิตนักศึกษาและบัณฑิต (2) ความเป็นหุ้นส่วนในประชาคมอุดมศึกษาโลก ที่มหาวิทยาลัยจะต้องไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว ต้องมีความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลก เป็นหุ้นส่วนที่มีความหมายทั้งบทบาทของผู้ให้และผู้รับ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องสร้างและสะสมองค์ความรู้ มีความเป็นเลิศในศาสตร์ มีคนคิดเก่งที่ทรงคุณค่าต่อสังคม และ (3) ความสามารถการแข่งขันในสังคมอุดมศึกษานานาชาติ ซึ่งอยู่ในระบบตลาดเสรีที่มีการแข่งขันในอนาคต มหาวิทยาลัยจะต้องมีศักยภาพที่จะสามารถอยู่รอดได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะแข่งขันกันที่คุณภาพทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างและรักษาคุณภาพของบุคลากร ระบบ และผลงานทางวิชาการที่มาตรฐานระดับโลก

BNQP (2009) ได้เสนอแนวคิดของเกณฑ์การประเมินด้านการศึกษารเรียกว่า เกณฑ์คุณภาพมัลดริจ บัลดริจ หรือเกณฑ์บัลดริจ เป็นเกณฑ์รางวัลระดับมาตรฐานโลก ซึ่งมีพื้นฐานด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัลตามรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา หรือเรียกว่า The Malcolm Baldrige National Quality Award : MBNQA โดยเป้าประสงค์ของเกณฑ์บัลดริจ ด้านการศึกษาเพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ออกแบบมาเพื่อช่วยให้สถาบันการศึกษาได้ใช้ในการจัดแนวทางการดำเนินงานของตนเองเพื่อผลลัพธ์ที่สำคัญ 3 ด้าน คือ (1) การให้คุณค่าที่ดีแก่ผู้เรียน และผู้มี

ส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้คุณภาพการศึกษาสูงขึ้น (2) การปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถขององค์กรโดยรวม และ (3) การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล

จะเห็นว่า ความหมายและความสำคัญขององค์กรสู่ความเป็นเลิศมีนิยามและลักษณะที่แตกต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อมขององค์กร แต่สามารถสรุปเชื่อมโยงให้เห็นได้ว่าการเป็นองค์กรสู่ความเป็นเลิศจะต้องมีเป้าหมายและภารกิจขององค์กรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง มีกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพสามารถในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างทันที

2) หลักการและวิธีปฏิบัติของการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

Miler (2007) ได้อธิบายหลักการและวิธีปฏิบัติของการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศโดยมีการเปรียบเทียบคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรแบบดั้งเดิมซึ่งเมื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศแล้วคุณลักษณะนั้นๆ จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงการเปลี่ยนแปลงองค์กรแบบดั้งเดิมไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

การเปลี่ยนแปลงองค์กรแบบดั้งเดิมไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ	
องค์กรแบบดั้งเดิม	องค์กรแห่งความเป็นเลิศ
- High Control	- High Trust
- Produce Things	- Produce Knowledge
- Individual Decisions	- Team Decisions
- Individual Reward	- Team-based Reward
- Vertical-functional Organization	- Horizontal-Flow-based Organization
- Fixed Structure	- Dynamic Structure
- Companies With Walls	- Companies Without Walls
- Financial Secrecy	- Open-book Management
- Blame-Fix the Person	- Blame-Fix the Process

จากตารางที่ 7 อธิบายในภาพรวม ดังนี้

(1) จากองค์กรที่ใช้การควบคุมสูงเป็นองค์กรที่ใช้ความเชื่อใจ (High Control to High Trust) นั่นคือ องค์กรที่มีขนาดใหญ่หลายๆ และใช้กฎระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการควบคุมการทำงานของบุคลากรจะก่อให้เกิดการต่อต้าน และบุคลากรจะทำงานอย่างไม่มี

ความสุข ทำงานเพียงเพราะหน้าที่หรือทำตามระเบียบข้อบังคับ ไม่ใช่หัวใจหรือจิตวิญญาณในการทำงาน และนำไปสู่ความขัดแย้งกันที่สุดในที่สุด แต่องค์กรที่ใช้ความเชื่อถือหรือเชื่อใจจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้ผลดำเนินงานโดยรวมขององค์กรดีขึ้น นอกจากความไว้วางใจภายในองค์กรแล้วยังต้องสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กรด้วย

(2) จากองค์กรที่มุ่งผลิตสิ่งของไปสู่องค์กรที่มุ่งผลิตองค์ความรู้ (focus on making things to making knowledge) สิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทรัพยากรอื่นๆ ไม่สามารถเทียบคุณค่ากับทรัพยากรมนุษย์ที่เปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถได้ นักเศรษฐศาสตร์รุ่นก่อนๆ เชื่อว่าคุณค่าถูกสร้างขึ้นจากทุนและแรงงาน แต่ปัจจุบันคุณค่าถูกสร้างขึ้นจาก ผลผลิตภาพในการผลิตและนวัตกรรม ซึ่งสองสิ่งนี้สร้างขึ้นจากความรู้ทั้งสิ้น

(3) จากการตัดสินใจโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งสู่การตัดสินใจโดยทีม (individual decisions making to team decisions making) คุณค่าของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นหลักของการมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศและทีมงานที่เป็นเลิศ ทีมงานต้องค้นหาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในทีมก่อนที่จะเริ่มงาน จากนั้นจึงสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดคุณค่าภายใน (Value chain) ซึ่งการออกมาจากวัฒนธรรมเดิมๆ ในทันทีทันใดนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย โดยเฉพาะในองค์กรที่วัฒนธรรมองค์กรที่ฝังรากลึกแล้ว การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต้องอาศัยเวลาและการฝึกฝนร่วมกัน ดังนั้น การสร้างทีมในองค์กรจึงต้องการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและมุมมองทำให้สมาชิกภายในทีมมีจุดหมายและความสนใจเดียวกัน

(4) จากการให้รางวัลรายบุคคลไปสู่การให้รางวัลเป็นทีม (individual rewards to team-based reward) การที่องค์กรมีการปรับปรุงระบบทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรสู่ความเป็นเลิศไม่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจมีสาเหตุจากความล้มเหลวในการบริหาร โครงสร้างและกระบวนการที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในขณะที่ยังคงมีการจัดการภายในเป็นระบบทีม แต่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่แตกต่างกันเป็นรายบุคคลต่างๆ ที่การปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่างๆ กระทำร่วมกันเป็นทีม การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะนี้เป็นเหตุของความไม่สบายใจและความแตกสามัคคีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานร่วมกันเป็นทีมไม่มีรูปแบบตายตัว แต่ควรจ่ายผลตอบแทนตามผลงานของทีม เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน

(5) จากรูปแบบองค์กรในแนวตั้งเป็นแนวนอน (vertical-to horizontal organization) การควบคุมการทำงานในลำดับการบังคับบัญชาระดับแรกขององค์กรจะทำได้ง่ายกว่า เนื่องจากใช้กลไกในการควบคุมและตรวจสอบน้อย องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศจะมีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยกว่าและมีการกำกับดูแลที่ง่ายกว่าองค์กรแบบดั้งเดิม การจัดองค์กรในแนวราบมีการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพโดยแต่ละทีมงานจะมีการควบคุมภายในทีมของตนเอง และในขณะเดียวกันจะถูกวัดประสิทธิภาพการทำงานและควบคุมจากทีมอื่นๆ ด้วย

(6) จากโครงสร้างแบบตายตัวสู่โครงสร้างแบบยืดหยุ่น (fixed structure to dynamic structure) ปัจจุบันสภาวะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้องค์กรดำรงอยู่รอดได้ ดังนั้น โครงสร้างและบุคลากรในองค์กรต้องมีความยืดหยุ่นพร้อมรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

(7) จากองค์กรที่มีการปิดกั้นไปสู่องค์กรที่พร้อมเปิดความสัมพันธจากภายนอก (companies with walls to companies without walls) องค์กรแบบดั้งเดิมยึดมั่นกับความเป็นตัวของตัวเองสามารถอยู่ได้ด้วยตัวเอง แต่องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้นให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกค้าเป็นอันมาก องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศจะไม่ปิดกั้นตนเอง เพราะการปิดกั้นจะกีดขวางทำให้ไม่สามารถเข้าถึงความต้องการของลูกค้าซึ่งจะทำให้ไม่สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานของตนเองได้

(8) ความลับด้านการเงินสู่การจัดการในลักษณะการเปิดเผย (financial secrecy to open-book management) ในอดีตพนักงานขององค์กรไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลทางการเงินขององค์กรได้เลย แตกต่างกับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มักจะเปิดเผยข้อมูลทางการเงินต่างๆ ให้บุคลากรและบุคคลภายนอกได้รับทราบ ซึ่งองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้น ต้องพยายามสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ตรวจสอบการทำงานและผลการดำเนินงานขององค์กรอยู่เสมอ หากพบความผิดปกติอันใดต้องรีบแจ้งเพื่อหาทางแก้ไขและพัฒนาปรับปรุงองค์กรต่อไป

(9) จากการตำหนิตัวบุคคลไปเป็นการพิจารณาทั้งกระบวนการ (blame the person to blame the process) โดยปกติหากเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้นผู้บริหารก็จะมุ่งไปที่บุคคลที่รับผิดชอบ อาจมีการลงโทษโดยการไล่ออกหรือโยกย้าย ซึ่งการตำหนิตัวบุคคลนี้จะสร้างความตึงเครียดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ระบบทีมในองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สมาชิกในทีมต้องรับผิดชอบร่วมกัน หากเกิดปัญหาต้องนำปัญหามาวิเคราะห์สาเหตุและแก้ไขร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่กระบวนการ ทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

จะเห็นว่า การมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศนั้น ต้องมีลักษณะ สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร องค์กรต้องมุ่งผลิตความรู้ การตัดสินใจในลักษณะทีม การให้รางวัลเป็นทีม เป็นองค์กรแนวอน โครงสร้างมีความยืดหยุ่น สร้างความสัมพันธ์กับภายนอก มีการจัดการในลักษณะเปิดเกี่ยวกับการเงิน และมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่กระบวนการ

3) การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ การที่องค์กรจะสามารถเป็นผู้นำหรือการก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (Moorhead & Griffin, 2004)

(1) ทุมนมนุษย์ (human capital) ในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถหลักขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์เป็นสำคัญ ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความเก่งนั้นจะสามารถนำมาซึ่งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้

(2) ศักยภาพขององค์กร (capability of organization) องค์กรต้องมีศักยภาพที่สามารถนำตนเองไปสู่การเป็นที่ยอมรับและสามารถยกระดับผลการดำเนินงานของตนเองให้สูงขึ้น ศักยภาพนี้ต้องเป็นศักยภาพที่เหนือคู่แข่งและสามารถทำให้องค์กรแข่งขันได้ และการพัฒนาศักยภาพทำได้โดยการออกแบบระบบการจัดการภายในองค์กร องค์กรควรมีศักยภาพในด้านต่างๆ เช่น การมุ่งเน้นในคุณภาพหรือลูกค้า มีต้นทุนการดำเนินงานต่ำ มีการเรียนรู้ตอบสนองสิ่งแวดลอมได้อย่างรวดเร็ว เป็นต้น การมีศักยภาพในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดลอมเป็นศักยภาพที่สำคัญและสร้างขึ้นได้ยาก เนื่องจากเมื่อองค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดลอม บุคลากรในองค์กรก็ต้องมีการปรับตัวด้วย ดังนั้น ศักยภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยถ้าหากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ

(3) ความสามารถหลักขององค์กร (core competencies) ความสามารถหลักขององค์กรเป็นความเก่งขององค์กรที่ทำให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งความสามารถหลักนี้ต้องเป็นความสามารถที่เหนือคู่แข่งเป็นสิ่งที่เลียนแบบได้ยาก องค์กรต้องพยายามรักษาและพัฒนาความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด เพราะถ้าความสามารถหลักนี้หมดไปหรือถูกคู่แข่งเลียนแบบก็จะทำให้องค์กรหมดความได้เปรียบในการแข่งขันจนอาจต้องออกจากการแข่งขันนั้นไปในที่สุด

สำหรับทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดย อนันต์ชัย คงจันทร์ (2545) ระบุว่า ในการที่องค์กรจะสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขัน โดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์กรจะต้องตอบสนองเงื่อนไขสำคัญ 4 ประการ คือ (1) ทรัพยากรต้องมีคุณค่า นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้เกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในการดำเนินงาน (2) ทรัพยากรต้องหายาก (3) ทรัพยากรต้องยากในการลอกเลียน และ (4) ทรัพยากรต้องได้รับการบริหารจัดการที่เป็นระบบ

ดังนั้น การสร้างองค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ซึ่งพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างองค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คือ ทุนมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า การพัฒนาศักยภาพขององค์การ ความสามารถในการแข่งขันขององค์การ และการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นแนวทางในการเพิ่มและยกระดับประสิทธิภาพขององค์การไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังได้

4) ปัจจัยหลักในการสร้างองค์การที่เป็นเลิศ

ปัจจัยในการขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่การเป็นองค์การที่เป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย (พสุ เดชะรินทร์, 2546) (1) การมียุทธศาสตร์ที่ดี (2) ความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (3) ชีตสมรรถนะของบุคลากร (4) โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ จะต้องสามารถเอื้อให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (5) ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์การที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ (6) ข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจ (7) การจัดการด้านการปฏิบัติ ในเรื่องของตัวชี้วัดโดยเชื่อมโยงไปถึงผลตอบแทนแรงจูงใจ และ(8) ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้นำจะต้องช่วยในการผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ไม่ใช่เพียงกำหนดแผนยุทธศาสตร์เพียงอย่างเดียว ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อองค์การในการก้าวสู่ความเป็นเลิศ

ทั้งนี้ ปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน และปัจจัยเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยเครื่องมือหรือเทคนิคทางการบริหารจัดการต่างๆ เข้ามาช่วย เช่น SWOT Analysis, Strategy Map, Balanced Scorecard, PMQA, Change Management, Knowledge Management (KM) การวางแผนยุทธศาสตร์ และการประเมินความคุ้มค่า เป็นต้น ซึ่งประเด็นสำคัญอยู่ที่การพิจารณาเลือกใช้เครื่องมือหรือเทคนิคที่เหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ

นอกจากนี้ Miller (2007) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของการมุ่งสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยประกอบไปด้วย 5 ประการ ดังนี้ (1) การออกแบบของค์การและกระบวนการทำงาน (2) โครงสร้างองค์การที่ปรับตัวได้ง่ายและมีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี (3) มีลำดับชั้นการปกครองน้อยหรือให้อำนาจการบริหารแก่ทีมงานต่างๆ ให้มากที่สุด (4) มีระบบการเชื่อมต่อบริเวณต่างๆ ขององค์การเข้าด้วยกัน (5) บุคลากรต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและเป้าหมายทางการเงิน คุณภาพ และความพึงพอใจของ

ถูกค้าได้เป็นอย่างดี บุคลากรต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ หรือกล่าวได้ว่า “องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”

ดังนั้น การที่จะก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยต่างๆ ในการผลักดันไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีการกำหนด ยุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมกับองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติจริง โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ ในการช่วยดำเนินการรวมไปถึงจะต้องมีผู้นำที่เป็นผู้ผลักดันไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสนับสนุน แผนยุทธศาสตร์ที่ช่วยเอื้อต่อการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

สำหรับกรอบเกณฑ์บดริจด้านการศึกษากเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ แนวคิดและคุณค่าหลักที่นำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้แก่ (BNQP, 2009)

(1) ภาวะผู้นำ (Leadership) สิ่งที่ทำให้สถาบันการศึกษามีความเป็น เอกภาพ คือ ทิศทางของผู้นำหรือผู้บริหารสูงสุดที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการ ของนักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดในการตัดสินใจทิศทางต้องการ เพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการต้องการทราบถึงความสามารถหลักขององค์กร ความต้องการและ ความสามารถของคณาจารย์และบุคลากร คู่ความร่วมมือ และผู้ส่งมอบของการบริหารการศึกษาที่ สำคัญ การสร้างระบบธรรมาภิบาล การทบทวนผลการดำเนินการของสถาบันและความรับผิดชอบ ต่อสังคม

(2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (strategic planning) ภาวะผู้นำหรือการนำ องค์กรของสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย กระบวนการของการสร้างแผนกลยุทธ์ ในการบ่งชี้ถึงทิศทางที่เหมาะสมของสถาบันและบ่งชี้ถึงการนำไปปฏิบัติที่จำเป็นต้องทำเพื่อ ความสำเร็จในอนาคต ผู้บริหารจึงต้องใช้กลยุทธ์เพื่อกำหนดคณาจารย์ บุคลากร และ กระบวนการที่ต้องนำจัดการสถาบัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ

(3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด (student, stakeholder and market focus) การเข้าใจความต้องการและตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและตลาด ซึ่งจะเป็นสิ่งบ่งบอกคุณค่าของสถาบัน ว่าสถาบันจะสามารถดำเนินการต่อไปได้ นอกจากนั้นจะเป็นข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นผลจากการที่ได้รับบริการการศึกษาจากสถาบัน

(4) สารสนเทศ และการวิเคราะห์ หรือ การวัด วิเคราะห์ และจัดการ ความรู้ (information and analysis / measurement, analysis, and knowledge management) การมี ระบบการจัดการที่ดี จะช่วยให้สถาบันการศึกษา ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากร สามารถนำมาใช้ ในการตัดสินใจการทำงานที่สม่ำเสมอ ถูกต้อง และดีขึ้น และสามารถบ่งชี้ถึงปัญหาและนำไป ปรับปรุงแก้ไขได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การที่จะให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ดี สามารถนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง

และสนับสนุนการตัดสินใจ องค์กรต้องสร้างระบบเพื่อการจัดการ การนำเสนอข้อมูล รวมถึงการจัดสรรคนเทศและความรู้ที่เหมาะสม

(5) การมุ่งเน้นคณาจารย์และบุคลากร (workforce focus) เนื่องจาก องค์กรต้องมีคณาจารย์และบุคลากรที่ช่วยทำงานและสร้างคุณค่าต่อนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น การที่จะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าจึงต้องมีความตั้งใจจริงของคณาจารย์และบุคลากร ซึ่งต้องมียุทธศาสตร์ของการจัดการระบบงาน การเรียนรู้ของคณาจารย์และบุคลากร พร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ได้รับความรู้และทักษะในการทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสร้างขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจแก่คณาจารย์และบุคลากรด้วย

(6) การจัดการกระบวนการ (process management) กระบวนการและวิธีการของการจัดการศึกษาจะต้องได้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอ และมีพัฒนาการที่สูงขึ้น ไม่เช่นนั้นอาจจะทำให้กระบวนการนั้นเกิดความไม่เหมาะสมหรือล้าสมัยได้ การบริหารหลักของการศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการประเมินผล นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการประเมินผลรวม (summative assessment) และการประเมินผลย่อย (formative assessment) ซึ่งต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้ในระหว่างกระบวนการ (in-process) ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่ามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ร่วมด้วย

(7) ผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กร (results) การที่องค์กร ทีมงาน หรือบุคคล สามารถอยู่ได้ในองค์กรศึกษาระยะยาว จะต้องสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการและมีคุณค่า ซึ่งคุณค่าอาจจะวัดได้โดยการเรียนรู้ของนักศึกษา ความพึงพอใจของนักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน การเพิ่มผลผลิต และการลดระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คุณค่า หมายถึง การยอมรับในความคุ้มค่าของหลักสูตร การบริการ กระบวนการ การบริหารทรัพยากร หรือกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับต้นทุนและทางเลือกที่เป็นไปได้ การที่องค์กรเข้าใจคุณค่าและสามารถสร้างความสมดุลของคุณค่าต่อนักศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการเติบโตขององค์กร คณาจารย์ บุคลากร และชุมชนที่เกี่ยวข้อง

5) ความเป็นเลิศด้านกีฬา

ความเป็นเลิศด้านกีฬาจำเป็นจะต้องสร้างความต่อเนื่องในระดับการบริหารจัดการ โดยสถาบันการพลศึกษา (2552) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการในส่วนของวิทยาเขต ประกอบด้วย

(1) การบริหารจัดการ (management) ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ การบริหารงบประมาณ การวางแผนและติดตามประเมินผล การจัดการทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการต่างๆ การตลาด การบริหารความเสี่ยง และการสื่อสารประชาสัมพันธ์

(2) การดำเนินการขั้นสูง (high performance) ได้แก่ การพัฒนานักกีฬา การพัฒนาผู้สอนและบุคลากรการกีฬา การประยุกต์ใช้หลักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการศึกษา และความรู้เกี่ยวกับสารกระตุ้น

(3) การพัฒนากีฬา (sport development) ได้แก่ การคัดเลือก/สรรหานักกีฬา สรรหาผู้ฝึกสอน/ผู้เชี่ยวชาญกีฬาเฉพาะ การจัดทำแผนการฝึกซ้อม และการวิจัยทางการกีฬา การวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของนักกีฬา

(4) การเสริมสร้างประสบการณ์การแข่งขัน (competition) ได้แก่ การจัดการแข่งขัน/ประลอง การเข้าร่วมการแข่งขันในกีฬาระดับชาติ และการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ

ด้านการบริหารจัดการในส่วนของโรงเรียนกีฬา ประกอบด้วย พัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา พัฒนาคูสมัญ พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการวิทยาศาสตร์การกีฬา พัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนากีฬา พัฒนาจิตวิญญาณ คุณธรรม จริยธรรม การเข้าร่วมการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ และการกำกับติดตาม ประเมินผลทางกีฬาและผลสัมฤทธิ์การเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ (1) ผู้ที่มีบทบาทสร้างความเป็นเลิศนั้นคือผู้บริหารองค์กรรวมทั้งบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในทุกด้าน (2) มียุทธศาสตร์ในการสร้างความเป็นเลิศและมีกระบวนการนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (3) การมีคุณลักษณะของบุคลากรที่มีความเป็นเลิศ อาทิ มีความใฝ่รู้และรอบรู้ และ (4) การมีลักษณะขององค์กรที่เป็นเลิศ อาทิ การมีโครงสร้างองค์กรที่กระจายอำนาจตัดสินใจ ปรับตัวได้ง่ายและมีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ใช้การจัดการแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการมีระบบจัดการที่ดี

จากสาระขององค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านกีฬาที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการประเมินด้านกระบวนการของสถาบันการพลศึกษาเพื่อให้ทราบวาระกระบวนการดำเนินงานเพื่อการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศด้านกีฬา ที่เป็นภารกิจเฉพาะของสถาบันนั้น มีกระบวนการขับเคลื่อนและมีปัจจัยใดที่ช่วยสนับสนุนให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีอุปสรรคอะไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคดังกล่าว

2.4 ประสิทธิภาพ ต่อการดำเนินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา

จากกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลผลิตที่มุ่งประเมินให้ทราบถึงความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ผู้วิจัยจึงเสนอผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.4.1 ความหมายของควมมีประสิทธิภาพ

จากการกล่าวถึงคุณค่าและเกณฑ์การประเมิน (values and criteria) ในหัวข้อที่ 1.3 ได้นำเสนอเกณฑ์การประเมินเกี่ยวกับควมมีประสิทธิภาพ แล้วนั้น เพื่อให้เห็นความชัดเจนของการประเมินด้านผลผลิต (product evaluation) ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงสรุปความหมายดังนี้

ประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ระดับที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยองค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์กรที่มีประสิทธิผลต่ำจึงเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ดังนั้นการกล่าวถึงประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นเรื่องของความพยายามหาคำตอบว่า องค์กรที่ศึกษานั้น ได้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จแค่ไหน ดังนั้น ในกรณีนำประสิทธิผลมาใช้ในการประเมินการจัดการศึกษา นั่นคือ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผล หมายถึง การจัดการศึกษาที่เมื่อมีการดำเนินการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (Etzioni, 1964 อ้างถึงใน จุมพล หนีมพานิช, 2552)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาแล้วจำแนกความหมายของคำว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรกให้ความหมายในรูปผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด นักวิชาการกลุ่มนี้ประกอบด้วย Pfeffer & Salancik (1978), Gaertner & Ramnarayan (1983), Robbins & Coulter (1996), Vappu (2000), Lock & Crawford (2000) และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536) เป็นต้น กลุ่มที่สอง ให้ความหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงเน้นที่ผลลัพธ์และผลผลิตที่เกิดกับผู้เรียน นักวิชาการกลุ่มนี้ประกอบด้วย Reid et al. (1988), Armstrong et al. (1989), Kanjanawasee (1989) และ Hoy & Miskel (2005) เป็นต้น กลุ่มที่สาม ให้ความหมายในหลายมิติของการบริหารอันจะมีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด นักวิชาการกลุ่มนี้ ประกอบด้วย Downson (1996) เป็นต้น และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง ได้อ้างถึงแนวคิดของ Creemers (1997) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของการจัดการศึกษา แล้วให้ข้อสรุปความหมายของควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาว่าหมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษากำหนด โดยมีความครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจ

ของครู ผู้ปกครอง และผู้รับบริการด้วย โดยเฉพาะในประเด็นของความพึงพอใจนั้น ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) การประเมินผลผลิตที่มองประสิทธิผลนั้นควรจะมีมองเลยไปถึงระบบเปิดด้วยว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร การวัดความสำเร็จจึงต้องมองลึกลงไปถึงความพึงพอใจของนักศึกษา ผู้ปกครอง ครู อาจารย์ ว่ามีความพึงพอใจระดับไหนอีกด้วย

ดังนั้นจากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความมีประสิทธิภาพในการประเมินด้านประสิทธิผลของสถาบันการพลศึกษา โดยใช้แนวคิดของ Etzioni (1964 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2552) ที่สอดคล้องกับการจำแนกในกลุ่มที่สาม และแนวคิดของ Creemers (1997) ซึ่งระบุถึงความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาที่หมายถึงระดับความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน บุคลากร หน่วยงาน และสังคม และความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยในการประเมินครั้งนี้ได้กำหนดความมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการศึกษา

2.4.2 ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาอุดมศึกษา

มีนักวิชาการได้ระบุถึงผลผลิตการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดย ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2546) กล่าวว่า การจัดการศึกษาของอุดมศึกษานั้นจะต้องมีผลงาน (productive higher education) บังเกิดขึ้นชัดเจน คือ มีบัณฑิตที่จบอย่างมีความหมายมีคุณค่า โดยเฉพาะบัณฑิตที่จบอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ (creative) มีงานวิจัยค้นคว้าที่เป็นผลงาน (product) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของมหาวิทยาลัย และมีการให้บริการทางวิชาการที่เป็นผลงานอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ที่ได้มีการสัมมนา ปรัชญาอุดมศึกษาไทย โดยมีผู้ร่วมในการอภิปรายคือ วิจิตร ศรีสอาน, สุมน อมรวิวัฒน์, จ่านง ทองประเสริฐ, เดือน คำดี, สุมนชา พรหมบุญ, อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา, ภารดาประทีป ม. โกมลมาศ, วรยุทธ ศรีวรกุล, วิชัย ต้นศิริ และปริญญา เทวานฤมิตรกุล โดยมีข้อสรุปในประเด็นผลที่เกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาอุดมศึกษาคือ (1) ได้สร้างและผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้เฝ้าปัญหาและผู้มีจิตใจงาม (2) การอุดมศึกษาเป็นแหล่งแสวงหาความรู้และความจริง และ (3) อุดมศึกษาจะต้องมีความแนบแน่นกับสังคม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาของอุดมศึกษา ได้แก่ (1) ได้บัณฑิตที่มีลักษณะตรงตามหลักสูตรที่สำเร็จและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (2) มีงานวิจัยที่มีคุณค่าและสร้างสรรค์ และ (3) มีการให้บริการทางวิชาการที่เป็นผลงานและยอมรับจากสังคม ซึ่งการประเมินผลผลิตของการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นทั้ง 3 มาใช้ในการประเมินความมีประสิทธิภาพ ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งนี้ได้เน้นในเฉพาะ

ทางการพลศึกษา อาทิ ความมีลักษณะเฉพาะของความเป็นพลศึกษาของนักศึกษา การผลิตงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพและมีการต่อยอดเพื่อนำไปเพิ่มมูลค่าของผลผลิตที่เกิดจากการวิจัย การมีนักกีฬาหรือบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงในระดับชาติและนานาชาติ เป็นต้น

2.5 ผลกระทบอันเนื่องมาจากการจัดการศึกษาอุดมศึกษา

การประเมินผลกระทบตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้ในหัวข้อที่ 1 ว่าเป็นผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีของสถาบันการพลศึกษาในระหว่างที่ผ่านมา ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ จากหลักฐานหรือร่องรอยที่ปรากฏ เพื่อให้การประเมินผลในส่วนนี้มีความชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.5.1 ความหมายของผลกระทบและการประเมินผลกระทบ

คำว่า ผลกระทบ (impact) เป็นผลของการดำเนินการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นในระยะยาวหรือในระยะหนึ่ง โดยครอบคลุมถึงผลที่ตั้งใจจะให้เกิดขึ้น และผลที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดคิดมาก่อน ผลดังกล่าวอาจเป็นที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงผลที่เกิดขึ้นและกระทบโดยตรงต่อบริบทที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการดำเนินการที่เรียกว่า ผลกระทบทางตรง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นและกระทบต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในวงกว้าง ซึ่งมิได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการนั้นๆ เรียกว่า ผลกระทบทางอ้อม

จากความหมายของ ผลกระทบ ดังกล่าวข้างต้น จึงอาจให้นิยามความหมายของการประเมินผลกระทบได้ว่า เป็นกระบวนการในการตัดสินใจคุณค่าของผลการดำเนินการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นในระยะยาว และเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับข่าวสารสำคัญที่เกี่ยวกับผลกระทบนั้นๆ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินผลกระทบก็คือ ต้องการจะทราบว่า นอกเหนือจากผลของการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นในระยะต่างๆ ใน ระหว่างการดำเนินการ หรือภายหลังจากการดำเนินการ (นัยนี้หมายถึงในระหว่างการจัดการศึกษา และสิ้นปีการจัดการศึกษา) การจัดการศึกษาดังกล่าวยังมีส่วนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบริบทหรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้บ้างหรือไม่ และอย่างไร การประเมินผลกระทบจึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมินผลผลิต และเป็นส่วนสำคัญที่จะบ่งบอกถึงคุณค่าอย่างแท้จริงของการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

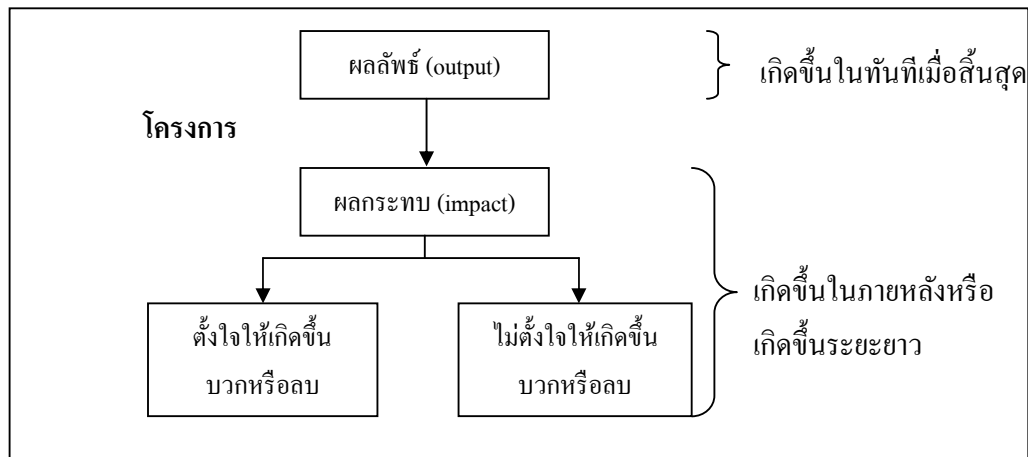
การประเมินผลกระทบมักจะมีคำถามเกิดขึ้นว่า “จะแน่ใจได้อย่างไรว่า การเปลี่ยนแปลงของบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นผลกระทบจากการดำเนินการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง” คำถามนี้ เขาวดี ราชชัญกุล วิบูลย์ศรี (2549) อธิบายว่า มีนักประเมินผลกระทบบางกลุ่มจะให้ความสนใจแต่เพียงว่า ถ้าสามารถแสดงให้เห็นได้ว่าบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น มีส่วนเกิดจากการจัดการศึกษาก็เป็นการเพียงพอแล้ว ในขณะที่

ที่นักประเมินบางกลุ่มพยายามแสวงหารูปแบบของการประเมินที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในทัศนะนี้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) กล่าวว่า ข้อควรคำนึงถึงในการประเมินผลกระทบคือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาวในสภาพธรรมชาติของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นั้น เป็นการยากที่จะแยกผลกระทบจากผลการดำเนินงานจัดการศึกษาออกจากเหตุการณ์อื่นๆ ได้ จึงไม่อาจจะสรุปได้อย่างแน่นอนว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริงหรือไม่ อย่างไรก็ตาม อาจจะสรุปในแง่ของความสัมพันธ์ได้ว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้น มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการจัดการศึกษาได้

2.5.2 ลักษณะการประเมินผลกระทบ

ดังที่ได้กล่าวเบื้องต้นในหัวข้อการประเมินผลกระทบแล้วว่า ปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบหรือแบบจำลองของการประเมินผลกระทบนั้น ยังไม่ได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในลักษณะที่จะนำมาใช้ได้เหมือนกับสูตรสำเร็จรูป นักประเมินจึงมักแสวงหาเทคนิคเฉพาะที่เหมาะสมกับผลกระทบ ซึ่งต้องประเมินในแต่ละครั้ง อาทิ เทคนิคการติดตามผล ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญอันเป็นแนวทางการประเมินผลกระทบโดยทั่วไป ซึ่งสรุปได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (เขวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2549) (1) การกำหนดและนิยามผลกระทบ (2) เลือกเทคนิควิธีเพื่อนำมาใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (3) กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การสรุปผลการประเมิน ส่วน Food and Nutrition Service: FNS (2005) ของสหรัฐอเมริกา ได้อธิบายหลักการประเมินผลกระทบ จากการศึกษาทางด้านโภชนาการ ดังนี้ (1) สร้างความมั่นใจว่าการศึกษาเกี่ยวกับโภชนาการนั้นสามารถที่จะทำการประเมินได้ (2) สร้างรูปแบบการวิจัยที่เหมาะสม (3) การออกแบบและเลือกกลุ่มเป้าหมาย (4) เลือกการวัดที่เป็นผลกระทบและรูปแบบที่เป็นมาตรฐานและการประเมินที่ความน่าเชื่อถือ (5) มีการสังเกตในส่วนที่ให้สิ่งกระตุ้น (treatment) กับกลุ่มที่ศึกษา (6) รวบรวมข้อมูลที่เป็นผลกระทบจากการศึกษา (7) รายงานผลทั้งทางบวกและทางลบ และ (8) นำผลการศึกษามาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเลือกและตัดสินใจในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำหรับการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ได้ข้อสรุปว่า ผลกระทบ (impact) คือ ผลที่เกิดขึ้นในระยะยาว (long range output) อาจเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจ หรืออาจเป็นผลลัพธ์ในทางบวกหรือทางลบ จากความหมายดังกล่าว ผลกระทบจึงแตกต่างจากผลลัพธ์ (output) เนื่องจากผลลัพธ์เป็นผลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในทันทีเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามโครงการ ส่วนใหญ่จะเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยตั้งใจและเป็นผลลัพธ์ในทางบวก ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 ลักษณะการเกิดขึ้นของผลกระทบ ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ

วิโรจน์ สารรัตนะ อธิบายเพิ่มเติมว่า ข้อมูลสารสนเทศที่ควรนำมาพิจารณาใช้ในการประเมินผลกระทบ อาทิ (1) ภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ซึ่งรวมถึง การพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยรวม เช่น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากขึ้น เป็นต้น (2) ภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน เช่น ภาวะการว่างงาน การสูญเสียทรัพยากรหมู่บ้าน การอพยพ เป็นต้น (3) ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติของบุคคลหรือชุมชน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ และวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น (4) การเกิดระบบการบริหาร การจัดการในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และ (5) เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบที่มีความต่อเนื่อง เช่น การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของผู้เรียน การพัฒนาอาชีพของชุมชน การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของรายได้ เป็นต้น

แนวคิดประการหนึ่งสำหรับการประเมินผลกระทบ ของ Cronbach ซึ่งเป็นนักประเมินสำคัญคนหนึ่งในยุค ค.ศ.1963 เพราะเขาได้เขียนบทความชื่อ Course Improvement Through Evaluation โดยให้นิยามการประเมิน คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมทางการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจเพื่อปรับปรุงรายวิชา การตัดสินใจเกี่ยวกับตัวผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน Cronbach เห็นว่า การประเมินไม่ควรกระทำโดยใช้แบบทดสอบเพียงอย่างเดียว แต่ควรมีมาตรการอื่นประกอบด้วย นั่นคือ (1) การศึกษากระบวนการ (process studies) (2) การวัดศักยภาพของผู้เรียน (proficiency measurement) (3) การวัดทัศนคติ (attitude measurement) และ (4) การติดตามผล (follow-up studies) ดังนั้น Cronbach ได้เสนอโมเดลของการประเมินที่เรียกว่า "Cronbach's Goal & Side Effect Attainment Model" โดยเน้นการประเมินโครงการการจัดการเรียนการสอนนั้น ไม่ควรเฉพาะแต่จุดหมายที่ตั้งไว้เท่านั้น แต่ควรประเมินและตรวจสอบผลข้างเคียงของ

โครงการด้วย และหน้าที่สำคัญคือ การค้นหาข้อบกพร่องของโครงการ เพื่อจะได้หาทางปรับปรุง แก้ไขกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป (Madaus, Scriven, & Stufflebeam, 1991)

จากการนิยามและการทบทวนแนวทางการประเมินผลกระทบ ผู้วิจัยจึงได้ กำหนดการประเมินผลกระทบในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ จากหลักฐานและร่องรอยที่ปรากฏอยู่ เช่น การสร้างชื่อเสียงของนักศึกษาในปัจจุบันหรือศิษย์เก่าในหลากหลายด้านไม่ว่าจะเป็นนักกีฬาระดับชาติ การสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศ บุคลากรในสถาบันมีชื่อเสียงเป็นที่รับรู้ในแวดวงการศึกษา ทำให้นักเรียนมีความสนใจที่จะเข้าศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษา เป็นต้น การประเมินผลกระทบจึงมีประเด็นประเมิน 2 ประเด็น ดังนี้

- 1) ภาพการณ์เปลี่ยนแปลงด้านความมีประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553
- 2) ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ในปัจจุบันเมื่อเทียบกับ 5 ปีที่ผ่านมา

3. บริบทการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

ด้วยสถาบันการพลศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจจัดการศึกษาทั้งในการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้ มีโรงเรียนกีฬา จำนวน 11 แห่งทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต จำนวน 17 วิทยาเขต ทำหน้าที่จัดการศึกษาอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี แต่การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการประเมินการจัดการศึกษาเฉพาะการจัดการศึกษาอุดมศึกษาเท่านั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในบริบทของสถาบันการพลศึกษา จึงเสนอประเด็นดังนี้ 1) ประวัติการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษา 2) ปรัชญา แนวคิดในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา 3) แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย และโครงสร้างการบริหาร นโยบายการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา และยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประวัติการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษา

ประวัติความเป็นมาของสถาบันการพลศึกษา ต้องกล่าวถึงยุคเริ่มต้นของวิทยาลัยพลศึกษา (College Of Physical Education) ซึ่งเป็นสถาบันฝึกหัดครูพลศึกษาที่เป็นแม่แบบและต้นกำเนิดของการฝึกหัดครูพลศึกษาของไทยเราตั้งแต่เริ่มแรกมานั้น นับเป็นสถาบันที่มีประวัติและความเป็นมาที่ยาวนานอย่างมากแห่งหนึ่ง ได้มีการเริ่มต้นและมีพัฒนาการมาหลายขั้นตอนและหลายครั้งกว่าจะได้มาเป็นวิทยาลัยพลศึกษา และเป็นสถาบันการพลศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น สามารถแบ่งประวัติและ

ความเป็นมาของวิทยาลัยพลศึกษาเป็น 4 สมัย (วิรัชศักดิ์ เพ็ชรชอบ, 2548) และการก่อกำเนิดของสถาบันการพลศึกษาในสมัยที่ 5 (สถาบันการพลศึกษา, 2549)

- (1) สมัยเริ่มต้น
- (2) สมัยหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองและอยู่ในสังกัดของกรมพลศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ

- (3) สมัยเริ่มเข้าสู่ยุคปฏิรูปของการพลศึกษาไทยในปัจจุบัน
- (4) สมัยของการขยายสู่ภูมิภาค
- (5) สมัยกำเนิดสถาบันการพลศึกษา

(1) สมัยเริ่มต้น

ตามความเป็นจริงแล้ววิทยาลัยพลศึกษาเป็นสถาบันที่ได้มีการเริ่มต้นและก่อกำเนิดจากความคิดริเริ่มของเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี โดยแท้ คือ เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีซึ่งมีบรรดาศักดิ์เป็นพระไพศาลศิลปศาสตร์และเป็นผู้มีบทบาทและมีส่วนร่วมสำคัญในการจัดตั้งสามัคยาจารย์สมาคมขึ้นที่โรงเรียนวัดราชบูรณะในบริเวณวังส่วนกุหลาบ เมื่อวันที่ 1 มกราคม ร.ศ. 123 (พ.ศ. 2447) จนต้องรับตำแหน่งเป็นเลขานุการของสามัคยาจารย์สมาคมในขณะนั้นด้วยนั้น ได้จัดให้มีองค์กรหนึ่งที่มีชื่อว่า “สามัคยาจารย์สโมสรสถาน” ขึ้นมาเป็นส่วนหนึ่งของสามัคยาจารย์สมาคม เพื่อสถานที่จะออกกำลังกายสำหรับผู้สนใจ และในขณะเดียวกันก็สามารถเป็นครูพลศึกษาสอนในโรงเรียนได้ด้วย แต่ในตอนหลังต่อมาเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นเจ้ากรมตรวจของกระทรวงธรรมการอยู่ในขณะนั้นด้วย ก็ได้เล็งเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการฝึกหัดครูพลศึกษาเป็นอย่างมาก จึงได้พยายามผลักดันให้สถานที่แห่งนี้ได้เป็นสถานที่ในการฝึกหัดครูพลศึกษาได้ด้วย ดังนั้น จึงได้จัดตั้งให้มีองค์กรใหม่ในสามัคยาจารย์สโมสรสถานเพิ่มขึ้นมาอีกแห่งหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ฝึกหัดครูพลศึกษาให้มีความรู้ในวิชาระเบียบแถว การคัดคน การหัดยิมนาสติก และกีฬาต่างๆ ให้สามารถสอนนักเรียนในโรงเรียนได้โดยตรง และให้เรียกองค์กรที่ตั้งขึ้นมาใหม่นี้ว่า “สโมสรกายบริหาร”

แต่ต่อมาในปี พ.ศ. 2456 เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีเจ้ากรมตรวจของกระทรวงธรรมการในขณะนั้น ก็ได้มีความเห็นต่อไปอีกว่า เพื่อให้การฝึกหัดครูพลศึกษามีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น จึงได้ปรับปรุงสโมสรกายบริหารซึ่งสังกัดอยู่ในสามัคยาจารย์สโมสรสถานเดิมนั้น คือ ให้อยู่ภายใต้การบริหารขึ้นเป็น “ห้องพลศึกษากลาง” และให้อยู่ภายใต้การดูแลของกรมศึกษาธิการ ในขั้นแรกนี้ให้ใช้อาคารเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดราชบูรณะเป็นสถานที่เรียน และในขณะเดียวกันก็ได้แต่งตั้งหลวงเชษฐพลศิลป์ (ม.ล. เล็ก อิศรากร) เป็นผู้อำนวยการพร้อมกับเป็นอาจารย์สอนของห้องพลศึกษากลางแห่งนี้ด้วย

หลักสูตรการเรียนการสอนของสถานศึกษาแห่งนี้ก็ยังคงเหมือนเดิมเมื่อครั้งเป็น สโมสรกายบริหารจนกระทั่งต่อมาในปี พ.ศ. 2462 เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี เสนาบดีกระทรวง ธรรมการได้เห็นว่าเพื่อให้การเรียนการสอนได้มีระเบียบมีระบบและได้ผลดีมากยิ่งขึ้น จึงได้ ประกาศยกระดับห้องพลศึกษากลางเดิมนั้นเป็น “โรงเรียนพลศึกษากลาง” โดยมีหลวงเชษฐพลศิลป์ เป็นอาจารย์ใหญ่ สำหรับการเรียนการสอนนั้นส่วนใหญ่ก็จะอยู่ในระหว่างเวลา 14.00 – 18.00 น.

เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2462 กระทรวงธรรมการก็ได้มีการประกาศแก้ไข และกำหนดหลักสูตรและระเบียบการเรียนใหม่ได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. วิชาครูพลศึกษาจัดเป็น 4 แผนก คือ

1.1 คัดคนส่วนห้อยโหน ทำได้เองและหัดผู้อื่นได้ด้วย

1.2 มวยไทย มวยฝรั่ง ฟันดาบ ทำได้เองและหัดผู้อื่นได้ด้วย

1.3 ญูญิตสูทำได้เองและฝึกหัดผู้อื่นได้ด้วย

1.4 วิชาลูกเสือ

ก. ระเบียบแถว รู้จักแบบฝึกหัด เสือป่า ทำได้ทั้งเป็นลูกแถวและเป็น ผู้บังคับบัญชา

ข. ข้อบังคับลักษณะปกครองลูกเสือ แบบสั่งสอนเสือป่า เทศนาเสือป่า คัดกาย รู้จบ ทำได้และฝึกหัดผู้อื่นได้ด้วย สอนวิชาลูกเสือเอกได้แล้ว

2. นอกเหนือจากความรู้ทางพลศึกษาโดยเฉพาะต้องมีความรู้สามัญไม่ต่ำกว่า มัธยมปีที่ 3 ด้วย

3. สอบไล่ได้ทั้ง 4 อย่าง ได้ประกาศนียบัตรเป็นครูมัธยมศึกษา ใช้อักษรท้ายชื่อ ว่า ป.ม.พ. สอบได้ 3 อย่างได้ประกาศนียบัตรเป็นครูประถมพลศึกษา ใช้อักษรท้ายชื่อ ว่า ป.ป.พ. สอบไล่ได้ 2 อย่างได้ประกาศนียบัตรเป็นครูมูลพลศึกษา ใช้อักษรท้ายชื่อ ว่า ป.พ.

4. ผู้สอบได้ครูมูลสามัญศึกษา ถ้าสอบได้ครูพลศึกษาด้วย ให้เลื่อนชั้นเป็นครู ประถมสามัญศึกษา ผู้สอบได้ครูประถมสามัญศึกษา ถ้าสอบไล่ได้ครูประถมพลศึกษาด้วยจะได้ เลื่อนชั้นเป็นครูมัธยมสามัญศึกษา

ต่อมาในปี พ.ศ. 2466 เพื่อความเหมาะสมและมีความชัดเจนยิ่งขึ้นกระทรวงศึกษาธิการ (เดิมกระทรวงธรรมการ) จึงได้มีคำสั่งแก้ไขระเบียบการฝึกหัดครูและหลักสูตรครูมูล ครูประถม และครูมัธยมโดยกำหนดว่าชั้นครูมูลพลศึกษาให้เรียกว่า “ผู้สอนพลศึกษาชั้นตรี” ใช้อักษรย่อท้าย ชื่อว่า พ.ต. ครูชั้นประถมพลศึกษาให้เรียกว่า “ผู้สอนพลศึกษาชั้นโท” ใช้อักษรย่อท้ายชื่อว่า พ.ท. และ ครูชั้นมัธยมพลศึกษาให้เรียกว่า “ผู้สอนพลศึกษาชั้นเอก” ใช้อักษรย่อท้ายชื่อว่า พ.อ. วุฒิการศึกษา ของครูพลศึกษาจึงได้มีการใช้ตามระเบียบที่กำหนดไว้ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

(2) สมัยหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองและอยู่ในสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อปี พ.ศ. 2475 แล้วกระทรวงศึกษาธิการ (เดิมกระทรวงธรรมการ) ก็ได้มีการจัดระบบราชการภายในกระทรวงใหม่และได้จัดตั้งกรมพลศึกษาขึ้นมาในกระทรวงศึกษาธิการอีกหน่วยงานหนึ่ง เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2476 ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2476 มาตรา 12 ความว่า “การที่รัฐบาลตั้งกรมพลศึกษาขึ้น ก็เพราะต้องการให้นักเรียนและลูกเสือมีจิตใจเป็นนักกีฬา เพราะประเทศต่างๆ เขามีความประสงค์เช่นนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศเราควรจะดำเนินการตามด้วย เพื่อให้พลเมืองของเรามีความแข็งแรง”

โดยในเริ่มแรกมีพระยาประมวลวิชาพลเป็นผู้รักษาราชการในตำแหน่งอธิการบดี จนกระทั่งต่อมาเมื่อถึงวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2477 จึงได้แต่งตั้งให้นายนาวาเอกหลวงศุภชลาศัย ดำรงตำแหน่งอธิการบดีพลศึกษาแทนต่อไป และได้ย้ายโรงเรียนพลศึกษากลาง จากกรมศึกษาธิการ มาอยู่ในสังกัดกรมพลศึกษา พร้อมกับแต่งตั้งนายนาท เทพหัสดิน ณ อยุธยา เป็นอาจารย์ใหญ่เมื่อปี พ.ศ. 2477 ด้วย ในระยะเริ่มแรกนั้น กรมพลศึกษายังมีสำนักงานอยู่ที่บริเวณเดียวกันกับกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น และโรงเรียนพลศึกษากลางก็เช่นเดียวกันยังใช้สถานที่เดิมเป็นสถานที่ทำการเรียนการสอนอยู่

ในปี พ.ศ. 2479 โรงเรียนพลศึกษากลางก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้มาเดิมเมื่อปี พ.ศ. 2462 เป็นหลักสูตรใหม่ และในหลักสูตรใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ก็ได้มีการแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 หมวดวิชา คือ (1) หมวดวิชาบังคับ และ (2) หมวดวิชาไม่บังคับ

ในหมวดวิชาบังคับประกอบด้วยวิชาจรรยา วิชาลูกเสือ วิชาสุขศึกษา วิชาการปฐมพยาบาล วิชากายบริหาร วิชาการกีฬาและวิชากรีฑา เฉพาะวิชาการกีฬานั้นมีการแบ่งออกเป็น 2 แผนก คือ แผนกกีฬาหญิงและแผนกกีฬาชาย ในแผนกกีฬาหญิงนั้น ได้แก่ เนตบอลและวอลเลย์บอล ส่วนในแผนกกีฬาชายนั้น ได้แก่ บาสเกตบอล ตระกร้อ และฟุตบอล

ในหมวดวิชาไม่บังคับได้แบ่งออกเป็น 4 ชุด คือ (1) มวยไทยและมวยสากล (2) กระบี่กระบองและฟันดาบ (3) ดันตุนส่วนห้อยโหน (ยิมนาสติก) และ (4) ญูญิตสู (ยูโด)

ผู้ที่สอบวิชาบังคับได้หมวดทุกวิชาจะได้วุฒิประโยคผู้สอนพลศึกษาตรี (พ.ต.) ผู้สอบวิชาบังคับได้หมวดทุกวิชาพร้อมกับสอนวิชาไม่บังคับได้อีก 2 ชุด จะได้วุฒิประโยคผู้สอนพลศึกษาโท (พ.ท.) และก็เช่นเดียวกันผู้สอนในหมวดวิชาบังคับได้หมวดทุกวิชาพร้อมกับสอนไม่บังคับได้หมวดอีกทั้ง 4 ชุด จะได้วุฒิผู้สอนพลศึกษาเอก (พ.อ.)

การจัดตารางการเรียนการสอนก็จะยังจัดให้อยู่ในตอนบ่ายและค่ำเหมือนเดิมและโรงเรียนก็ไม่มีระเบียบว่าจะต้องใช้เวลาเรียนอย่างน้อยหรืออย่างมากที่สุดปี การเรียนจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ

หลังจากนาวาเอกหลวงศุภชลาศัย ได้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีพลศึกษาแล้ว ก็ได้ดำเนินการของงบประมาณเพื่อสร้างสนามกีฬาแห่งชาติขึ้นมาที่บริเวณหอวัง ตำบลวังใหม่ อำเภอปทุมวัน กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นสนามกีฬาแห่งชาติในปัจจุบันนี้

ในโอกาสเดียวกันกับการสร้างสนามกีฬาแห่งชาติในครั้งนี้ กรมพลศึกษาก็ได้ดำเนินการสร้างอาคารเรียนของโรงเรียนพลศึกษากลางไปพร้อมๆ กันด้วย เมื่อการสร้างอาคารเรียนของโรงเรียนพลศึกษากลางได้เสร็จสิ้นแล้ว ทั้งกรมพลศึกษาและโรงเรียนพลศึกษากลางจึงได้เริ่มย้ายสำนักงานมาทำงานและดำเนินการเรียนการสอนที่อาคารของโรงเรียนพลศึกษากลางแห่งเดียวกันนี้เมื่อปลายปี พ.ศ.2481 โรงเรียนพลศึกษากลางก็ได้ใช้อาคารเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่ทำการเรียนเรื่อยมา ส่วนกรมพลศึกษานั้นก็ได้ย้ายสำนักงานไปอยู่ที่ชั้นที่หนึ่งของอาคารอิมจินทร์ด้านตะวันตกของสนามศุภชลาศัยหลังจากสงครามมหาเอเชียบูรพาได้เสร็จสิ้นลงแล้ว และได้อยู่ในอาคารเดียวกันนี้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบันนี้

(3) สมัยเริ่มเข้าสู่ยุคปฏิรูปของการพลศึกษาไทยในปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. 2493 นับว่าเป็นปีที่การเรียนการสอนของสถาบันการพลศึกษาของไทยได้เริ่มเข้าสู่ยุคใหม่ที่สมบูรณ์ทันสมัยอย่างแท้จริง ดังนั้น ยุคนี้จึงเป็นยุคปฏิรูปของการพลศึกษาไทย เพราะนอกจากจะมีการปรับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้มีความสมบูรณ์และทันสมัยแล้ว ด้วยผลงานของศาสตราจารย์นายแพทย์บุญญสม มาร์ติน สามารถทำให้มาตรฐานของหลักสูตรและมาตรฐานของกระบวนการเรียนการสอนในวิทยาลัยพลศึกษาเป็นที่ยอมรับในระดับอุดมศึกษาหรือในมหาวิทยาลัยได้

เริ่มมาจากโรงเรียนพลศึกษากลางได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนเป็นระบบใหม่หมด ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของการฝึกหัดครูพลศึกษาแผนใหม่อย่างแท้จริง แล้วเปลี่ยนชื่อโรงเรียนพลศึกษากลางเดิมนั้นเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษา” และได้แต่งตั้งอาจารย์ชั้น อรุณโรจน์ เป็นอาจารย์ใหญ่ มีหลักสูตรการเรียนการสอนเต็มเวลา 5 ปี นักเรียนที่มาเรียนก็เป็นเฉพาะนักเรียนทุนที่เป็นชายเรียนประจำเต็มเวลาตลอดหลักสูตร และนักเรียนเหล่านี้ก็ต้องเป็นนักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกจากจังหวัดต่างๆ ทุกจังหวัดทั่วประเทศเท่านั้น โดยมีนักเรียนประจำที่ได้รับทุนจากจังหวัดต่าง ๆ รุ่นแรกมีจำนวนทั้งหมด 98 คน

หลักสูตรของการเรียนจะประกอบด้วยกลุ่มวิชาใหญ่ๆ 2 กลุ่มวิชาด้วยกัน กลุ่มแรกจะประกอบด้วยวิชาต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาให้เป็นคนที่มีความสมบูรณ์และมีความรู้ความสามารถใน

การติดตามเหตุการณ์และข่าวคราวต่างๆ ของโลก และสามารถปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์และสภาพการณ์เหล่านั้นได้ด้วย วิชาเหล่านี้ประกอบด้วยวิชาหมวดต่างๆ เช่นหมวดภาษาอังกฤษ วิชาหมวดภาษาไทย วิชาหมวดสังคมวิทยา วิชาหมวดจิตวิทยา วิชาหมวดวิชาครู วิชาหมวดวิชาดนตรี เป็นต้น กลุ่มวิชาที่สอง เป็นกลุ่มวิชาที่มุ่งพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านหลักการ ทฤษฎีในวิชาพลศึกษาเพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนกิจกรรมพลศึกษาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น วิชาสรีรวิทยา วิชากายวิภาคศาสตร์ วิชาชีววิทยา วิชาวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว (Kinesiology) วิชาหลักและวิธีการสอน วิชาการปฐมพยาบาล วิชาหลักและทฤษฎีพลศึกษา วิชาอนามัยส่วนบุคคลและชุมชน และวิชาการจัดพลศึกษาในโรงเรียน เป็นต้น ส่วนในด้านความรู้ความสามารถในกิจกรรมพลศึกษาต่างๆ นั้น ผู้เรียนนอกจากจะสามารถแสดงสาธิต สอนและตัดสินในกิจกรรมพลศึกษาต่างๆ เช่น ฟุตบอล บาสเกตบอล วอลเลย์บอล กรีฑา มวยไทย มวยสากล และอื่น ๆ ได้แล้ว ยังจะต้องเป็นผู้ที่สามารถนำหลักการและทฤษฎีต่างๆ ที่เรียนมาแล้วมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมพลศึกษาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีในทุกระดับชั้นที่สอนอีกด้วย

ตามโครงสร้างของหลักสูตรนี้ ผู้ที่เรียนตามหลักสูตรชั้นปีที่ 1 จะได้วุฒิการศึกษาเป็นประกาศนียบัตรพลศึกษาตรี (พ.ต.) ผู้ที่เรียนสำเร็จตามหลักสูตรชั้นปีที่ 3 จะได้วุฒิการศึกษาเป็นประกาศนียบัตรพลศึกษาโท (พ.ท.) และผู้ที่สำเร็จตามหลักสูตรชั้นปีที่ 5 จะได้วุฒิการศึกษาเป็นประกาศนียบัตรพลศึกษาเอก (พ.อ.)

แต่อย่างไรก็ตาม โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษาที่ได้มีการจัดตั้งขึ้นมาตามอุดมคติของการฝึกหัดครูพลศึกษาอย่างแท้จริง และดำเนินการโดยกรมพลศึกษามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2493 นั้น สามารถดำเนินการและทำหน้าที่ในการฝึกหัดครูพลศึกษาตามอุดมคติได้เพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น คือ เมื่อกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้นมาใหม่แล้วกระทรวงศึกษาธิการก็ได้มีนโยบายให้ย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษาไปอยู่ในสังกัดและความรับผิดชอบของกรมการฝึกหัดครูที่จัดตั้งใหม่นี้ในปี พ.ศ. 2497 นั้นเอง

ต่อมาทางฝ่ายกรมพลศึกษามีความเห็นว่ เมื่อโรงเรียนฝึกหัดครูได้ย้ายไปอยู่ในสังกัดกรมการฝึกหัดครูแล้ว ทางกรมพลศึกษาเองก็ยังมีศักยภาพทั้งในด้านบุคลากร สถานที่และอุปกรณ์ตลอดจนครุภัณฑ์อื่นๆ พร้อมทั้งจะผลิตครูพลศึกษาที่มีความรู้ความสามารถไปสนองความต้องการของประเทศได้เป็นอย่างดีด้วยเช่นกัน ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2498 กรมพลศึกษาก็ได้จัดตั้ง “วิทยาลัยพลศึกษา” ขึ้นมาใหม่แทนและได้แต่งตั้งศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญสม มาร์ติน เป็นผู้อำนวยการ ดังนั้น วิทยาลัยพลศึกษาแห่งนี้จึงนับว่าเป็นวิทยาลัยพลศึกษาแห่งแรกในบรรดาวิทยาลัยพลศึกษาทั้งหลายของไทย และวิทยาลัยพลศึกษาแห่งนี้ในภายหลังต่อมาก็ได้เป็นแม่แบบของวิทยาลัยพลศึกษาทั้งหลายที่ได้มีการจัดตั้งในจังหวัดต่างๆ มีหลักสูตรการเรียนการสอน 4 ปี

และรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียน เมื่อเรียนจบหลักสูตร 4 ปี แล้วจะได้วุฒิ การศึกษาประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาสูง (พลศึกษา) หรือ ปก.ศ. สูง (พลศึกษา) สำหรับ นักเรียนที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8 หรือเตรียมอุดมศึกษาแล้ว สามารถเรียนในหลักสูตร 2 ปี และเมื่อสำเร็จแล้วก็จะได้รับวุฒិการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาสูง (พลศึกษา) หรือ ปก.ศ.สูง (พลศึกษา) เช่นเดียวกัน

โครงสร้างและรายละเอียดของหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งของหลักสูตร 4 ปี สำหรับนักเรียนที่เรียนสำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8 หรือเตรียม อุดมศึกษานั้นส่วนใหญ่แล้วเป็นหลักสูตรที่ได้พัฒนาจากปรัชญาและแนวคิดของหลักสูตรของ โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษาที่เคยมีมาแล้วคือ มุ่งให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการในทุก ๆ ด้านเพื่อให้พร้อม ที่จะเป็นครูพลศึกษาที่ไม่ประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริงนั่นเอง ยกเว้นแต่ว่าหลักสูตรสำหรับนักเรียนที่ จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งต้องใช้เวลา 4 ปี และหลักสูตรสำหรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8 ซึ่งต้องใช้เวลาเรียนเพียง 2 ปีนั้น ต้องจัดเนื้อหาสาระและรายวิชาเรียนที่เคยใช้เวลาเรียน 5 ปี ใน โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษา ให้เหมาะสมตามความจำเป็นและความต้องการของนักเรียนใน หลักสูตร 4 ปี และ 2 ปี

ในโอกาสที่ศาสตราจารย์แพทย์บุญสม มาร์ติน ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น ผู้อำนวยการของวิทยาลัยพลศึกษาในตอนนี้นับว่าเป็นที่เหมาะสมและเป็น โชคดีเป็นอย่างยิ่งของการ พลศึกษาไทยที่ควรจะได้จารึกไว้ว่า คือ บังเอิญศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญสม มาร์ติน ผู้ที่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ทั้งในด้านการแพทย์ศาสตร์ การสาธารณสุขศาสตร์ และการกีฬา ในระดับสูงจากทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นอย่างยิ่ง จึงสามารถนำความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับหลักการของวิชาการทั้งในด้านการแพทย์ ด้านสาธารณสุข และด้านการกีฬามาประสม ประสานกันแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในวิชาพลศึกษา แล้วนำมาใช้พัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียน การสอนในวิทยาลัยพลศึกษาใหม่ ทำให้การพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาการเรียนการสอนได้ผล ถูกต้องตามหลักวิชาการพลศึกษาและประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจเป็นอย่างยิ่ง การเรียนการ สอนวิชาพลศึกษาได้เป็นไปตามหลักการของวิชาพลศึกษาได้ผลเป็นอย่างดีการจัดการ จัดและการ ดำเนินการพลศึกษาก็สอดคล้องตามหลักการทั้งในแง่ของหลักการวิชาการภาคและสรีรวิทยา หลัก วิชาจิตวิทยาและหลักวิชาสังคมวิทยา ทำให้การจัดและดำเนินการพลศึกษานั้น ได้ผลและมี ประสิทธิภาพดีขึ้นอีกมาก ดังนั้น ในการเริ่มนำหลักวิชาการมาเป็นหลักการพลศึกษาในครั้งนี้จึง ถือเป็นการเริ่มต้นของ “การพลศึกษาสมัยใหม่” ของไทยเป็นครั้งแรก นับตั้งแต่นั้นมาการพลศึกษา ของไทยเริ่มเปลี่ยนโฉมหน้าใหม่และมีความเจริญก้าวหน้าเป็นลำดับ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่ยอมรับ

และเป็นที่ยกย่องในหมู่นักการพลศึกษาไทยโดยทั่วไปในขณะนี้ว่า “ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญสม มาร์ติน คือ บิดาของการพลศึกษาสมัยใหม่ของไทย”

จากความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพลศึกษาตามหลักการของการพลศึกษาสมัยใหม่ในครั้งนี้ ทำให้วิทยาลัยพลศึกษาแห่งนี้ได้เป็นแบบอย่างในการที่ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญสม มาร์ติน ได้สามารถนำไปใช้เป็นเหตุผลในการเสนอและผลักดันให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเห็นชอบและอนุมัติให้เปิดหลักสูตรการฝึกหัดครูพลศึกษาในระดับปริญญาตรีในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เป็นครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2502 ด้วยการรับเฉพาะนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8 หรือนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรในปัจจุบันนี้เท่านั้นเข้าเรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการเรียนแล้วจะได้อุปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) หรือ ค.บ. (พลศึกษา) การเริ่มต้นในครั้งนี้จึงนับว่าเป็นการเริ่มต้นของประวัติการฝึกหัดครูพลศึกษาของไทยที่สำคัญยิ่งตอนหนึ่ง เพราะตอนที่ทำให้การฝึกหัดครูพลศึกษาของไทยได้เริ่มก้าวไปมีบทบาทในระดับอุดมศึกษาที่ได้มีการพัฒนาสู่ความสมบูรณ์แบบอย่างแท้จริงทำให้สามารถนำไปสู่การเปิดหลักสูตร การฝึกหัดครูพลศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2511 และ 2530 ตามลำดับเป็นครั้งแรกของประวัติการฝึกหัดครูพลศึกษาของไทยอีกในโอกาสต่อมา ผู้เรียนสำเร็จตามหลักสูตรปริญญาโทจะได้รับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (พลศึกษา) หรือ ค.ม. (พลศึกษา) และที่เรียนสำเร็จตามหลักสูตรปริญญาเอก จะได้รับวุฒิปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พลศึกษา) หรือ ค.ด. (พลศึกษา)

ในโอกาสต่อมาวิทยาลัยพลศึกษาแห่งนี้ ด้วยหลักการและปรัชญาการพลศึกษาสมัยใหม่ของศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญสม มาร์ติน และด้วยความร่วมมือของวิทยาลัยวิชาการ (ปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) ก็ได้เปิดหลักสูตรการฝึกหัดครูพลศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิตเดียวกันนี้เช่นเดียวกันในปี พ.ศ. 2513 แต่เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและหลักการของวิทยาลัยวิชาการศึกษาในขณะนั้น วิทยาลัยพลศึกษาจึงต้องเปลี่ยนชื่อและสถานภาพเป็น “วิทยาลัยวิชาการพลศึกษา” ตามไปด้วย โดยมีหลักสูตรการเรียนการสอน 4 ปี และรับเฉพาะนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8 หรือนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเข้าเรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแล้วจะได้รับวุฒิปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) หรือ กศ.บ. (พลศึกษา) แต่สำหรับในการบริหารงานและการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งการตั้งงบประมาณนั้นก็ยังคงอยู่ในสังกัดและความรับผิดชอบของกรมพลศึกษาอยู่เหมือนเดิม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาก็ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนั้น วิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษาก็ต้องเปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒพลศึกษา ตามไปด้วยและพร้อมๆ กันนี้ก็ได้ออนสังกัดจากความรับผิดชอบของกรมพลศึกษาไปอยู่ในการดูแลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แทนตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

(4) สมัยของการขยายสู่ภูมิภาค

กรมพลศึกษาซึ่งมี ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญสม มาร์ติน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดีอยู่ในขณะนั้น ได้เล็งเห็นว่าการที่จะพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองตามแผนที่วางไว้ด้วยดีนั้น ประชาชนพลเมืองจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพอนามัยที่ดีสมบูรณ์ มีน้ำใจนักกีฬา มีความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วย จึงเห็นว่าการพลศึกษาและการกีฬาเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ประชาชนพลเมืองไทยทุกคนควรจะได้มีส่วนร่วมในการพลศึกษาและการเล่นกีฬาอย่างทั่วถึงกันจึงได้มีโครงการที่จะขยายและเปิดวิทยาลัยพลศึกษาที่จังหวัดต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคอย่างน้อยในทุกภาคการศึกษาเพื่อผลิตครูพลศึกษาและผู้นำทางการกีฬาให้เพียงพอ เพราะในขณะนั้นโรงเรียนต่าง ๆ ทั่วประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในระดับชั้นประถมศึกษายังขาดครูเพื่อทำการสอนวิชาพลศึกษาอยู่มากและทางฝ่ายรัฐบาลก็ได้มีนโยบายในการที่จะช่วยส่งเสริมให้ประชาชนพลเมืองในส่วนภูมิภาคในชนบทได้เล่นกีฬาอย่างทั่วถึงกันด้วย วิทยาลัยพลศึกษาในส่วนภูมิภาคจึงควรมีจำนวนอย่างเพียงพอเพื่อผลิตครูและผู้นำทางพลศึกษาและกีฬาเพื่อสนองความต้องการดังกล่าวนี้ให้เพียงพอเช่นเดียวกัน

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงได้มีโครงการและได้วางแผนในการที่จะขยายและเปิดวิทยาลัยพลศึกษาในส่วนภูมิภาคในจังหวัดต่าง ๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ

1. ในปี พ.ศ. 2513 มีโครงการที่จะเปิด วิทยาลัยพลศึกษาเชียงใหม่ ที่จังหวัดเชียงใหม่
2. ในปี พ.ศ. 2515 มีโครงการที่จะเปิด วิทยาลัยพลศึกษามหาสารคาม ที่จังหวัดมหาสารคาม
3. ในปี พ.ศ. 2516 มีโครงการที่จะเปิด วิทยาลัยพลศึกษายะลา ที่จังหวัดยะลา
4. ในปี พ.ศ. 2517 มีโครงการที่จะเปิด วิทยาลัยพลศึกษาชลบุรี ที่จังหวัดชลบุรี
5. ในปี พ.ศ. 2518 มีโครงการที่จะเปิด วิทยาลัยพลศึกษาอุดรธานี ที่จังหวัดอุดรธานี
6. ในปี พ.ศ. 2519 มีโครงการที่จะเปิดวิทยาลัยพลศึกษา 2 แห่ง คือ วิทยาลัยพลศึกษาอ่างทองที่จังหวัดอ่างทอง และวิทยาลัยพลศึกษาชุมพร ที่จังหวัดชุมพร
7. ในปี พ.ศ. 2520 มีโครงการที่จะเปิดวิทยาลัยพลศึกษา 2 แห่ง คือ วิทยาลัยพลศึกษาสุพรรณบุรี ที่จังหวัดสุพรรณบุรี และวิทยาลัยพลศึกษาสุโขทัย ที่จังหวัดสุโขทัย

8. ในปี พ.ศ. 2521 มีโครงการที่จะเปิดวิทยาลัยพลศึกษา 3 แห่ง คือวิทยาลัยพลศึกษากระบี่ ที่จังหวัดกระบี่ วิทยาลัยพลศึกษาศรีสะเกษ ที่จังหวัดศรีสะเกษ และวิทยาลัยพลศึกษาสมุทรสาคร ที่จังหวัดสมุทรสาคร

9. ในปี พ.ศ. 2522 มีโครงการที่จะเปิดวิทยาลัยพลศึกษาลำปาง ที่จังหวัดลำปาง

10. ในปี พ.ศ. 2525 มีโครงการที่จะเปิดวิทยาลัยพลศึกษา 3 แห่ง คือ วิทยาลัยพลศึกษาชัยภูมิ ที่จังหวัดชัยภูมิ วิทยาลัยพลศึกษาเพชรบูรณ์ ที่จังหวัดเพชรบูรณ์ และวิทยาลัยพลศึกษาตรัง ที่จังหวัดตรัง

สำหรับหลักสูตรการเรียนการสอนของวิทยาลัยพลศึกษาในส่วนภูมิภาคที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่ทั้งหมดนั้นก็จะให้เป็นหลักสูตร 2 ปีในสาขาวิชาสุศึกษา พลศึกษาและนันทนาการ เช่นเดียวกันกับหลักสูตร 2 ปี ของวิทยาลัยแห่งแรกที่เป็นแม่บทที่ได้จัดมาตั้งแต่เมื่อปี พ.ศ. 2498 เป็นแนวทางโดยรับผู้เรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8 หรือชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรใหม่หรือเทียบเท่าเท่านั้น เมื่อเรียนสำเร็จตามหลักสูตรแล้ว ผู้เรียนจะได้รับวุฒิปริญญาตรีวิชาการศึกษาสูง (พลศึกษา) หรือ ปก.ศ. สูง (พลศึกษา)

ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาแห่งแรกที่ได้จัดตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498 และได้เป็นแม่บทของวิทยาลัยพลศึกษาที่ได้ตั้งขึ้นมาใหม่ทั้งหลายในเวลาต่อมา ที่ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษาและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพลศึกษาไปแล้ว และในขณะนี้ได้มีการหยุดดำเนินการไปช่วงหนึ่งนั้น มาบัดนี้กรมพลศึกษาก็ได้มีโครงการที่จะเปิดให้มีการดำเนินการเรียนการสอนต่อไปอีกเช่นเดิม โดยจะให้เปิดดำเนินการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2522 พร้อมๆ กับวิทยาลัยพลศึกษาลำปางนี้ด้วย แต่ว่าหลักสูตรการเรียนการสอนที่เคยมีอยู่เดิม 2 หลักสูตรนั้น ให้ลดเหลือเพียงหลักสูตรเดียว คือ เหลือเพียงหลักสูตร 2 ปี สำหรับผู้เรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 8 หรือเตรียมอุดมศึกษาหรือเทียบเท่า นั้น และเมื่อเรียนสำเร็จตามหลักสูตรแล้ว จะได้รับวุฒิปริญญาตรีวิชาการศึกษาสูง (พลศึกษา) หรือ ปก.ศ. สูง (พลศึกษา) เหมือนเดิม สำหรับชื่อของวิทยาลัยพลศึกษาที่เคยมีมาแต่เดิมนั้น ก็ให้เปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพฯ” และได้ย้ายจากสถานที่เดิม เพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพลศึกษายังต้องใช้อยู่ต่อไป คือไปอยู่ที่สถานที่และอาคารเรียนใหม่ ที่เลขที่ 69 ถนนรังสิต-องครักษ์ ตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110 แทน

ในระหว่างที่มีการดำเนินการวางโครงการและแผนงานในการเปิดวิทยาลัยในหลาย ๆ จังหวัดในส่วนภูมิภาคอยู่นั้นนับว่าเป็นโอกาสดีและโชคดีของการพลศึกษาของไทยเป็นอย่างยิ่ง เพราะในขณะนั้นนอกจากนโยบายของรัฐบาลจะได้สนับสนุนและส่งเสริมการพลศึกษาและการกีฬาเพื่อให้ประชาชนได้เล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างทั่วถึงกันเป็นอย่างมาก

ด้วยแล้ว ศาสตราจารย์นายแพทย์บุญสม มาร์ติน ซึ่งดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และในบางวาระก็ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขควบคู่กันไปกับตำแหน่งอธิการบดีพลศึกษาด้วย และในตอนสุดท้ายของชีวิตในหน้าที่ราชการก็ได้ดำรงตำแหน่งเป็นปลัดกระทรวงศึกษาธิการด้วยเช่นกัน ดังนั้น ศาสตราจารย์นายแพทย์บุญสม มาร์ติน จึงอยู่ในฐานะที่สามารถชี้แจงถึงเหตุผลของการขออนุมัติจัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษาในจังหวัดต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างถูกต้องและชัดเจนได้ด้วยตนเองอีกด้วย ฉะนั้นจึงทำให้การเสนอโครงการจัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษาแต่ละแห่งนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการตามโครงการด้วยดี และสามารถดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษาในจังหวัดต่าง ๆ ตามที่ได้วางแผนงานไว้โดยสรุปแล้ววิทยาลัยพลศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเดิมในจังหวัดต่างๆ ตามที่ศาสตราจารย์นายแพทย์บุญสม มาร์ติน ได้มีการวางโครงการและวางแผนไว้มีดังนี้คือ

1. วิทยาลัยพลศึกษาเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อ ปี 2513
2. วิทยาลัยพลศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อ ปี 2515
3. วิทยาลัยพลศึกษายะลา จังหวัดยะลา ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2516
4. วิทยาลัยพลศึกษาชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2517
5. วิทยาลัยพลศึกษาอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2518
6. วิทยาลัยพลศึกษาอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2519
7. วิทยาลัยพลศึกษาชุมพร จังหวัดชุมพร ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2519
8. วิทยาลัยพลศึกษาสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2520
9. วิทยาลัยพลศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2520
10. วิทยาลัยพลศึกษากระบี่ จังหวัดกระบี่ ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2521

11. วิทยาลัยพลศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2521
12. วิทยาลัยพลศึกษาสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2521
13. วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพฯ จังหวัดกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นวิทยาลัยแห่งแรกของไทย ได้จัดตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498 และที่เป็นวิทยาลัยแม่แบบของวิทยาลัยพลศึกษาทั้งหลายนั้น ได้เริ่มดำเนินการต่ออีกครั้งตามโครงการที่ได้วางไว้เมื่อปี พ.ศ. 2522 ในนาม “วิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพฯ” ที่จังหวัดปทุมธานี หลังจากได้หยุดดำเนินการไปชั่วคราว
14. วิทยาลัยพลศึกษาลำปาง จังหวัดลำปาง ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2522
15. วิทยาลัยพลศึกษาชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2525
16. วิทยาลัยพลศึกษาเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2525
17. วิทยาลัยพลศึกษาตรัง จังหวัดตรัง ได้จัดตั้งขึ้นตามโครงการที่วางไว้เมื่อปี 2525

ดังนั้น วิทยาลัยพลศึกษาที่ได้จัดตั้งขึ้นมาแล้วรวมกันทั้งหมด 17 แห่ง ถือเป็นสถาบันที่มีบทบาทและมีส่วนสำคัญในการผลิตครูพลศึกษาและผู้นำทางการกีฬาไปพัฒนาการพลศึกษาและการกีฬาของประเทศ ช่วยทำให้ประชาชนพลเมืองไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในชนบทได้เล่นกีฬาอย่างทั่วถึงกัน นับว่าเป็นการสนองเจตนารมณ์ของกรมพลศึกษา ภายใต้การนำของศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญญสม มาร์ติน อธิบดีกรมพลศึกษาในขณะนั้นได้เป็นอย่างดี

แม้ว่าวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 17 แห่งในมีหลักสูตรการเรียนการสอนของตนเองเพียง 2 ปี และเมื่อเรียนสำเร็จตามหลักสูตร 2 ปีนี้แล้วจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงในสาขาที่ตนเองเรียนอยู่เท่านั้นก็ตาม แต่วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งสามารถเป็นสถาบันสมทบของสถาบันราชภัฏในจังหวัดเดียวกันหรือใกล้เคียงเพื่อให้สามารถพัฒนาหลักสูตรเป็นหลักสูตร 4 ปี และเมื่อเรียนสำเร็จตามหลักสูตร 4 ปีนี้แล้วก็จะได้รับปริญญาตรีจากสถาบันราชภัฏนั้นๆ ในสาขาที่ตนเองเรียนด้วยเช่นกัน

แต่อย่างไรก็ตาม หลังจากรัฐบาลได้ปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2546 แล้ว กรมพลศึกษาก็ได้ถูกยุบไป และวิทยาลัยพลศึกษาทั้งหมดก็ได้ย้ายมาอยู่ในสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

(5) สมัยกำเนิดสถาบันการศึกษา

เนื่องจากวิทยาลัยพลศึกษาโครงการสมทบทางวิชาการเพื่อเปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตรต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 กับสถาบันราชภัฏ ที่อยู่ใกล้เคียง และมหาวิทยาลัยบางแห่ง อาทิ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในขณะที่เดียวกันก็พยายามหาแนวทางที่จะเปิดดำเนินการสอนระดับปริญญาตรีด้วยตนเอง จนมีการร่างพระราชบัญญัติเพื่อยกฐานะวิทยาลัยพลศึกษาขึ้นเป็นสถาบันการศึกษาระดับปริญญา เสร็จเรียบร้อยในปี พ.ศ. 2538 และใช้ชื่อ ร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคล

กรมพลศึกษาได้เสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคล ตามลำดับขั้นตอนของสภาผู้แทนราษฎร พร้อมๆ กับที่กรมอาชีวศึกษาได้เสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน และกรมศิลปากร ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติสถาบันพัฒนศิลป์ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความเห็นชอบในร่างพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับ แต่เนื่องจากสาเหตุบางประการกรมพลศึกษาได้นำร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคล กลับมาพิจารณาทบทวนใหม่อีกครั้ง เป็นเหตุให้ไม่สามารถนำเข้าสู่ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ได้ทันเวลา เนื่องจากสภาผู้แทนราษฎรครบวาระ จึงต้องนำร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคล มาเริ่มดำเนินการตามขั้นตอนใหม่อีกครั้งหนึ่งภายหลังจากที่มีการจัดตั้งรัฐบาลใหม่แล้ว

การดำเนินงานเตรียมการร่าง ปรากฏอย่างมีขั้นตอนตั้งแต่โดยมีคำสั่งกรมพลศึกษาที่ 111/2541 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคล เพื่อพิจารณาทบทวน แก้ไข ปรับปรุง เนื้อหา รายละเอียดให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ เพื่อเสนอกระทรวงศึกษาธิการอีกครั้งหนึ่ง และได้มีการจัดทำแผนพัฒนากรมพลศึกษา สำหรับปีงบประมาณ 2542 และ 2543 โดยเป้าหมายประการหนึ่งคือการพัฒนาวิทยาลัยพลศึกษาให้เป็นสถาบันกาญจนมงคล คำสั่งกรมพลศึกษาที่ 2180 / 2541 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2541 แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการสถาบันกาญจนมงคล เพื่อวางแผนปฏิบัติการ ติดตามงาน ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมเอกสาร เพื่อนำเสนอตามลำดับขั้นตอน ซึ่งได้ดำเนินการเตรียมการในด้านต่างๆ รวมทั้งการเตรียมการด้านหลักสูตร คำสั่งกรมพลศึกษาที่ 614 / 2542 เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2542 แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปหลักสูตรระดับปริญญาตรี

ในปี พ.ศ. 2542 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดให้มีการจัดโครงสร้างหน่วยงานทางการศึกษาขึ้นใหม่ กระทรวงศึกษาธิการเห็นว่าควรยกฐานะวิทยาลัยพลศึกษาขึ้นเป็นสถาบันกาญจนมงคล โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา กรมพลศึกษา จึงได้ดำเนินการปรับร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคล เป็นพระราชกฤษฎีกาและนำเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการเพื่อพิจารณา กระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งที่ สป 416 / 2543 เมื่อวันที่ 10

สิงหาคม 2543 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคล เพื่อเสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป แต่เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนแล้วสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็นว่าการนี้ไม่สามารถตราเป็นพระราชบัญญัติได้ ต้องตราเป็นพระราชบัญญัติเท่านั้น จึงได้มีการปรับเปลี่ยนกลับมาเป็นร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคลอีกครั้งหนึ่ง แต่ไม่สามารถนำเสนอได้ทันเนื่องจากสภาผู้แทนราษฎรได้หมดครบวาระในปลายปี พ.ศ. 2543

กรมพลศึกษายังคงมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะผลักดันวิทยาลัยพลศึกษาให้เป็นสถาบันการศึกษาระดับปริญญา โดยได้กำหนดนโยบายปฏิรูปการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกรมพลศึกษา และมีความเห็นว่าควรเปลี่ยนชื่อเป็น สถาบันการพลศึกษา ในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2544 ได้มีคำสั่งกรมพลศึกษาที่ 136 / 2544 แต่งตั้งคณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป คณะกรรมการได้นำร่างพระราชบัญญัติสถาบันกาญจนมงคลมาพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และได้นำเสนอต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามขั้นตอน

ประธานสภาผู้แทนราษฎรได้บรรจุเรื่องร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา เข้าวาระการประชุม ในวันที่ 24 มีนาคม 2547 ที่ประชุมได้มีมติเป็นเอกฉันท์ รับหลักการร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาไว้พิจารณา และตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา เพื่อพิจารณาในรายละเอียด จนกระทั่งพิจารณาเสร็จเรียบร้อยเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2547 แต่เนื่องจากสภาผู้แทนราษฎรได้ปิดสมัยประชุมสามัญในวันที่ 29 พฤษภาคม 2547 จึงต้องรอนำเข้าวาระการประชุมในสมัยประชุมถัดมา

สภาผู้แทนราษฎรได้ประชุมพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาในวาระ 2 และวาระ 3 ในวันที่ 25 สิงหาคม 2547 และมีมติเป็นเอกฉันท์ 286 เสียง งดออกเสียง 1 เสียง เห็นชอบในร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา และให้ส่งวุฒิสภาเพื่อพิจารณาต่อไปวุฒิสภาได้ประชุมพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาในวันที่ 6 กันยายน 2547 และมีมติเป็นเอกฉันท์ รับหลักการร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาไว้พิจารณา พร้อมทั้งตั้งคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาเพื่อพิจารณาในรายละเอียด จนกระทั่งพิจารณาเสร็จเรียบร้อยเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2547 และได้แนะนำรายงานต่อที่ประชุมวุฒิสภาเพื่อพิจารณาในวาระ 2 และวาระ 3 วุฒิสภาได้ประชุมพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาในวันที่ 26 ตุลาคม 2547 และมีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการวิสามัญฯ เสนอ เนื่องจากวุฒิสภาได้มีการปรับแก้ร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาในบางส่วน จึงต้องส่งให้สภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง สภาผู้แทนราษฎรได้นำร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาที่

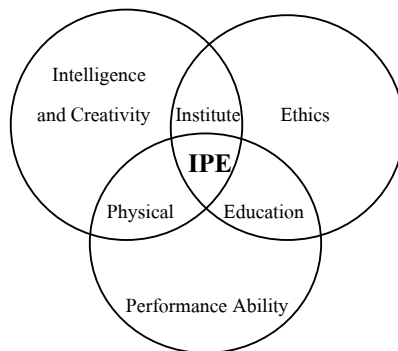
วุฒิสภาแก้ไขมาพิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2547 และมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ความเห็นชอบตามที่วุฒิสภาแก้ไข

สภาผู้แทนราษฎรได้ส่งร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาไปยังสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อตรวจทานและดำเนินการทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อทรงลงพระปรมาภิไธยต่อไป สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ตรวจทานรายละเอียดร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาและทูลเกล้าฯ ถวาย ตั้งแต่วันที่ 26 พฤศจิกายน 2547 โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2548 และพระราชทานคืนมายังสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อให้มีผลใช้บังคับต่อไป สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยกลุ่มงานราชกิจจานุเบกษาได้ประกาศ พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา ตอนที่ 13 ก เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 และทำให้พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษามีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 เป็นต้นไป จึงนับว่าสถาบันการพลศึกษาได้กำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548

3.2 ปรัชญา แนวคิดในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจ ตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ในมาตรา 7 ได้แก่ ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา ตอบสนอง และแก้ปัญหาตามนโยบายแห่งรัฐ โดยมีหลักสูตรที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี

สำหรับ ปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ในระยะเริ่มต้นได้กำหนดว่า “บ่อเกิดแห่งปัญญา คือการพลศึกษาและกีฬาที่กว้างไกล (Wisdom though Global Physical Education and Sports)” ดังรูปภาพที่ 10 และตารางที่ 8 (สถาบันการพลศึกษา, 2548ก)



ภาพที่ 10 ปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

ตารางที่ 8 ปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

คำสำคัญ Key Word	ปัญญาและความสร้างสรรค์ Intelligence and Creativity	ความสามารถในการปฏิบัติ Performance Ability	มีจริยธรรม Ethics
ตัวชี้วัด (Indicator)	1. ความเชื่อในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Belief in Lifelong Learning) 2. ความเข้าใจในการพัฒนาตนเอง (Understanding of Self-Development) 3. ความสามารถในการคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลง(Ability in Anticipating Change) 4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จ (Constructivism and Creativity)	1. การประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริง (Application of Theory into Practice) 2. ทักษะในด้านวิชาการ วิชาชีพ และการดำรงชีวิต (Academic, Career, and Living Skills) 3. ความพร้อมในการเปิดรับความรู้ที่หลากหลาย (Ready to Embrace Diversity of Knowledge)	1. ความมีจรรยาบรรณวิชาชีพ (Characteristics and Responsibility of Career Conduct) 2. ความตระหนักในการอยู่ร่วมกันในสังคม (Society Concern) 3. ความมีน้ำใจต่อกันในการร่วมกิจกรรมกีฬา (Social Morale through Sport Activities)

จากภาพที่ 10 และตารางที่ 8 ปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา โดยปัญญาและความสร้างสรรค์ (Intelligence and Creativity) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยสามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสังคม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ในส่วนความสามารถในการปฏิบัติ (Performance Ability) หมายถึง ความมุ่งมั่นในทางผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่สามารถนำความรู้และทักษะในด้านวิชาการ และวิชาชีพทางด้านทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความพร้อมในการเปิดรับความรู้ที่หลากหลาย โดยการเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้ใน โลกไร้พรมแดน และนำมาเป็นทักษะในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และ ความมีจริยธรรม (Ethics) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีน้ำใจ นักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย อันเป็นหนทางไปสู่สันติภาพของสังคม พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพได้อย่างมั่นคง โดยยึดถือความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นหัวใจสำคัญของการกีฬาอันเป็นหลัก

สำคัญของการพลศึกษา อีกทั้งตระหนักในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม เพื่อความสุขในการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต

ภายหลังจากนั้น สถาบันการพลศึกษามีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันเป็นครั้งแรก โดยเรียกว่า ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา (พ.ศ.2550-2555) โดยได้กำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินงานดังนี้

3.3 แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสถาบันการพลศึกษา

ปรัชญา

พลศึกษาและกีฬา พัฒนาคคน พัฒนาชาติ

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันชั้นนำที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬาและสุขภาพ สู่ความเป็นเลิศ ระดับมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

(1) การจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

(3) ให้บริการทางวิชาการที่หลากหลายกับชุมชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม

(4) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย

(5) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

(6) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

เป้าหมายการดำเนินงาน

เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจของสถาบันการพลศึกษา จึงได้กำหนดจุดหมาย ดังนี้

(1) เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมด้วยความรู้ มีความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์ความรู้ควบคู่คุณธรรมและจริยธรรม

(2) เพื่อศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ โดยเน้นการเชื่อมโยงศาสตร์ท้องถิ่นและสากลไปประยุกต์สู่การพัฒนา

(3) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและท้องถิ่น โดยการปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยี และถ่ายทอดองค์ความรู้ภูมิปัญญา

- (4) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
- (5) เพื่ออนุรักษ์ พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ปลูกฝังความรักและความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
- (6) เพื่อสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทางวิชาการงานวิจัยการกีฬา และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับนานาชาติ
- (7) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารราชการให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีเอกภาพตามหลักธรรมาภิบาล

โครงสร้างการบริหาร

ปัจจุบันสถาบันการพลศึกษา มีคณาจารย์ และนักศึกษา (ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2553 ข้อมูลโดย กองส่งเสริมการศึกษา สถาบันการพลศึกษา) ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนคณาจารย์ และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา

สถาบันการพลศึกษา / วิทยาเขต	จำนวน คณาจารย์(คน)	จำนวนนักศึกษา (คน)			
		ศึกษาศาสตร์	วิทยาศาสตร์ฯ	ศิลปศาสตร์	รวม
สถาบันการพลศึกษา (ส่วนกลาง)	10	-	-	-	-
วิทยาเขตภาคกลาง					
วิทยาเขตสุพรรณบุรี	69	457	317	182	956
วิทยาเขตกรุงเทพ	52	493	183	127	803
วิทยาเขตชลบุรี	45	428	164	74	666
วิทยาเขตสมุทรสาคร	47	231	166	75	472
วิทยาเขตอ่างทอง	47	233	103	31	367
วิทยาเขตภาคเหนือ					
วิทยาเขตสุโขทัย	54	1,188	171	69	1,428
วิทยาเขตเชียงใหม่	45	845	131	58	1,034
วิทยาเขตลำปาง	39	360	48	7	415
วิทยาเขตเพชรบูรณ์	34	259	45	19	323
วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ					
วิทยาเขตมหาสารคาม	58	552	151	52	755
วิทยาเขตอุดรธานี	50	458	106	67	631
วิทยาเขตศรีสะเกษ	44	479	108	27	614
วิทยาเขตชัยภูมิ	36	310	189	36	535

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนคณาจารย์ และนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา (ต่อ)

สถาบันการพลศึกษา / วิทยาเขต	จำนวน คณาจารย์(คน)	จำนวนนักศึกษา (คน)			
		ศึกษาศาสตร์	วิทยาศาสตร์ฯ	ศิลปศาสตร์	รวม
วิทยาเขตภาคใต้					
วิทยาเขตยะลา	41	1,151	416	173	1,440
วิทยาเขตกระบี่	42	431	193	121	745
วิทยาเขตตรัง	34	353	117	46	516
วิทยาเขตชุมพร	45	235	115	21	371
รวม	942	8,463	2,723	1,185	12,371

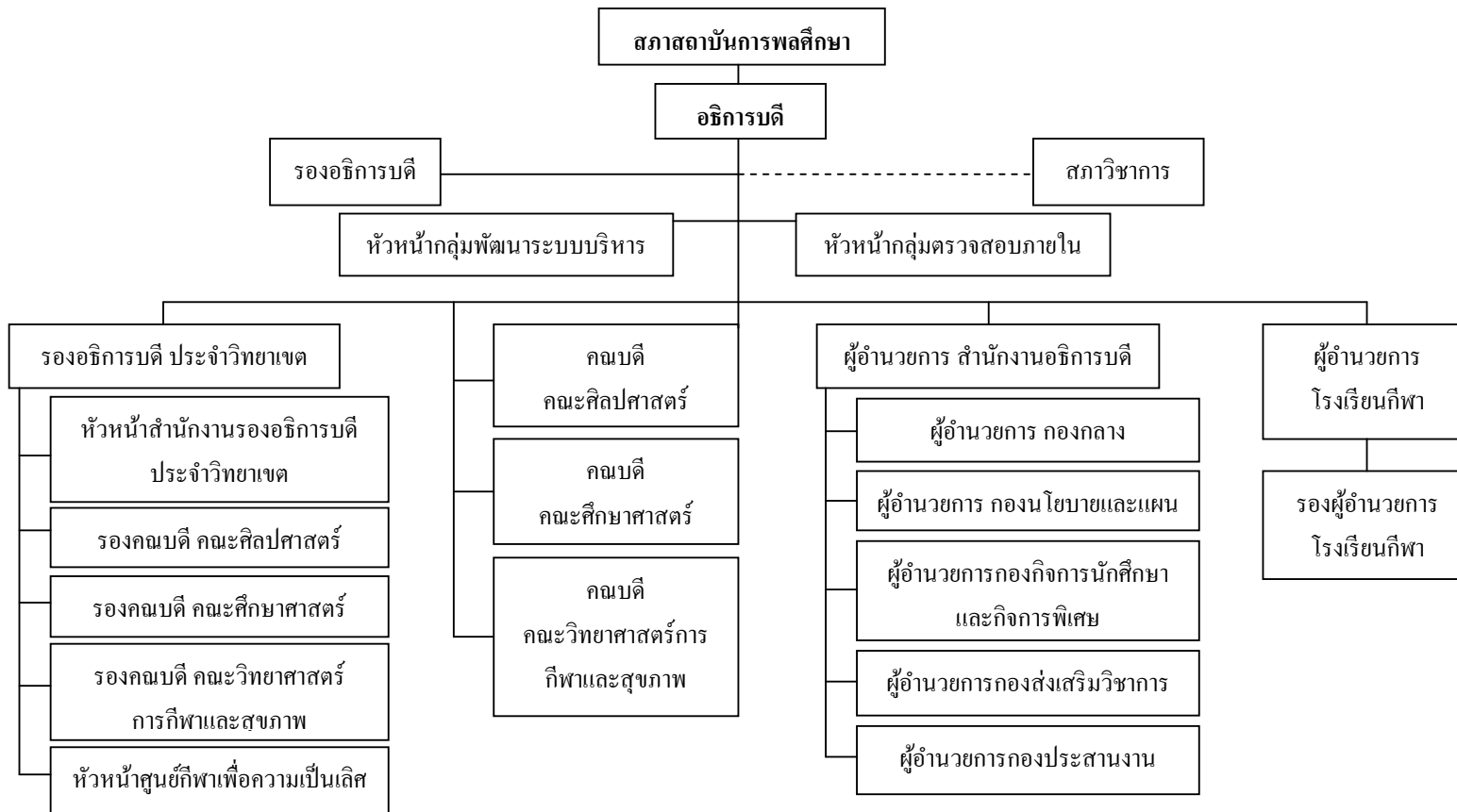
จากตารางที่ 9 พบว่า สถาบันการพลศึกษามีสำนักงานอธิการบดี(ชั่วคราว) ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครภายในสนามกีฬาแห่งชาติ จัดการศึกษาในวิทยาเขตทั้งหมด 17 วิทยาเขต แยกเป็น วิทยาเขตภาคกลางวิทยาเขต จำนวน 5 วิทยาเขต วิทยาเขตภาคเหนือ จำนวน 4 วิทยาเขต วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 วิทยาเขต และวิทยาเขตภาคใต้ จำนวน 4 มีจำนวน มีคณาจารย์รวม 942 คน ยกเว้นในสถาบันการพลศึกษา ส่วนกลาง เป็นข้าราชการพลเรือน ส่วนนักศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 12,371 คน แบ่งเป็น 3 คณะได้แก่

คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 8,463 คน จัดการศึกษา 3 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาสุขศึกษา และสาขาวิชาพลศึกษาสำหรับคนพิการ

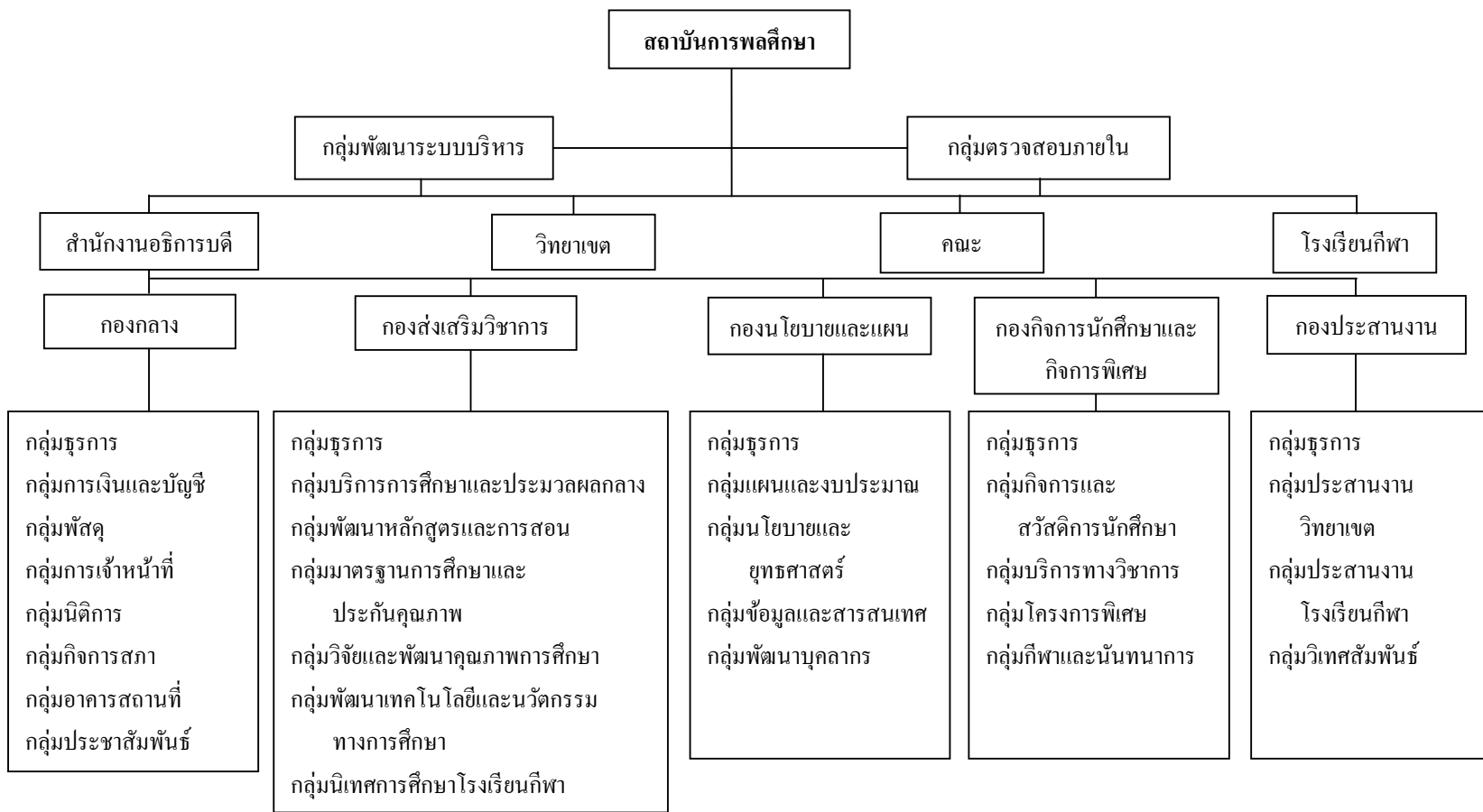
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ จำนวน 2,723 คน จัดการศึกษา 4 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ สาขาวิชาการฝึกสอนกีฬา สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ และสาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพเด็ก

คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 1,185 คน จัดการศึกษา 5 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาธุรกิจสุขภาพ สาขาวิชาการจัดการกีฬา สาขาวิชาผู้นำนันทนาการ สาขาวิชานันทนาการเชิงพาณิชย์ และการท่องเที่ยว และสาขาวิชาสื่อสารการกีฬา

นอกจากนั้นสถาบันการพลศึกษา มีโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้



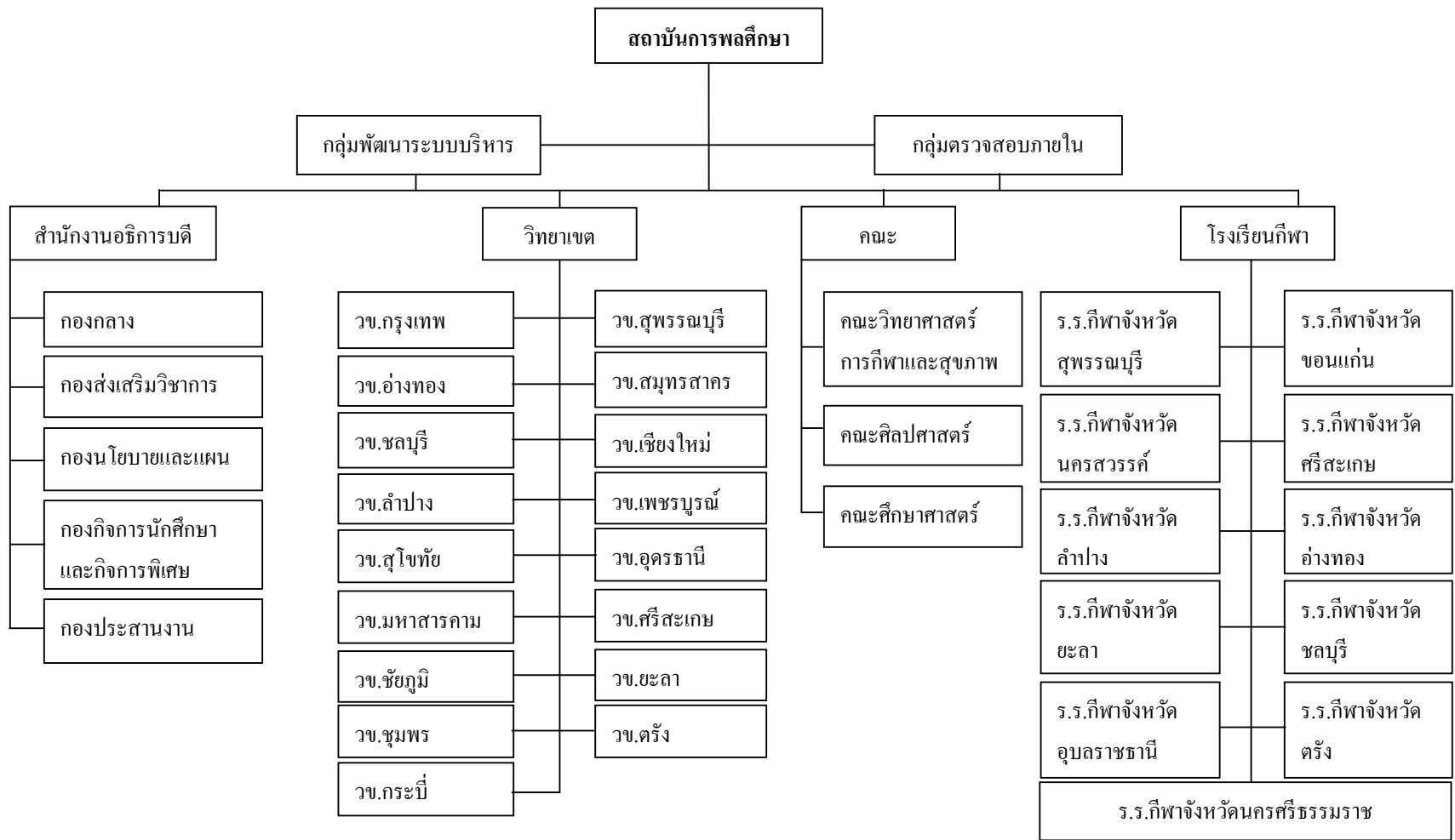
ภาพที่ 11 แสดงโครงสร้างการบริหารงานสถาบันการพลศึกษา



ภาพที่ 12 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของในสถาบันการพลศึกษา (ส่วนกลาง)



ภาพที่ 13 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของในสถาบันการพลศึกษา (วิทยาเขต)



ภาพที่ 14 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของในสถาบันการพลศึกษา

นโยบายการพัฒนาสถาบันการศึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดหมาย จึงกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถาบันการศึกษา ดังนี้

(1) มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีความสะดวก คล่องตัวและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในระบบที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(2) มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบและกระบวนการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ ให้นักเรียน นักศึกษามีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดการศึกษาที่มีหลักสูตรหลากหลาย มีโครงการการเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา โดยการมุ่งเน้นให้นักเรียน นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น และได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็น โดยเฉพาะทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์

(3) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ โดยการสร้างความเข้มแข็งทั้งในด้านวิชาการ คุณธรรม สุขภาพกายและจิต เพื่อให้สามารถรับภารกิจและหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงสู่การเป็นมหาวิทยาลัยพลศึกษาและกีฬา โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

(4) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มปริมาณงานวิจัยของคณาจารย์ โดยเป็นกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม งานการวิจัยจะต้องสอดคล้องกับทิศทางภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การวิจัยสถาบัน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการกีฬา ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านต่างๆ

(5) มุ่งเน้นและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตพิสัย คุณธรรม จริยธรรม ศักยภาพ พลานามัย ความเป็นประชาธิปไตย สร้างจิตสำนึก ความรักความผูกพันในสถาบันการศึกษา และตระหนักในภาระหน้าที่ที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถาบัน ท้องถิ่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

(6) มุ่งเน้นการพัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถรองรับภารกิจของสถาบันการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

(7) มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการให้บริการวิชาการที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับบทบาทของสถาบันการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

(8) มุ่งมั่นส่งเสริมการศึกษา วิจัย เพื่อการทำนุบำรุงและเผยแพร่วัฒนธรรมท้องถิ่น

การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนา นักเรียน นักศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง

(9) มุ่งส่งเสริมและพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยการส่งเสริมนักกีฬาที่มีความสามารถ พิเศษ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวนักกีฬาและประเทศชาติ

(10) มุ่งส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนการสัมมนา ปรับปรุงและการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่การนำไปใช้ในวิชาชีพและพัฒนาไปสู่เชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์สถาบันการศึกษา

ยุทธศาสตร์สถาบันการศึกษามีทั้งหมด 7 ยุทธศาสตร์ 31 กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษา

1.1 การพัฒนาหลักสูตร

เป้าหมาย

- (1) จัดหลักสูตรตามความต้องการของสังคม
- (2) ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ (Multidisciplinary) โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามสาขาวิชา ข้ามคณะวิชา โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- (3) พิจารณาจัดหลักสูตรจากความต้องการกำลังคนของตลาด (Demand driven, Market driven)
- (4) พัฒนาหลักสูตรให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์
- (5) พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาสังคม
- (6) ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะสหวิทยาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ทั้งด้านวิชาการและประกอบอาชีพ
- (7) จัดหลักสูตรที่ภาคเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถาบัน
- (8) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ตามความต้องการของสังคม
- (9) พัฒนาหลักสูตรความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ
- (10) พัฒนาหลักสูตรนานาชาติ เพื่อรองรับนักศึกษาต่างประเทศ

1.2 การจัดการเรียนการสอน

เป้าหมาย

- (1) จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (2) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้
- (3) เน้นการจัดประสบการณ์ตรง โดยดำเนินการด้านสหกิจศึกษา
- (4) มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับนักศึกษา
- (5) มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา
- (6) เน้นการฝึกทักษะให้กับนักศึกษา
- (7) จัดให้มีทรัพยากรสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา
- (8) จัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา (Sport Academy)
- (9) จัดให้มีห้องเรียน/อุปกรณ์ที่ทันสมัย
- (10) จัดให้มีสื่อการสอนที่ทันสมัย
- (11) พัฒนาระบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ
- (12) ปรับปรุงระบบ Cyber Class ให้มีประสิทธิภาพ
- (13) จัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา
- (14) ให้มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน
- (15) จัดระบบฐานข้อมูลประเมินผลการสอน
- (16) ปรับปรุงวิธีการประเมินผล

1.3 การพัฒนาบัณฑิตของสถาบันการพลศึกษาให้มีคุณภาพและเอกลักษณ์

เป้าหมาย

(1) พัฒนาสมรรถนะ (General Competency) และมีคุณลักษณะพิเศษ (Uniqueness Competency) ด้วยการพัฒนาวิชาการและกิจกรรมที่เสริมสร้างสมรรถนะด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม การเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานและการเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม

(2) การให้ความสำคัญกับกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงมีของนักศึกษาผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ระหว่างนักศึกษากับนักศึกษา และระหว่างนักศึกษากับสังคมภายนอกอย่างเป็นรูปธรรม บัณฑิตของสถาบันการพลศึกษาจะมีทั้ง Academic transcript และ Activity transcript เมื่อสำเร็จการศึกษา

1.4 การพัฒนาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

เป้าหมาย

- (1) พัฒนาระบบห้องสมุดและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการศึกษาค้นคว้า เช่น ระบบ Internet, Intranet, LAN ข้อมูล Online
- (2) พัฒนาระบบเครือข่ายกับห้องสมุดมหาวิทยาลัยอื่นๆ
- (3) จัดทำ/จัดซื้อทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัยให้มีความเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนนักศึกษา

1.5 สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการเรียนการสอน

เป้าหมาย

- (1) กำหนดแนวปฏิบัติและการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) พัฒนาหน่วยงานที่ดูแลระบบสารสนเทศให้สามารถสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศ"ไกลมาใช้ในสาขาที่ขาดแคลนอาจารย์

1.6 การปรับปรุงห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการ/สถานกีฬา

เป้าหมาย

- (1) ปรับปรุงห้องเรียน/ห้องปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน
- (2) จัดทำห้องเรียนรวม พร้อมติดตั้งสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น วิดีโอ โปรเจคเตอร์ โทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายภาพทึบแสง ฯลฯ สำหรับทุกคณะวิชา
- (3) ปรับปรุงสนามกีฬาให้มีความพร้อมสำหรับการเรียนการสอน/การแข่งขัน เช่น ปรับปรุงสนามกีฬากลางแจ้ง สนามกีฬาในร่ม ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกายเป็นต้น

1.7 นักเรียน นักศึกษา

เป้าหมาย

- (1) การเพิ่มจำนวนนักเรียน นักศึกษา
- (2) เน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่นักเรียนที่เข้าสู่โรงเรียนกีฬาและวิทยาเขต ได้แก่

- ก. จัดให้มีโครงการหลากหลายเพื่อชักจูงใจนักเรียนเข้ามาเรียน
- ข. พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการมีงานทำหรือการประกอบอาชีพ
- ค. เน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย
- ง. กำหนดแผนการรับนักศึกษาให้มีความยืดหยุ่น

จ. จัดหาทุนการศึกษาสนับสนุนนักศึกษาที่สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบัน เช่น นักกีฬา ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักกิจกรรม เป็นต้น

ฉ. จัดให้มีวิธีการรับนักเรียน นักศึกษาที่หลากหลาย

ช. จัดให้มีศูนย์ให้การศึกษานอกวิทยาเขต เพื่อเป็นการให้โอกาสทางการศึกษาแก่ชุมชน

ฌ. ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและหลากหลายรูปแบบ โดยเน้นการปฏิบัติ และการฝึกงาน

ฎ. จัดหอพักนักเรียน นักศึกษา

(3) การลดจำนวนนักเรียน นักศึกษาที่ออกกลางคัน ได้แก่

ก. พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้มีศักยภาพในการให้คำปรึกษาด้าน การเรียนของนักเรียน นักศึกษา

ข. พัฒนาวิชา/โปรแกรมวิชา/สาขาวิชา ที่นักศึกษามีปัญหาในการเรียน ได้พัฒนาแนวทางในการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน นักศึกษา โดยให้คำนึงถึงคุณภาพ

ค. ส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อพัฒนานักเรียน นักศึกษา ที่มีคุณภาพการเรียน ก่อนข้างต่ำ เช่น จัดระบบการเรียนการสอนเพื่อช่วยพัฒนานักเรียน นักศึกษา

ง. การติดตามช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาที่เป็นนักกีฬา

(4) การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ได้แก่

ก. ส่งเสริมให้นักเรียน นักศึกษา ได้พัฒนาตนเองในกิจกรรมที่หลากหลาย ด้านวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม กีฬา การบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

ข. พัฒนาคุณภาพกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาให้มีความหลากหลาย เพื่อเอื้อต่อ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ค. พัฒนาระบบงานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาให้มีความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ในการจัดสวัสดิการ การจัดกิจกรรม งานกีฬา การพัฒนาบุคลิกภาพ การส่งเสริมและ สนับสนุนการบริหารงานแบบประชาธิปไตยในองค์กรนักศึกษา สนับสนุนงบประมาณในการจัด กิจกรรมต่างๆ ให้เพียงพอ

ง. ให้องค์กรนักเรียน นักศึกษามีอิสระ และคล่องตัวในการทำงาน โดยเพิ่ม สิ่งอำนวยความสะดวก และให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของวิทยาเขตและโรงเรียนกีฬา

จ. มุ่งเน้นให้ชมรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ กับวิทยาเขต และ โรงเรียนกีฬา เพื่อสร้างเจตคติ ความรัก ความสามัคคีในหมู่นักเรียน นักศึกษา และปลูกจิตสำนึกให้ รักในเกียรติและศักดิ์ศรีของวิทยาเขตและโรงเรียนกีฬา

ฉ. จัดให้มีโครงการพัฒนานักเรียน นักศึกษา ด้านการพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ ด้านกีฬาและนันทนาการ ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านนักเรียน นักศึกษาสัมพันธ์ และวิชาการ

ช. จัดให้มีเครือข่ายพัฒนานักเรียน นักศึกษา โดยการจัดอบรม/สัมมนา การศึกษาคูงาน

ฌ. จัดกิจกรรมการเรียนรู้และสวัสดิการนักเรียน นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(5) ส่งเสริมการบริการและสวัสดิการนักเรียน นักศึกษาเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีได้แก่

ก. ปรับปรุงการให้บริการและสวัสดิการแก่นักเรียน นักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข. พัฒนางานบริการและสวัสดิการนักเรียน นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ค. ปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้แก่นักเรียน นักศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น หอพักนักศึกษา ห้องพยาบาล

ง. จัดสรรทุนการศึกษาเพื่อสร้างโอกาสให้กับนักเรียน นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์

จ. จัดสรรทุนการศึกษาเพื่อสร้างโอกาสให้กับนักเรียน นักศึกษาที่สร้างชื่อเสียงให้แก่วิทยาเขตและโรงเรียนกีฬา

ฉ. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการให้บริการและสวัสดิการแก่นักเรียน นักศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารจัดการ

2.1 เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

(1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนพันธกิจของสถาบันการพลศึกษา

(2) ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถาบันการพลศึกษา

(3) พัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน

(4) จัดระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย เอื้อต่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ให้มี

ศักยภาพในการดำเนินการคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และประเมินผลได้รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งในสถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิ และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ กระจายอำนาจและปรับลดขั้นตอนในการบริหารงานให้กระชับและรวดเร็ว

(5) ส่งเสริมพัฒนาสถาบันและบุคลากร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการเคลื่อนเข้าสู่สังคมฐานความรู้ (knowledge society)

(6) นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการภายในเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันสมัย ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร

(7) พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารวิทยาเขต

(8) พัฒนาเว็บไซต์ของสถาบัน วิทยาเขต และโรงเรียนกีฬาให้มีประสิทธิภาพ

(9) ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี

(10) สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพ

(11) จัดให้มีระบบการสนับสนุนและกระตุ้นให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(12) เน้นหลักการรวมบริการ ประสานภารกิจเพื่อให้เกิดความประหยัดและมีประสิทธิภาพ

(13) พัฒนาระบบการให้บริการและการติดตามการกำกับติดตามการบริหาร

2.2 สร้างความร่วมมือและระดมทรัพยากรสนับสนุนกิจการของสถาบันจาก

หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

เป้าหมาย

(1) แสวงหาความร่วมมือและระดมทรัพยากรทางการบริหารจากองค์กรทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน ชุมชน และศิษย์เก่าในการพัฒนากิจการด้านการบริหารจัดการของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต และโรงเรียนกีฬา

(2) สร้างความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในรูปแบบเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(3) สร้างความร่วมมือกับองค์กรกีฬาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนากีฬาของสถาบันการพลศึกษา

2.3 เพิ่มศักยภาพด้านนโยบายและงบประมาณ

เป้าหมาย

(1) พัฒนารูปแบบและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสถาบันระยะยาว แผนประจำปี ให้สะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ ที่ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้

- (2) พัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณ ให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ และระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
- (3) พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และงานวิจัยเพื่อการบริหารจัดการสำหรับใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ในภาพรวมของสถาบัน การจัดทำแผนและการบริหารงบประมาณ และการพัฒนานุเคราะห์
- (4) สนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานในสถาบัน ที่ต้องเน้นให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) พัฒนาภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน
- (6) พัฒนาความรู้และสร้างความร่วมมือด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนกับหน่วยงานภายในสถาบัน
- (7) วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงานและจัดทำรายงานการประเมินผลงานของสถาบัน

2.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าหมาย

- (1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (2) พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรสารสนเทศ
- (3) พัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสถาบัน

2.5 พัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ (หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าโปรแกรมวิชา/สาขาวิชา/

หัวหน้างาน) ให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการ

เป้าหมาย

- (1) สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารงาน
- (2) พัฒนาหลักสูตรสมรรถนะผู้บริหาร สำหรับการฝึกอบรม

2.6 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการของบุคลากร

เป้าหมาย

- (1) จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนด้านสวัสดิการของบุคลากร

- (2) จัดตั้งกองทุนสวัสดิการสำหรับอาจารย์และบุคลากร
- (3) จัดตั้งสโมสรอาจารย์และบุคลากร

2.7 แนวทางแสวงหารายได้

เป้าหมาย

- (1) การจัดอบรมสัมมนา
- (2) การให้เช่าสถานที่
- (3) การระดมเงินบริจาค การให้ภาคเอกชนหรือศิษย์เก่าได้มีบทบาทในการสนับสนุนสถาบันมากขึ้น

2.8 พัฒนาระบบกายภาพและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

- (1) จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาภูมิสถาปัตยกรรม และสิ่งแวดล้อม
- (2) จัดทำโครงการ Green Campaign ของวิทยาเขตและโรงเรียนกีฬา ครอบคลุมในเรื่องพลังงาน ชยะ สวัสดิการภายในวิทยาเขตและโรงเรียนกีฬา
- (3) ปรับปรุงคุณภาพอาคาร/สิ่งแวดล้อม สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

2.9 ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

- (1) จัดทำคำพรรณนางานทุกตำแหน่ง
- (2) จัดโครงการพัฒนาบุคลากร กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- (3) จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง / ความรู้ สร้างการจงใจและการรักษาบุคลากร ปรับปรุงระบบ / กลไกการประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากร

3.1 การพัฒนาศักยภาพ

เป้าหมาย

- (1) สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม / สัมมนาและดูงานเพื่อการพัฒนาทักษะและประสบการณ์
- (2) จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากรทางการศึกษา
- (3) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้าน ICT แก่คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- (4) จัดโครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนางานภายในประเทศและต่างประเทศ

3.2 การพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการ

เป้าหมาย

- (1) ส่งเสริมให้คณาจารย์เสนอผลงานทางวิชาการ
- (2) จัดประชุมวิชาการและฝึกอบรมในเครือข่ายสถาบันการพลศึกษาเพื่อความร่วมมือด้านวิชาการ

3.3 การพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์

เป้าหมาย

- (1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อได้ตามความต้องการของภาควิชา โปรแกรมวิชาและสาขาวิชา
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ไปทำการวิจัย (Postdoctoral Degree) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสไปฝึกอบรมในต่างประเทศมากขึ้น
- (4) จัดหาทุนการศึกษาให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น

3.4 การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ

เป้าหมาย

- (1) จัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
- (2) สร้างวิธีการจูงใจและรักษามูลค่าที่มีบุคลากรที่สถาบันการพลศึกษาอย่างยั่งยืน
- (3) จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสม
- (4) จัดให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

การบริหารจัดการในส่วนของวิทยาเขต

4.1 การบริหารจัดการ (Management)

เป้าหมาย

- (1) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- (2) การบริหารงบประมาณ การวางแผนและการติดตามประเมินผล
- (3) การจัดการทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการต่าง ๆ
- (4) การตลาด
- (5) การบริหารความเสี่ยง
- (6) การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์

4.2 การดำเนินการขั้นสูง (High Performance)

เป้าหมาย

- (1) การพัฒนานักกีฬา การพัฒนาผู้ฝึกสอนและบุคลากรการกีฬา
- (2) การประยุกต์ใช้หลักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬา
- (3) ความรู้เกี่ยวกับสารกระตุ้น

3.3 การพัฒนากีฬา (Sport development)

เป้าหมาย

- (1) การคัดเลือก / สรรหานักกีฬา การสรรหาผู้ฝึกสอน / ผู้เชี่ยวชาญกีฬาเฉพาะ
- (2) การจัดทำแผนการฝึกซ้อม
- (3) การวิจัยทางการกีฬา การวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของนักกีฬา

4.4 การเสริมสร้างประสบการณ์การแข่งขัน (Competition)

เป้าหมาย

- (1) การจัดการแข่งขัน / ประลอง การเข้าร่วมการแข่งขันในกีฬาระดับชาติ
- (2) การเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ

การบริหารจัดการในส่วนของโรงเรียนกีฬา

เป้าหมาย

- (1) พัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬา
- (2) พัฒนาครูสามัญ
- (3) พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก
- (4) พัฒนาระบบการวิทยาศาสตร์การกีฬา
- (5) พัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนากีฬา
- (6) พัฒนาจิตวิญญาณ คุณธรรม จริยธรรม
- (7) การเข้าร่วมการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ
- (8) การกำกับติดตาม ประเมินผลทางกีฬาและผลสัมฤทธิ์การเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การวิจัยและพัฒนา

5.1 การวิจัยสร้างองค์ความรู้ / และบูรณาการ

เป้าหมาย

- (1) เชื่อมโยงการวิจัยให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
- (2) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการวิจัย และการเผยแพร่ผลการวิจัย ตลอดจน

การจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และลิขสิทธิ์

5.2 การสร้างระบบการจูงใจในการทำวิจัย

เป้าหมาย

- (1) สร้างนักวิจัยทุกสาขา ทุกระดับ โดยแสวงหาแหล่งทุน และจัดสรรทุนวิจัย
- (2) จัดการฝึกอบรมให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีศักยภาพในการทำงานวิจัย
- (3) จัดหาทุนวิจัยให้อาจารย์ และนักศึกษา ทั้งทุนจากภายนอกสถาบันและทุนจากเงินนอกงบประมาณ
- (4) จัดสรรงบประมาณจากเงินรายได้ของสถาบันอุดหนุน โครงการวิจัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของงบประมาณแต่ละคณะวิชา
- (5) พัฒนาเครือข่ายการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- (6) ปรับหลักสูตรด้านการวิจัยให้เกิดความคล่องตัว
- (7) กำหนดสัดส่วนภาระงานสอน และการวิจัย
- (8) สนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสไปนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมอย่างต่อเนื่อง
- (9) ถือว่าผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเสนอผลงานในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
- (10) ส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งภาคเอกชน หรือองค์กรเอกชน เพื่อที่จะได้ แบ่งปันทรัพยากรในการทำวิจัยให้กันและกัน ไม่ว่าจะป็นรายบุคคลหรือทุน
- (11) การพัฒนาระบบการทำงานวิชาการ/ วิจัยร่วมกันระหว่างอาจารย์ต่างศาสตร์ และระหว่างอาจารย์กับนักเรียน นักศึกษาให้เข้มแข็ง
- (12) ส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ “หนึ่งงานวิจัย หนึ่งโปรแกรมวิชา”

5.3 การบริหารงานวิจัย

เป้าหมาย

- (1) กำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยให้ชัดเจน
- (2) ส่งเสริมการวิจัยเป็นทีม เป็นชุด โครงการ และการวิจัยแบบบูรณาการ
- (3) ปรับปรุงระบบการบริหารงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ
- (4) ปรับปรุงระบบการติดตามประเมินผลการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ
- (5) พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวิจัยและพัฒนา
- (6) สร้างความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช) ในการพัฒนาศักยภาพงานวิจัยของสถาบัน

(7) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำงานวิจัยเชิงสหวิทยาการ เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้

(8) สนับสนุนให้มีการทำงานวิจัยกับหน่วยงานต่าง ๆ

5.4 การเผยแพร่ผลงานวิจัย

เป้าหมาย

(1) สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(2) ส่งเสริมให้มีวารสารวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6.1 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เป้าหมาย

(1) ดำเนินการพัฒนาตามแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(2) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทางการศึกษา

(3) การพัฒนาระบบห้องสมุดในวิทยาเขตและโรงเรียนกีฬา

(4) การจัดระบบการเรียนการสอน

(5) การพัฒนาระบบงานวิจัย

(6) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกีฬา

6.2 การส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เป้าหมาย

(1) อบรมบุคลากรด้านการใช้และการบริหาร ICT

(2) จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถาบัน

(3) กำกับ ควบคุม ดูแลงบประมาณในโครงการที่ใช้พัฒนาระบบ ICT

6.3 การพัฒนาซอฟต์แวร์

เป้าหมาย

(1) จัดหาและพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับปฏิบัติงาน

(2) การพัฒนาซอฟต์แวร์เพื่อการบริหาร

6.4 จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เป้าหมาย

(1) ดำเนินการจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการบริการวิชาการ

7.1 สนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาการแก่ชุมชนให้หลากหลายรูปแบบ

เป้าหมาย

- (1) พัฒนาหน่วยงานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนให้เป็นองค์กรเรียนรู้ที่
มาตรฐาน
- (2) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้บริการวิชาการ
- (3) การบริการวิชาการชุมชน โดยผ่านทางกระบวนการเรียนการสอน โดยผู้สอน
นำผู้เรียนไปสู่ชุมชน ให้ชุมชนเป็นศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ชุมชนได้ประโยชน์จากวิชาการ
สาขาต่าง ๆ
- (4) การบริการวิชาการชุมชนโดยผ่านการวิจัย องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยจะ
นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อการพัฒนา
- (5) การบริการวิชาการชุมชน โดยผ่านกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ซึ่งทำให้ชุมชนและนักศึกษาได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย
- (6) การบริการชุมชน โดยผ่านกระบวนการออกค่ายอาสาพัฒนา

7.2 สนับสนุนและส่งเสริมการบริการวิชาการ และการถ่ายทอดองค์ความรู้

เป้าหมาย

- (1) สร้างระบบและกลไกในการถ่ายทอดความรู้
- (2) แสวงหาแหล่งทุนและเครือข่ายความร่วมมือในการให้บริการวิชาการสำหรับ
โครงการที่มีรูปแบบประโยชน์สาธารณะ รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ เพื่อ
ร่วมกันพัฒนางานบริการวิชาการตามความต้องการของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

7.3 สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดสังคมฐานความรู้

(Knowledge – Based Society)

เป้าหมาย

- (1) พัฒนาระบบห้องสมุดของวิทยาเขตและโรงเรียนกีฬา เพื่อเป็นแหล่งส่งเสริม
การเรียนรู้และการวิจัย เป็นห้องสมุดที่มีชีวิต (Living Library) โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่
ทันสมัยและให้บริการสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันของหน่วยงานภายในและ
ภายนอกวิทยาเขต โดยพัฒนาเครือข่ายห้องสมุดของวิทยาเขต โรงเรียนกีฬาและมหาวิทยาลัยอื่นๆ
- (3) จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศความรู้สาขาวิชาต่างๆ บนเครือข่าย

อินเทอร์เน็ต

ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

7.4 ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เป้าหมาย

(1) ให้มีการศึกษาเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นและนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนา

ท้องถิ่น

(2) ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

(3) สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่นในวิทยาเขต เพื่อเป็นการ

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

7.5 ส่งเสริม อนุรักษ์ การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย

เป้าหมาย

(1) จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการละเล่นพื้นบ้าน

(2) จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนากีฬาไทย

(3) มีกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

7.6 สนับสนุนการเผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้ตระหนักในความสำคัญ

ของศิลปวัฒนธรรม

เป้าหมาย

(1) สนับสนุนและสร้างทีมงานเพื่อกิจกรรมด้านทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

(2) จัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกให้

ตระหนักในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ

(3) สร้างกลไกให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การประกันคุณภาพการศึกษา

8.1 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย

(1) การสร้างความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแก่อาจารย์และบุคลากร

(2) การพัฒนาทีมงานประกันคุณภาพ

(3) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

(4) จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในทั้งวิทยาเขตและโรงเรียนกีฬา

(5) การสร้างฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

(6) จัดให้มีระบบและกลไกการให้ความรู้การประกันคุณภาพการศึกษาแก่นักเรียน นักศึกษา

(7) การพัฒนาระบบการประเมินผล เช่น การประเมินผลการเรียนของนักศึกษาในแต่ละวิชา ต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมของภาควิชา / โปรแกรมวิชา / สาขาวิชา

(8) สถาบัน วิทยาเขต และโรงเรียนกีฬาผ่านการประเมินผลคุณภาพภายนอกจาก สมศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.2 ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชน

เป้าหมาย

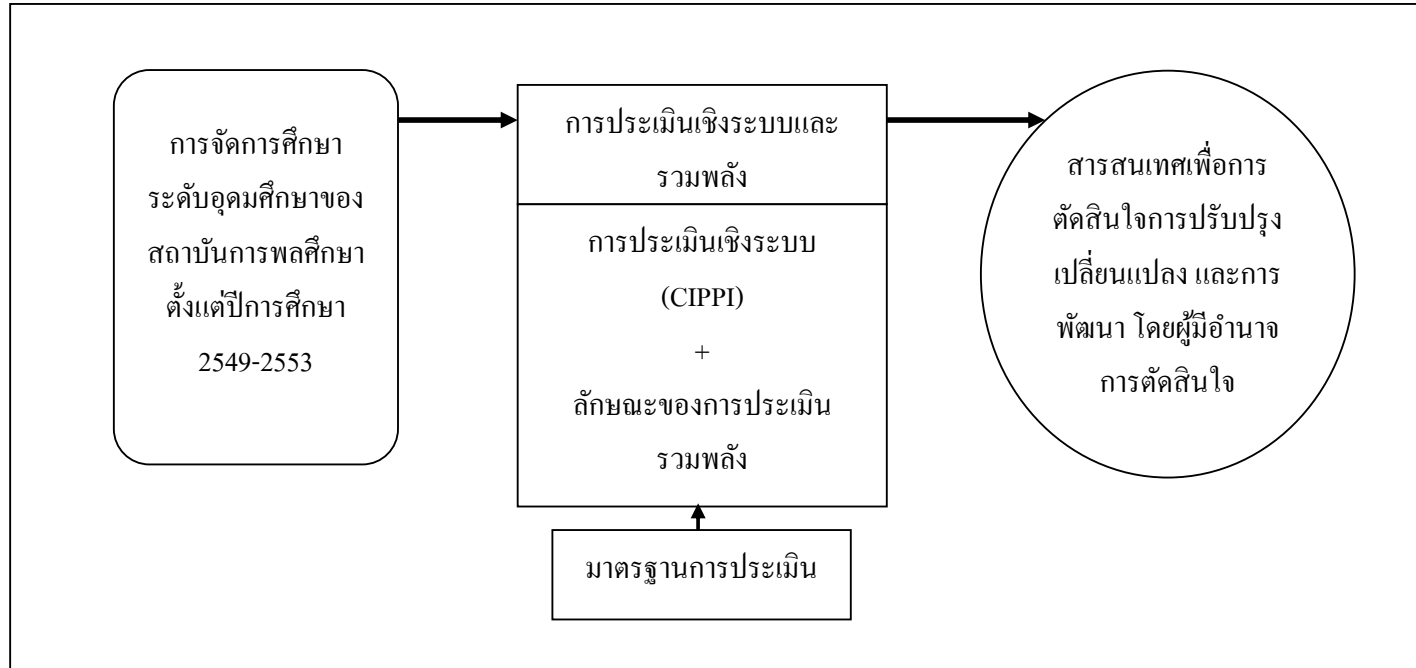
(1) มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง

(2) การจัดทำวารสารการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา เพื่อเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน

(3) การเผยแพร่ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษา ทางเว็บไซต์ของสถาบันการพลศึกษา

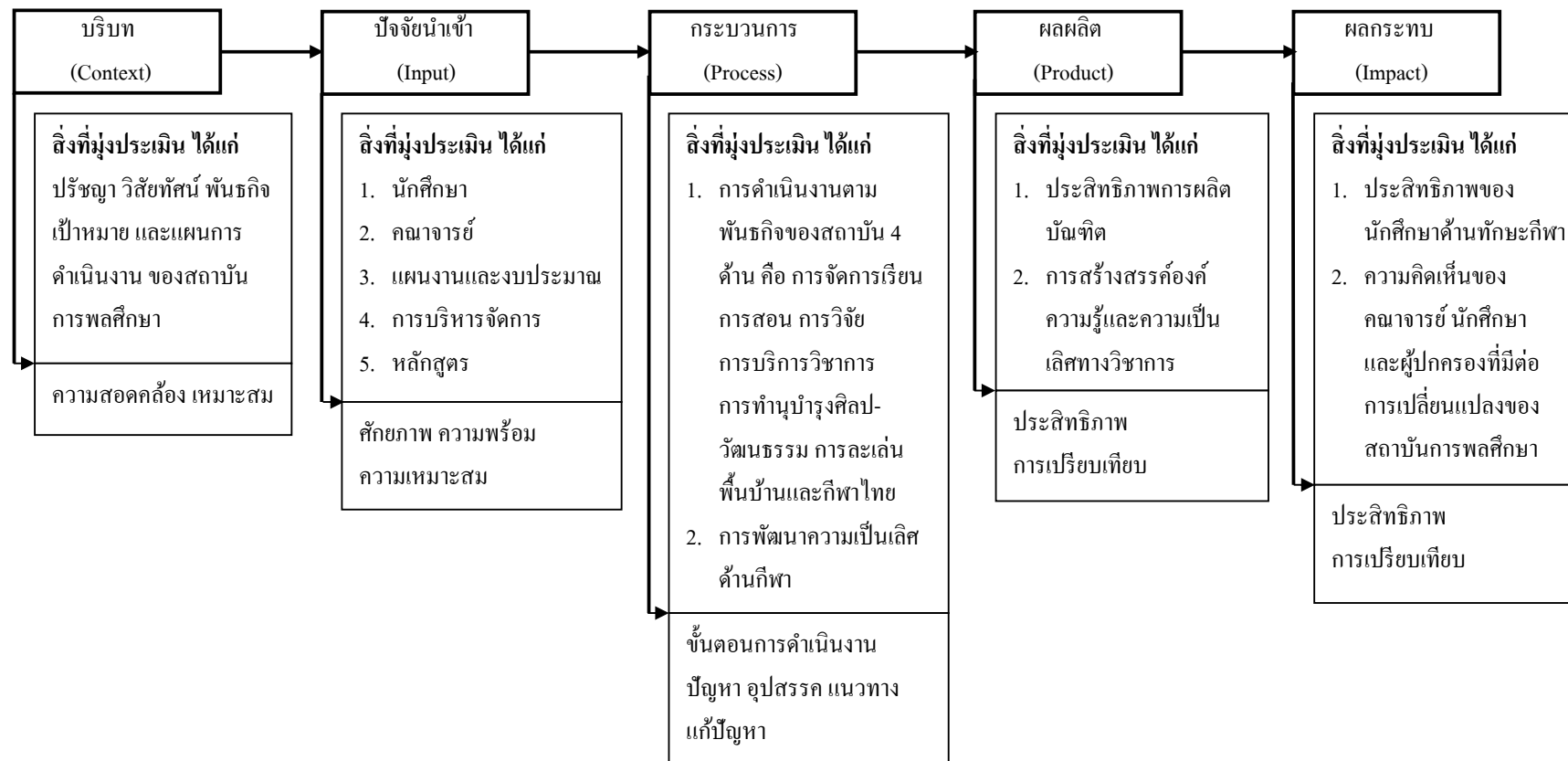
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องในการประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 15 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัย สรุปรอบการประเมินเชิงระบบ (CIPPI) ดังนี้



ภาพที่ 16 กรอบการประเมินเชิงระบบที่นำมาใช้กับการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง มีจุดประสงค์เพื่อประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลกระทบ ที่มีแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2551, 2553) ผู้วิจัยจึงได้เสนอการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 1) พื้นที่เป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย 2) รูปแบบและวิธีดำเนินการวิจัย 3) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 4) เครื่องมือ/เทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัย 5) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ/เทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัย 6) สิ่งที่มีงประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย เครื่องมือการประเมิน/แหล่งข้อมูล 7) ข้อตกลงของการประเมิน 8) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 9) การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. พื้นที่เป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่เป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย คือ สถาบันการพลศึกษาที่มีสำนักงานอธิการบดี (ชั่วคราว) ตั้งอยู่ในสนามกีฬาแห่งชาติ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยมีการจัดการศึกษาในอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีในวิทยาเขตทั้งสิ้น 17 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตกระบี่ วิทยาเขตกรุงเทพ วิทยาเขตชลบุรี วิทยาเขตชัยภูมิ วิทยาเขตชุมพร วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตเพชรบูรณ์ วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตยะลา วิทยาเขตลำปาง วิทยาเขตศรีสะเกษ วิทยาเขตสมุทรสาคร วิทยาเขตสุโขทัย วิทยาเขตสุพรรณบุรี วิทยาเขตอ่างทอง และวิทยาเขตอุดรธานี เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกสถาบันการพลศึกษา เพราะสถาบันการพลศึกษาเพิ่งได้รับการโปรดเกล้าฯ ให้มีการจัดการศึกษาในอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี ในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 ซึ่งเดิมนั้นเป็นวิทยาลัยพลศึกษามีการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และนับจากนั้นเป็นต้นมายังไม่ปรากฏการวิจัยในเรื่องของการประเมินสถาบันการพลศึกษาโดยรวม มีปรากฏเฉพาะการประเมินภายในเพื่อรองรับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ สกอ. และสำนักติดตามและประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร. ซึ่งเป็นการประเมินตามเงื่อนไขทางกฎหมาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความสำคัญของการประเมินนอกจากประสงค์จะให้ผ่านเกณฑ์ของ สมศ. สกอ. และ ก.พ.ร. แล้วยังมีความสำคัญในแง่ของสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางหรือ

เลือกวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมอันเป็นประโยชน์ที่สำคัญยิ่งของการประเมินในการทำให้การตัดสินใจเกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล (Stufflebeam, et al, 1971; Stufflebeam, 2001, 2008) อีกทั้งภารกิจที่แท้จริงของการบริหารในประเด็น การตัดสินใจ และการประเมินผลการทำงาน นั้นมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์การให้เกิดความก้าวหน้า (Wong, Nicotera, & Guthrie, 2007) สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนากิจการของ Bartol et al. (1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2551) ที่ระบุว่า การพัฒนาองค์การที่หวังผลการพัฒนาอย่างยั่งยืน อาจใช้เวลาหลายปีกว่าจะปรากฏผลให้เห็น และไม่มีเทคนิคการพัฒนากิจการใดที่จะสามารถนำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์ และเทคนิคที่ประสบผลสำเร็จในที่หนึ่งอาจไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในที่หนึ่งได้ จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมการติดตาม (monitoring) และประเมินผล (evaluation) ด้วย นอกจากนี้เหตุผลการเลือกพื้นที่สถาบันการพลศึกษาในการทำวิจัยในเบื้องต้นแล้ว เหตุผลอีกประการคือ ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ผู้สอน สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ ได้อยู่ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและติดตามการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษาอย่างต่อเนื่อง เห็นว่าการมีสารสนเทศที่เกิดขึ้นจากการวิจัยในเชิงการประเมินจะเป็นประโยชน์อีกด้านหนึ่งในการที่จะเป็นสารสนเทศพื้นฐานซึ่งช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถาบันการพลศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างแท้จริงของการจัดการศึกษาด้วย

2. รูปแบบและวิธีดำเนินการวิจัย

ด้วยการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการประเมินเชิงระบบและรวมพลังขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลกระทบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงประเมิน (evaluation research) ที่มีแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2551, 2553) ประกอบด้วย การประเมิน ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลกระทบ (context-input-process-product-impact : CIPPI) โดยคำนึงถึงการประเมินแบบรวมพลัง (collaboration evaluation) ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา และมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (standard education) ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

2.1 ระยะเตรียมการ มีวิธีการดำเนินการเป็นลำดับขั้น ดังนี้

2.1.1 กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยร่วมซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลังซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี และรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต 17 วิทยาเขต คณาจารย์ หัวหน้างาน ประกันคุณภาพ ผู้ปกครอง และนักศึกษา โดยมีบทบาทหน้าที่ ได้แก่ 1) ร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องและเป็นไปได้ และ 2) ร่วมวิพากษ์รายงานการประเมินเพื่อตรวจสอบยืนยัน

2.1.2 ศึกษาสภาพการณ์ของปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา โดยอาศัยการศึกษา วิเคราะห์จากเอกสารการประเมินภายในและการประเมินภายนอก เพื่อสะท้อนถึง ปัญหาการวิจัย นอกจากนั้นศึกษาดำรา เอกสาร วารสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ประเมินและรูปแบบการประเมินเพื่อกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและสามารถที่จะเป็นรูปแบบและวิธีการที่จะนำมาซึ่งคำตอบของการวิจัยได้

2.1.3 กำหนดประเด็นการประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย และเครื่องมือ/เทคนิควิธีที่ใช้ในการ ประเมิน

2.1.5 วิเคราะห์เนื้อหาสาระของแต่ละประเด็นการประเมิน เพื่อนำมาสร้างและหาคุณภาพ ของเครื่องมือพร้อมทั้งเกณฑ์การประเมินของเครื่องมือแต่ละชุดให้สอดคล้องกัน โดยมีเครื่องมือ/ เทคนิควิธี ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 2) แบบสอบถามชนิดปลายเปิด 3) แบบตรวจสอบ รายการ 4) แบบวิเคราะห์เอกสาร 4) แบบสอบถามชนิดประเมินค่า และ 5) การสนทนากลุ่ม

2.1.6 วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและรายงานผล

2.2 ระบุดำเนินการประเมิน มีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 นำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลไปพร้อมๆ กัน โดยดำเนินการ ตามกรอบของกลุ่ม ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีความเป็นอิสระต่อกัน สามารถที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรูปแบบของการได้มาซึ่งข้อมูลของแต่ละชนิดได้

2.2.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อเตรียมจะนำไปวิเคราะห์ต่อไป

2.3 ระบุวิพากษ์การประเมิน และสรุปผล มีขั้นตอนดังนี้

2.3.1 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ของผลการวิเคราะห์ โดยยึดตามประเด็นการประเมินในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลกระทบ

2.3.2 จัดทำสรุปร่างของรายงานการวิจัย

2.3.3 จัดสนทนากลุ่ม โดยมีผู้ร่วมสนทนาเป็นผู้วิจัยร่วมซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการ รวมพลังเพื่อการวิพากษ์ผลการประเมินรวมทั้งยืนยันตรวจสอบผลดังกล่าว

2.3.4 นำผลการวิพากษ์มาสรุป และทำการปรับปรุงร่างรายงานการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ มากขึ้น

3. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดำเนินบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนด ประชากร และกลุ่ม ตัวอย่างดังนี้

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ในปีการศึกษา 2553 ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจทั้งที่ส่วนกลาง ได้แก่ อธิการบดี จำนวน 1 คน คณบดี จำนวน 3 คน และส่วนภูมิภาค ได้แก่ รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขต จำนวน 17 คน รวมทั้งสิ้น 21 คนคน

3.1.2 คณาจารย์ จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 942 คน

3.1.3 นักศึกษา จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 12,371 คน

3.1.4 หัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 17 คน

3.1.5 ผู้ปกครองของนักศึกษา จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 12,371 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างจากประชากรทุกหน่วย โดยมุ่งเน้นในการเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ซึ่งเป็นการเลือกพื้นที่ตัวอย่างหรือวิทยาเขตตัวอย่างที่แบ่งวิทยาเขตตามภูมิภาค เป็นการเลือกแบบอย่างง่าย (simple sampling) ที่มี 8 วิทยาเขต ได้แก่

- 1) ภาคเหนือ ได้แก่ วิทยาเขตเชียงใหม่ และวิทยาเขตสุโขทัย
- 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตชัยภูมิ
- 3) ภาคกลาง ได้แก่ วิทยาเขตกรุงเทพ และวิทยาเขตอ่างทอง
- 4) ภาคใต้ ได้แก่ วิทยาเขตชุมพร และวิทยาเขตกระบี่

ภายหลังจากนั้นจึงมีการเลือกตัวอย่างแต่ละหน่วยพื้นที่ตัวอย่าง มีวิธีการเลือกดังนี้

1) ผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ มีการเลือกแบบเจาะจง (purposive) ประกอบด้วย ผู้บริหารส่วนกลาง จำนวน 1 คน ได้แก่ อธิการบดี และผู้บริหารวิทยาเขต ในตำแหน่งรองอธิการ ประจำวิทยาเขตฯ ละ 1 คน จำนวน 8 คน ดังนั้น รวมคณะผู้บริหารในการตัดสินใจทั้งสิ้น 9 คน

2) คณาจารย์ มีการเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่าย มีการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับศึกษา ค่าเฉลี่ยของประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนระดับ บวกลบ 10% ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2544) ได้ตัวอย่าง จำนวน 200 คน ซึ่งมี 8 วิทยาเขตฯ ละ 25 คน

3) นักศึกษา มีการเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่าย มีการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับศึกษา ค่าเฉลี่ยของประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนระดับ บวกลบ 10% ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ตัวอย่าง จำนวน 240 คน ซึ่งมี 8 วิทยาเขตฯ ละ 30 คน

4) หัวหน้างานประกันคุณภาพในวิทยาเขต เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน

5) ผู้ปกครอง มีการเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่าย จำนวน 240 คน ซึ่งมี 8 วิทยาเขตฯ ละ

30 คน

4. เครื่องมือ/เทคนิควิธี ที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการประเมินเชิงระบบและรวมพลังซึ่งเป็นระเบียบวิธีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดหมายตามที่เสนอของวิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ที่นำมาใช้ในการประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ดังนี้

3.1 การประเมินบริบท มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีข้อมูลตรวจสอบจุดหมายหรือทิศทางของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้แต่เดิมนั้นว่ายังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ บริบทอาจยังคงเดิมแต่อาจมีสิ่งแทรกซ้อนบางอย่างมา มีผลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจุดหมายหรือทิศทางของการจัดการศึกษานั้นหรือไม่ หรือบริบทมีการเปลี่ยนแปลงไป จุดมุ่งหมายและทิศทางของการจัดการศึกษาที่มีอยู่เดิมจะเปลี่ยนไปหรือไม่

3.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลมาตรวจสอบทรัพยากรที่กำหนดไว้แต่เดิมว่ายังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ มีปัญหาหรือข้อเสนอนะอะไร อย่างไร มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรที่กำหนด เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนทรัพยากรใหม่หรือไม่

3.3 การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง โดยสิ่งที่เกิดขึ้นจริงนั้น บางเรื่องอาจจะเป็นการสอบถามหรือเก็บข้อมูลย้อนหลังเพราะผ่านช่วงระยะเวลาปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ มาช่วงเวลาหนึ่งแล้ว

3.4 การประเมินผลลัพธ์ เป็นการประเมินถึงผลที่เกิดขึ้นจริง ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง

3.5 การประเมินผลกระทบ เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องที่ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งทางบวกและทางลบ

ดังนั้น เครื่องมือ/เทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดไว้สอดคล้องกับจุดประสงค์การประเมิน ลักษณะของข้อมูล แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล และลักษณะของการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง โดยเครื่องมือมีลักษณะที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับผู้บริหารระดับสูง เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจต่อการบริหารและจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 และแนวโน้มของทิศทางการจัดการศึกษาในอนาคต

2) แบบตรวจสอบรายการ ใช้สำหรับการประเมินตามสิ่งที่มุ่งประเมินและตัวบ่งชี้ ซึ่งประยุกต์ปรับปรุงเครื่องมือจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา (2553) โดยอิงมาตรฐานของ The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation ประกอบด้วยมาตรฐาน

หลักด้าน ธรรมประโยชน์ (utility) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) ด้านความชอบธรรม (propriety) ด้านความถูกต้อง (accuracy) และด้านความพร้อมรับผิดชอบ (evaluation accountability)

3) แบบวิเคราะห์เอกสาร เป็นการวิเคราะห์ของหลักฐานร่องรอยที่ปรากฏในเชิงเอกสาร ภาพถ่าย แฟ้มสะสมผลงาน รวมทั้งผลการประเมินภายในและภายนอก

4) แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามถึงความคิดเห็นของการดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 และความต้องการจำเป็นหรือทิศทางที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา โดยแยกชนิดของเครื่องมือ ดังนี้

(1) แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายเปิด สำหรับผู้บริหารระดับวิทยาเขต เป็นการสอบถามให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการประเมินด้านบริบท

(2) แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับนักศึกษา เกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิตในส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

(3) แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับคณาจารย์ เป็นการสอบถามให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการประเมินในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

(4) แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ในด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภารกิจของการเป็นอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและการสร้างสรรค์งานวิชาการ ด้านการบริการงานวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่นและด้านการทะนุบำรุงอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทย การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

5) การสนทนากลุ่ม เป็นเทคนิควิธีในการให้ผู้วิจัยร่วมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลัง ได้สนทนาเพื่อร่วมวิพากษ์ผลการประเมินและการตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ/เทคนิควิธี ที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้น ได้กำหนดโครงสร้างของเนื้อหาองค์ประกอบของการประเมินที่สามารถนำมาสร้างเป็นประเด็นข้อคำถาม โดยได้จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 และนำมาสร้างตามรูปแบบการสร้างเครื่องมือวัดผล ซึ่งได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแยกได้ 5 ประเภท แบ่งเป็น 10 ชุด ภายหลังจากได้จัดทำโครงร่างของเครื่องมือแต่ละชนิดแล้ว ก็นำเครื่องมือหาคุณภาพทั้งจากผู้เชี่ยวชาญและการนำไปทดลองใช้ (try out) โดยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
<p>ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ระดับอุดมศึกษา</p> <p>1. ดร.ประกิต หงษ์แสนชาธรรม</p> <p>2. ดร.นรินทร์ สุทธิศักดิ์</p>	<p>รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ การศึกษา สถาบันการพลศึกษา</p> <p>ผู้ช่วยอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตชัยภูมิ</p>
<p>ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน</p> <p>1. ผศ.ดร.พิชัย ละแมนชัย</p> <p>2. ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวดี</p>	<p>อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (อดีตอธิการบดี)</p> <p>หัวหน้าสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์</p>
<p>ผู้เชี่ยวชาญด้านการพลศึกษา</p> <p>1. ดร.ชัยรัตน์ ชุตกุล</p>	<p>หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม</p>

การตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 วิธี ดังนี้

5.1 การตรวจสอบและหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำเครื่องมือทุกชนิดภายหลังจากมีการกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือแล้ว นำให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ตรวจสอบในเชิงรูปแบบข้อความที่เป็นข้อคำถามให้เกิดความชัดเจน พร้อมทั้งการตรวจสอบความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของข้อความข้อคำถามกับจุดประสงค์การนำไปใช้ของเครื่องมือแต่ละชนิด โดยวิธีตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective Congruence Index: IOC) และมีเกณฑ์ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหา

5.2 การหาความเชื่อมั่น (reliability) เป็นการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ และแบบวัดเจตคติ ภายหลังจากการปรับปรุงข้อคำถามและหาความตรงจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำเครื่องมือมาปรับปรุงตามคำแนะนำแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลในวิทยาเขตที่ไม่ใช่พื้นที่ตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยเกณฑ์

คุณภาพที่มีค่าตั้งแต่ 0.85 ขึ้นไป (เยาวดี วิบูลย์ศรี, 2539) จากนั้นนำมาปรับให้เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ/เทคนิควิธีใน 5 ประเภท แบ่งเป็น 10 ชุด มีรายละเอียด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบการวิจัยเรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (2549-2553) มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษารูปแบบการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างรูปแบบและขั้นตอนการสร้าง ได้แก่ ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นสัมภาษณ์ และขั้นสรุป อย่างไรก็ตามข้อควรคำนึงถึงการสัมภาษณ์ที่สำคัญ คือ ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการสัมภาษณ์ ศึกษาขั้นตอนการสัมภาษณ์ ศึกษาประเด็นการสัมภาษณ์อย่างเข้าใจ มีการประสานเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ล่วงหน้า การกำหนดระยะเวลาการสัมภาษณ์ การจัดเตรียมอุปกรณ์การบันทึกการสัมภาษณ์ อาทิ เครื่องบันทึกเสียงที่ได้คุณภาพของการบันทึก กล้องถ่ายภาพ เป็นต้น รวมทั้งมีผู้ช่วยในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการสัมภาษณ์ด้วย

(2) กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ซึ่งเกิดขึ้นจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นแง่มุมในเชิงลึกให้ครอบคลุมในประเด็นการประเมินเชิงระบบ คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ

(3) จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และด้านภาษาที่ใช้ในการสัมภาษณ์

(4) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญมาปรับแก้ในภาษาที่ใช้และเนื้อหาให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้ จากการตรวจสอบถึงความตรงของเนื้อหาการสัมภาษณ์ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ทุกข้อ

(5) จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ชุดที่ 2 แบบตรวจสอบรายการเพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (2549-2553) เป็นการตรวจสอบรายการตามสิ่งที่ประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย และเกณฑ์การประเมิน ซึ่งรายการต่าง ๆ นั้นจะมีเอกสารการดำเนินการ หรือหลักฐานอื่น อาทิ สภาพการณ์จริงที่ปรากฏ รูปถ่าย แฟ้มสะสมผลงาน เป็นต้น การสร้างและหาคุณภาพแบบตรวจสอบรายการมีดังนี้

(1) ศึกษารูปแบบการสร้างแบบตรวจสอบรายการ โดยเฉพาะทางด้านการประเมิน

ต่างๆ จาก A tool for applying the Fifth Installment of the CIPP Model to assess long-term enterprises ของ Stufflebeam (2002) และคู่มือการประกันคุณภาพภายในการศึกษาภายในสถานศึกษา พ.ศ.2553 เพื่อนำมาประยุกต์และใช้เป็นกรอบแนวทางของเครื่องมือ

(2) กำหนดประเด็นการตรวจสอบรายการ จากสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวอย่าง เป้าหมาย เกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือหรือแหล่งข้อมูล ที่มีการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมในประเด็นการประเมินเชิงระบบที่สามารถจะตรวจสอบได้ตามธรรมชาติของลักษณะข้อมูลและการดำเนินการ

(3) ร่างรูปแบบของแบบตรวจสอบรายการที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ รายการที่ตรวจสอบ และเอกสารที่อ้างอิงที่ต้องระบุนหาปรากฏว่ามีหลักฐานอยู่หรือมีการดำเนินการและระบุไม่มีหากไม่มีเอกสารหรือการดำเนินการใดๆ เป็นต้น

(4) นำร่างแบบตรวจสอบรายการให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้

(5) ผลของการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหากับจุดมุ่งหมายที่ประเมินมีค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อ นอกจากนั้นยังมีการปรับแก้ด้านภาษาที่ใช้จากผู้เชี่ยวชาญ

(6) ปรับปรุงแบบตรวจสอบรายการตามคำแนะนำ และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ชุดที่ 3 แบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาของ

สถาบันการพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (2549-2553) เป็นการบันทึกข้อมูลในลักษณะต่างๆ ตามที่กำหนดในตัวอย่าง โดยข้อมูลส่วนมากเป็นข้อมูลทุติยภูมิ มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

(1) ศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบบันทึกเพื่อเป็นแนวทางของการสร้างรูปแบบของเครื่องมือ

(2) กำหนดประเด็นในการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมุ่งเน้นที่ข้อมูลตามตัวอย่างและข้อมูลที่ เป็นไปได้ในการเก็บรวบรวม

(3) ร่างแบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อนำให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือในการพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ให้คำแนะนำ

(4) ปรับปรุงแบบวิเคราะห์เอกสารตามคำแนะนำและจัดทำเป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ชุดที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษา
ระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง เป็น
แบบสอบถามชนิดปลายเปิด สำหรับผู้บริหาร ซึ่งใช้ประกอบการประเมินด้านบริบท มีวิธีการสร้าง
และหาคุณภาพ ดังนี้

(1) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายเปิด จากเอกสาร
ตำรา และตัวอย่างจากหนังสือด้านการวัดและประเมินผลรวมทั้งตัวอย่างเครื่องมือจากงานวิจัย

(2) สรุปรูปกรอบในสิ่งที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วย ปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ
เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่ตอบแบบสอบถามได้ศึกษาและนำไปสู่การตอบ
แบบสอบถามที่สอดคล้องและตรงประเด็น

(3) สร้างประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบริบททั้งหมด 6 ข้อ และเว้น
ช่องว่างเพื่อเป็นพื้นที่ในการตอบคำถาม

(4) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ
ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือในการพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ

(5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ พร้อมทั้งหาดัชนีความสอดคล้องของ
ข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ของการประเมิน คือค่าเท่ากับ 1 ทุกข้อ

(6) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ชุดที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษา ระดับ
อุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ชนิดปลายปิด
ประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับนักศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิตในส่วน
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

(1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และตัวอย่างของการสร้างแบบสอบถามปลายปิด ทางด้านการ
วัดผลและงานวิจัย เพื่อใช้เป็นกรอบสำหรับสร้างรูปแบบของแบบสอบถาม

(2) กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน เป็นตอนที่เกี่ยวข้องกับสภาพ
ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่สอบถามความคิดเห็นในประเด็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(3) กำหนดประเด็นหลักของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา
ที่เกิดขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ ด้าน
ปัญญาและความสร้างสรรค์ ความสามารถในการปฏิบัติ และด้านจริยธรรม

(4) สร้างประเด็นคำถามย่อยตามประเด็นคำถามหลัก และกำหนดรูปแบบการตอบ
คำถามเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ

(5) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง

(6) วิเคราะห์ความตรงของเครื่องมือด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1

(7) นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในวิทยาเขตชัยภูมิ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของคอนบรค ที่มีค่าเท่ากับ 0.9236

(8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ชุดที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษา ระดับ

อุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ชนิดปลายปิด ประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับคณาจารย์ เป็นการสอบถามให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการประเมินในด้าน บริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

(1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และตัวอย่างของการสร้างแบบสอบถามปลายปิด ทางด้านการ วัดผลและงานวิจัย เพื่อใช้เป็นกรอบสำหรับสร้างรูปแบบของแบบสอบถาม

(2) กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน เป็นตอนที่เกี่ยวข้องกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่สอบถามความคิดเห็นในประเด็นที่ครอบคลุมการประเมิน ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

(3) กำหนดประเด็นหลักของความคิดเห็นในแต่ละด้านการประเมิน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ เกิดขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 14 ประเด็น

(4) สร้างประเด็นคำถามย่อยตามประเด็นคำถามหลัก และกำหนดรูปแบบการตอบคำถามเป็นมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ

(5) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง

(6) วิเคราะห์ความตรงของเครื่องมือด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1

(7) นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับคณาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในวิทยาเขตอุดรธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของคอนบรค ที่มีค่าเท่ากับ 0.8596

(8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ชุดที่ 7, 8 และ 9 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัย เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษา

ระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งเป็นการ สอบถามความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอัน

เนื่องมาจากการจัดการศึกษาตามกรอบภารกิจ 4 ภารกิจของอุดมศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามชุดที่ 7, 8 และ 9 ตามลำดับ มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

- (1) ศึกษาเอกสาร ตำรา ตัวอย่างของแบบสอบถาม เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม
 - (2) กำหนดแบบการสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและส่วนของทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากการบริหารตามกรอบภารกิจหลัก 4 ด้าน
 - (3) กำหนดประเด็นการวัดในกรอบภารกิจหลัก 4 ด้านของอุดมศึกษา ซึ่งเกิดจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และการสร้างสรรค์งานวิชาการ ด้านการบริการงานวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น และด้านภาระงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรมไทย การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย
 - (4) สร้างข้อคำถามตามประเด็นของภารกิจ 4 ด้าน ซึ่งเน้นในทางบวกอันเนื่องจากการจัดการศึกษาควรที่จะมีการเห็นการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยมีระดับของความคิดเห็นมี 5 ระดับ
 - (5) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง
 - (6) วิเคราะห์ความตรงของแบบสอบถามด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1
 - (7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในวิทยาเขตชัยภูมิ รวมจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของคอนบราค ที่มีค่าเท่ากับ 0.8734
 - (8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
- ชุดที่ 10 การสนทนากลุ่ม** เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง เป็นเทคนิควิธีที่จะได้มาซึ่งข้อมูลจากการวิพากษ์ผลการประเมินและการตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้
- (1) ศึกษาวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่มจากเอกสาร ตำรา ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ
 - (2) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสนทนากลุ่มซึ่งเป็นผู้วิจัยร่วมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลัง จำนวน 12 คน ทั้งนี้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินเข้าร่วมสนทนาด้วย
 - (3) กำหนด วันเวลา สถานที่ ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งมีการประสานขอความร่วมมือกับผู้สนทนากลุ่มเป็นรายบุคคล

(4) จัดเตรียมเอกสารที่สรุปผลการประเมิน และประเด็นการสนทนาที่ครอบคลุม และเหมาะสม รวมทั้งเตรียมความพร้อมของผู้ดำเนินการซึ่งเป็นผู้วิจัยในการนำเข้าสู่ประเด็นการสนทนาในแต่ละประเด็นอย่างมีแง่มุมและรอบด้าน นอกจากนี้ยังเตรียมพร้อมเกี่ยวกับผู้ช่วยในการจดบันทึก การบันทึกเสียง และการบันทึกภาพ

(5) สำหรับประเด็นการสนทนาได้ตรวจสอบความตรงจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มต่อไป

6. สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย เครื่องมือการประเมิน/แหล่งข้อมูล

การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 – 2553 ซึ่งมีการประเมินในด้านบริบท (context: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (input: I) ด้านกระบวนการ (process: P) ด้านผลผลิต (product: P) และ ด้านผลกระทบ (impact: I) และอาศัยการรวมพลังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สาระของการประเมินนั้นได้กำหนด สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย เกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือ/แหล่งข้อมูล เป็นแนวทางสำหรับการประเมิน ทั้งนี้ สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมายและเกณฑ์การประเมิน เกิดขึ้นจากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปและการเคลื่อนไหวของการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษารวมทั้งสอดคล้องกับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาทิ กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อการศึกษาระดับปริญญาเอก ดังนั้น ความครอบคลุมของเนื้อหาจะไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นที่มีการจัดทำหรือประเมินอยู่แล้ว เช่น การประกันคุณภาพภายใน รายงานผลการปฏิบัติงานของ กพร., สกอ. และสมศ. การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นวิจัยเชิงประเมินที่มีมุ่งในเรื่องของการเป็นสารสนเทศให้กับผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำหรับการกำหนด สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือ/แหล่งข้อมูลในการประเมินทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

สิ่งที่มีมุ่งประเมินด้านบริบท ได้แก่ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ กระบวนการพัฒนาแผน

สิ่งที่มุ่งประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่

1. นักศึกษา มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ คือ
 - (1) จำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับสมัคร : จำนวนนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียน
 - (2) จำนวนนักศึกษา : จำนวนคณาจารย์ประจำ
2. คณาจารย์ มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ การพัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ
3. แผนงานและงบประมาณ มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ การจัดทำแผนงานและงบประมาณ
4. การบริหารจัดการ มีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - (1) เสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
 - (2) การมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ
 - (3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
5. หลักสูตร มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ การพัฒนาหลักสูตร

สิ่งที่มุ่งประเมินด้านกระบวนการ ได้แก่

1. การดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย มีตัวบ่งชี้ 4 ตัวบ่งชี้ คือ
 - (1) ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน
 - (2) ระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และกิจกรรมการพัฒนา นักศึกษา
 - (3) ระบบการวิจัยและพัฒนา
 - (4) การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
2. การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ ระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา

สิ่งที่มุ่งประเมินด้านผลผลิต ได้แก่

1. ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต มีตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ คือ
 - (1) ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับนักศึกษาระดับชั้นปีสุดท้าย
 - (2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
2. การสร้างสรรค์องค์ความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ การมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ

สิ่งที่มุ่งประเมินด้านผลกระทบ ได้แก่

1. ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะการกีฬา มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ จำนวนรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ
2. ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ เจตคติของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา

โดยการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลกระทบ มีรายละเอียดของสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ คำอธิบายตัวบ่งชี้ เป้าหมาย เกณฑ์การประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล ดังนี้

6.1 การประเมินบริบท

- 1) **สิ่งที่มุ่งประเมิน : ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน**
ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน

คำอธิบายตัวบ่งชี้ : สถาบันการพลศึกษามีพันธกิจหลัก คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย สถาบันจึงกำหนดทิศทางการพัฒนาและการดำเนินงานของสถาบันให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์หรือจุดเน้น มีคุณภาพ มีความเป็นสากล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับและสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม

เป้าหมาย

1. มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบายสภาสถาบันการพลศึกษา โดยมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถาบัน ได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน โดยมีแผนที่เชื่อมโยงกับ ปรัชญาหรือปณิธานและพระราชบัญญัติของสถาบัน ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) และแผนพัฒนาการศึกษาอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551 -2554)
2. มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระดับสถาบันสู่หน่วยงานภายใน และวิทยาเขต
3. มีกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ครบ 4 พันธกิจ คือ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย
4. มีตัวบ่งชี้ของแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี และค่าเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน
5. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ครบ 4 พันธกิจ

6. มีการประเมิน กำกับและติดตามการดำเนินงานและรายงานผลต่อผู้บริหารและสภาสถาบันเพื่อพิจารณา พร้อมนำผลการพิจารณา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และแผนประจำปี

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบตรวจสอบรายการ
2. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร
3. แบบสอบถามชนิดปลายเปิดสำหรับผู้บริหาร
4. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

6.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า

1) สิ่งที่มีประเมิน : นักศึกษา

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 2 : สถาบันการพลศึกษามีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีที่มีการประกาศรับสมัครนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าที่ได้กำหนดตามแผนการประกาศรับสมัครตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นมา

เป้าหมาย

มีจำนวนนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนเท่ากับจำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับสมัคร

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

แบบวิเคราะห์เอกสาร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 จำนวนนักศึกษา : จำนวนคณาจารย์ประจำ

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 3 : สถาบันการพลศึกษามีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี โดยได้กำหนดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาและจำนวนคณาจารย์ประจำตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เป้าหมาย

จำนวนคณาจารย์ต้องมีสัดส่วนต่อนักศึกษาเต็มเวลา ที่เป็นไปตามการกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านกลุ่มครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

แบบวิเคราะห์เอกสาร

2) สิ่งที่มีประเมิน : คณาจารย์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 4 : สถาบันการพลศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ โดยการจัดการฝึกอบรม/สัมมนาและดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ มีโครงการพัฒนาอาจารย์/จัดสรรทุนการศึกษาต่อ /ทำความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ในการให้โอกาสกับคณาจารย์ในการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ นอกจากนี้ สถาบันจะต้องสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ มีระบบสวัสดิการและเชิดชูเกียรติกับคณาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นด้วย

เป้าหมาย

1. มีโครงการด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
2. มีการสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการศึกษาคู่ที่ใช้เวลาบางส่วนของราชการ ตามความต้องการของภาควิชา/สาขาวิชา
3. มีการสนับสนุนให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกสามารถไปทำการวิจัย (Postdoctoral Degree) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ
4. มีการจัดหาทุนการศึกษาให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อเพื่อเพื่อคุณวุฒิให้สูงขึ้น
5. มีระบบการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คณาจารย์อย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร
2. แบบตรวจสอบรายการ
3. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
4. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

3) สิ่งที่มีประเมิน : แผนงานและงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การจัดทำแผนงานและงบประมาณ

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 5 : สถาบันการพลศึกษาจะต้องมีระบบในการแผนพัฒนาสถาบัน ทั้งในระยะยาวและระยะประจำปี มีการพัฒนาระบบและมีแผนกลยุทธ์ทางการเงิน มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศและงานวิจัยสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของสถาบัน

เป้าหมาย

1. มีรูปแบบและกระบวนการมีจัดทำแผนพัฒนาสถาบันระยะยาวและประจำปี ที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ที่ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. มีการพัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นงานตามยุทธศาสตร์
3. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศและงานวิจัยเพื่อบริหารจัดการสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์โดยภาพรวมของสถาบัน
4. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการประเมินผลงานของสถาบัน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบวิเคราะห์เอกสาร
2. แบบตรวจสอบรายการ
3. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

4) สิ่งที่มีประเมิน : การบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 6 เสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 6 : ปัจจัยสำคัญทางการบริหารสถาบันการพลศึกษาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า คือ ต้องมีกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์กร การนำ และการควบคุม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการบริหารจัดการ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีการบริหารจัดการความเสี่ยง สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพใช้หลักการรวมบริการ รวมทั้งมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันไปในทิศทางที่ถูกต้อง

เป้าหมาย

1. ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถาบันการพลศึกษา
2. พัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน
3. จัดระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย เอื้อต่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ให้มีศักยภาพในการดำเนินการคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และประเมินผลได้รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งในสถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิ และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการ

บริหารจัดการ กระจายอำนาจและปรับลดขั้นตอนในการบริหารงานให้กระชับและรวดเร็ว

4. นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการภายในเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันสมัย ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารวิทยาเขต

6. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้ระบบการประกันคุณภาพ

7. เน้นหลักการรวมบริการ ประสานภารกิจเพื่อให้เกิดความประหยัดและมี

ประสิทธิภาพและการติดตามการกำกับติดตามการบริหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบตรวจสอบรายการ

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

3. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

ตัวบ่งชี้ที่ 7 การมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 7 : การบริหารสถาบันการพลศึกษาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า คือ จะต้องมีการมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา สร้างความเข้าใจกับทีมงาน มีการให้ความรู้กับนักศึกษา สร้างวัฒนธรรมการประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งทุกวิทยาเขตจะต้องผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชนอย่างหลากหลายรูปแบบ

เป้าหมาย

1. มีการพัฒนาและสร้างความเข้าใจทีมงานการประกันคุณภาพที่เป็นอาจารย์และบุคลากร

2. มีการสร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน

3. มีระบบและกลไกการให้ความรู้การประกันคุณภาพแก่นักศึกษา

4. มีการสร้างวัฒนธรรมการประเมินคุณภาพในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. ทุกวิทยาเขต ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. เผยแพร่ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนอย่างหลากหลายรูปแบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบตรวจสอบรายการ

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

3. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

ตัวบ่งชี้ที่ 8 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 8 : การบริหารสถาบันการพลศึกษาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า คือ จะต้องมีการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีเจ้าหน้าที่ที่มีเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถดูแลระบบ มีการใช้ประโยชน์จากข้อมูล มีการพัฒนาเครือข่ายให้ครอบคลุมทุกวิทยาเขต มีข้อมูลด้านการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและนักศึกษา และมีห้องเรียนและอุปกรณ์รองรับต่อการจัดการเรียนรู้ด้วย IT อย่างทั่วถึง

เป้าหมาย

1. มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านดูแลระบบและ update ข้อมูลที่มีประโยชน์ของสถาบันและอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง
2. มีการใช้ประโยชน์กับข้อมูลในระบบสารสนเทศอย่างมากและมีความสร้างสรรค์
3. มีการพัฒนาซอฟต์แวร์ และมีศูนย์เครือข่ายของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตครอบคลุมในทุกสถาบัน และวิทยาเขต
4. มีข้อมูลด้านการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อของบุคลากรและนักศึกษา เช่น การจัดซื้อข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร ตำราอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย ทั้งของไทยและต่างประเทศ ทั้งนี้สามารถเข้าถึงด้วยระบบการสร้างรหัสผ่าน
5. มีระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบ IT โดยมีสถานที่ห้องเรียนและอุปกรณ์รองรับอย่างทั่วถึง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบตรวจสอบรายการ
 2. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์
- 5) สิ่งที่มีประเมิน : หลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 9 การพัฒนาหลักสูตร

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 9 : สถาบันการพลศึกษามีการจัดหลักสูตรที่มีความหลากหลายตามความต้องการของสังคม มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันข้ามสาขาวิชา จัดหลักสูตรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม

เป้าหมาย

1. จัดหลักสูตรตามความต้องการของสังคม
2. ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ (Multidisciplinary) โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามสาขาวิชา คณะวิชา โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

3. พัฒนาหลักสูตรให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์
4. พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาสังคม
5. ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะสหวิทยาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ทั้งด้านวิชาการและประกอบอาชีพ
6. จัดหลักสูตรที่ภาคเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถาบัน
7. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ตามความต้องการของสังคม
8. พัฒนาหลักสูตรความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ
9. พัฒนาหลักสูตรนานาชาติ เพื่อรองรับความเป็นระดับนานาชาติของสถาบันการพลศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบตรวจสอบรายการ
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
3. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

6.3 การประเมินด้านกระบวนการ

1) สิ่งที่มีอยู่ประเมิน : การดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

ตัวบ่งชี้ที่ 10 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 10 : สถาบันการพลศึกษามีพันธกิจในการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิต ซึ่งจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดประสบการณ์ตรงและการใช้ทักษะด้านภาษาอังกฤษและทักษะคอมพิวเตอร์ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ มีแหล่งสารสนเทศในการสืบค้น มีสถาบันวิชาการกีฬา มีห้องเรียนและวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวย มีการทำวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินการสอน และการวัดการประเมินผู้เรียนที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

เป้าหมาย

1. มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร
2. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้
3. มีการเน้นการจัดประสบการณ์ตรง โดยดำเนินการด้านสหกิจศึกษา

4. มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับนักศึกษา
 5. มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา
 6. เน้นการฝึกทักษะให้กับนักศึกษา
 7. จัดให้มีทรัพยากรสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา
 8. จัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา (Sport Academy)
 9. จัดให้มีห้องเรียน/อุปกรณ์ รวมทั้งสื่อการสอนที่ทันสมัย
 10. ให้มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน
 11. จัดระบบฐานข้อมูลประเมินผลการสอน
 12. ปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้
- เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล**
1. แบบตรวจสอบรายการ
 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
 3. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และกิจกรรม

การพัฒนานักศึกษา

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 11 : สถาบันการพลศึกษา มีระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต โดยการจัดทำแผนการเพิ่มปริมาณของนักศึกษา มีวิธีการลดจำนวนนักศึกษา มีแผนการพัฒนากิจกรรมนักศึกษา มีการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

เป้าหมาย

1. มีแผนการเพิ่มปริมาณของนักศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายของการประกาศรับสมัครอย่างเป็นขั้นตอน ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
 2. มีวิธีการลดจำนวนนักศึกษาที่ออกกลางคัน อย่างชัดเจน
 3. มีแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติทุกด้าน
 4. มีการประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษา
 5. นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา
- เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล**
1. แบบตรวจสอบรายการ
 2. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

ตัวบ่งชี้ที่ 12 ระบบการวิจัยและพัฒนา

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 12 : สถาบันการพลศึกษามีพันธกิจในการทำวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และการบูรณาการไปใช้ในพันธกิจอื่น มีระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย มีการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งการต่อยอดและการนำผลการวิจัยมาใช้อย่างจริงจัง

เป้าหมาย

1. มีวิจัยสร้างองค์ความรู้และการบูรณาการครอบคลุมทุกพันธกิจ
2. มีการสร้างระบบการจูงใจในการทำวิจัย
3. มีโครงสร้างการบริหารงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม และมีการบริหารงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีระบบการเผยแพร่งานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและนานาชาติ
5. มีการต่อยอดงานวิจัยและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบตรวจสอบรายการ
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
3. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

ตัวบ่งชี้ที่ 13 การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 13 : สถาบันการพลศึกษามีพันธกิจในการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้แก่ การบริการให้บริการวิชาการแก่วิชาการหลากหลายรูปแบบ มีความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรอื่น ร่วมมือกับชุมชนเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และสร้างจิตสำนึกให้นักศึกษาในอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

เป้าหมาย

1. มีการสนับสนุนให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในหลากหลายรูปแบบ
2. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรอื่น
3. มีความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
4. มีกิจกรรมส่งเสริมและการละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย
5. มีการสร้างกลไกให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบตรวจสอบรายการ
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
3. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

2) สิ่งที่มีประเมิน : การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา

ตัวบ่งชี้ที่ 14 ระบบการพัฒนาคือความเป็นเลิศด้านกีฬา

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 14 : สถาบันการพลศึกษามีการพัฒนาคือความเป็นเลิศด้านกีฬา โดยมีระบบการบริหารที่ชัดเจน ใช้หลักทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีระบบ มีการคัดเลือกทั้งนักกีฬาและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการประเมินความก้าวหน้า และมีการบูรณาการของระบบการพัฒนาคือความเป็นเลิศ มาเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้

เป้าหมาย

1. มีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน
2. มีการนำหลักด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีระบบ
3. มีระบบการคัดเลือกนักกีฬาและผู้ฝึกสอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง
4. มีการวิจัยทางด้านการกีฬา การวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักกีฬา
5. บูรณาการระบบการพัฒนาคือความเป็นเลิศ มาเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบตรวจสอบรายการ
2. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์

6.4 การประเมินด้านผลผลิต

1) สิ่งที่มีประเมิน : ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต

ตัวบ่งชี้ที่ 15 ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับนักศึกษาระดับชั้นปี

สุดท้าย

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 15 สถาบันการพลศึกษาได้ผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี และมีนักศึกษาสำเร็จการศึกษาใน ปีการศึกษา 2551-2552 เป็นปีการศึกษาแรก ซึ่งสามารถนำมาคิดเป็นร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับนักศึกษาระดับชั้นปีสุดท้าย

เป้าหมาย

นักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด ร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

แบบวิเคราะห์เอกสาร

ตัวบ่งชี้ที่ 16 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 16 สถาบันการพลศึกษาได้ผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีผู้สำเร็จการศึกษาและได้ ทำการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในชั้นปีสุดท้าย โดย นักศึกษาและคณาจารย์ ในคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านปัญญาและความสร้างสรรค์ (Intelligence and Creativity) ความสามารถในการปฏิบัติ (Performance Ability) และด้านจริยธรรม (Ethics)

เป้าหมาย

ความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษาต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ และนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน : การสร้างสรรค์องค์ความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 17 การมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 17 สถาบันการพลศึกษาได้มีการผลิตการมีงานวิจัยหรือการ สร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการตามพันธกิจของสถาบัน ซึ่งผลงาน ประกอบด้วย งานวิจัย ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ ที่มีการเผยแพร่ผลงานทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

เป้าหมาย

คณาจารย์มีงานวิจัยและการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ ซึ่งแยกตามวิทยาเขตฯ ละ 1 เรื่องอย่างน้อยปีละ 17 เรื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

แบบวิเคราะห์เอกสาร

6.5 การประเมินด้านผลกระทบ

1) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน : ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะการกีฬา

ตัวบ่งชี้ที่ 18 ความเป็นเลิศของนักกีฬาระดับชาติและนานาชาติ

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 18 สถาบันการพลศึกษาได้มีการคัดเลือกนักกีฬาซึ่งเป็นนักศึกษา ในหลากหลายชนิดกีฬา ที่มีการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่อง ตามการดำเนินงานของศูนย์กีฬาเพื่อความเป็น เลิศในสถาบัน และส่งนักกีฬาเข้าร่วมการคัดเลือกและแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย

ร้อยละของนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพลศึกษา ที่เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

แบบวิเคราะห์เอกสาร

2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน : ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 19 ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา

คำอธิบายตัวบ่งชี้ที่ 19 คณาจารย์ และนักศึกษา มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่กำหนด โดยปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน ของสถาบัน ในส่วนผู้ปกครองของนักศึกษามีความสำคัญในการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงและการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษา ดังนั้น คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง จึงได้มีโอกาสรับรู้การเปลี่ยนแปลงและมีความคิดเห็นต่อสถาบันการพลศึกษา

เป้าหมาย

คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองของนักศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสถาบันการพลศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและสร้างสรรค์งานวิชาการ การบริการวิชาการและการกีฬา และการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/แหล่งข้อมูล

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของคณาจารย์ ที่มีต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษา ที่มีต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

3. แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักศึกษา ที่มีต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

4. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

7. ข้อตกลงของการประเมิน

การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ในครั้งนี้ อาศัยแนวทางประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2551, 2553) ที่มีจุดมุ่งหมายคือ การได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจการตัดสินใจและตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่เกิดจากผลการประเมิน มีการ

รวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลายกลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ ได้แก่ อธิการบดี และรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต กลุ่มคณาจารย์ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มผู้ปกครอง รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องทุกแหล่ง กระบวนการรวบรวมข้อมูลใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มีเครื่องมือรวบรวมข้อมูลหลากหลาย ข้อมูลที่รวบรวมมาทั้งหมดได้กำหนดตามสิ่งที่มุ่งประเมิน และตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ด้านบริบท 1 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านปัจจัยนำเข้า 8 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านกระบวนการ 5 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านผลผลิต 3 ตัวบ่งชี้ และ 5) ด้านผลกระทบ 2 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ กระบวนการประเมินมีการทบทวนเอกสาร ซึ่งเป็นที่มาของการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงคาดหมายว่า ผลการประเมินครั้งนี้จะมีความตรงสูง และผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ทั้งหมดที่ได้จะเป็นข้อมูลเส้นฐาน (baseline data) ที่สำคัญ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันการพลศึกษา ในการจะดำเนินการต่อการประกันคุณภาพภายใน และในเชิงการบริหารของผู้บริหารต่อการนำสารสนเทศที่เกิดขึ้นไปใช้ในการตัดสินใจและตัดสินใจคุณค่าต่อการพัฒนาสถาบันต่อไป

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการดำเนินการประเมินครั้งนี้ มีปัญหาการประเมินไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดข้อจำกัดในการประเมิน และมีผลกระทบต่อผลการประเมินด้วย ทั้งในกรณีผลการประเมินได้ผลว่า อยู่ในระดับดี หรือดีมาก ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจตรงกันจึงต้องทำความเข้าใจเรื่องข้อตกลงในกระบวนการวิจัย ดังนี้

7.1 ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ที่ 1 -14 ได้ยึดตามวิธีการตรวจสอบรายการตามเป้าหมายที่กำหนดของแต่ละตัวบ่งชี้ โดยอาศัยข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินการจากหลักฐานเอกสาร ร่องรอยหรือรูปภาพ ส่วนข้อมูลอื่น ได้แก่ ผลการสัมภาษณ์ การสอบถามแบบปลายเปิด การสอบถามแบบปลายปิดมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จะเป็นข้อมูลประกอบการประเมินและเป็นสารสนเทศในเชิงคุณภาพ ส่วนตัวบ่งชี้ 15, 17 และ 18 อาศัยข้อมูลที่เกิดจากการดำเนินการจริง และตัวบ่งชี้ที่ 16 และ 19 อาศัยข้อมูลจากระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถาม

7.2 การรวบรวมข้อมูลในเชิงเอกสารและหลักฐานที่เป็นร่องรอยอันเกิดจากการดำเนินการ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลในส่วนกลาง เช่น จากกองนโยบายและแผน กองส่งเสริมวิชาการ กองกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ รวมทั้งเอกสารที่มีการเผยแพร่ เช่น วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา รายงานประจำปี เอกสารสรุปรายงานการประชุมผู้บริหาร เอกสารรายงานการประชุมสภาสถาบันการพลศึกษา เอกสารรายงานการประชุมสภาวิชาการ รายงานการประเมินภายในของแต่ละวิทยาเขต รายงานการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ข้อมูลที่เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสถาบัน เป็นต้น ซึ่งทำให้ทราบผลของการดำเนินการตามเป้าหมายซึ่งปรากฏว่ามีหรือไม่มี ดังนั้นข้อมูลที่ได้อาจจะไม่ครอบคลุมในทุกประเด็นเพราะบางอย่างข้อมูลอาจปรากฏในระดับวิทยาเขต

แต่อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่นำมาซึ่งประกอบเป็นหลักฐานการประเมินนั้นถือว่าเป็นตัวแทนของข้อมูลทีพอจะอนุมานได้ว่ามีความตรงและความน่าเชื่อถือได้ นอกจากนั้น ความสอดคล้องตรงกันระหว่างข้อมูลสารสนเทศหลายแหล่ง จะเป็นส่วนช่วยเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้ได้หลักฐานชัดเจนและสมบูรณ์มากขึ้น

7.3 ความเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการประเมินครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม วิธีการประเมินที่ใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือกับอาจารย์ในพื้นที่ตัวอย่างทั้งโดยการใช้นั่งสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้ความสัมพันธ์สนมคุ้นเคยส่วนตัวในการช่วยต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในส่วนข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้ปกครองจะอาศัยให้กับนักศึกษาช่วยในการนำไปให้ผู้ปกครองแล้วนำกลับส่งคืน การได้รับเครื่องมือตอบกลับมาจึงไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับวิทยาเขต กำหนดขนาด 8 คน ได้รับกลับ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 100 (2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณาจารย์ กำหนดขนาด 200 คน ได้รับกลับคืน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 86 (3) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา กำหนดขนาด 240 คน ได้รับกลับคืน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 และ (4) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครอง กำหนดขนาด 240 คน ได้รับกลับคืน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2

7.4 ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามแต่ละคนอาจมีระดับความคิดเห็นตามการประมาณค่าที่แตกต่างกันได้ ธรรมชาติของการรวบรวมข้อมูลจากการตอบมักจะได้รับคำวิพากษ์ว่า “ดีหรือมาก” ของผู้ตอบคนหนึ่งอาจมีระดับต่างจาก “ดีหรือมาก” ของผู้ตอบคนอื่น (Mehrens and Lenmann, 1984) และอาจทำให้เกิดข้อจำกัดในด้านความตรงของข้อมูลได้ อย่างไรก็ตามการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามนี้เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม เช่น การหาค่าเฉลี่ย เพราะช่วยให้ความคลาดเคลื่อนหรือข้อจำกัดที่เกิดจากระดับความคิดเห็นแตกต่างกันหักกลบลบทอนกันได้ ตามหลักการวัดและประเมินผล (Allen and Yen, 1978 : Keeves, 1988)

โดยสรุป นอกเหนือจากข้อจำกัดที่สำคัญที่นำเสนอข้างต้นแล้ว การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ยังอาจมีข้อจำกัดอื่นๆ อีก ภายได้ข้อจำกัดดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาหลักฐานร่องรอยจากข้อมูลทุกแหล่งที่รวบรวมมาตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินรวมทั้งการวิพากษ์เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน จากนั้นสรุปเป็นผลการประเมินและข้อสังเกตการประเมินซึ่งนำไปสู่การเป็นทางเลือกของสารสนเทศในการตัดสินใจและตัดสินใจคุณค่าต่อไป

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเริ่มต้นจากตัวผู้วิจัยเป็นอันดับแรกที่เสมือนเป็นเครื่องมือวิจัยชิ้นสำคัญในการจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วน รวมไปถึงคุณค่าของผู้ให้ข้อมูลหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาทั้งสิ่งที่ปรากฏชัดและสิ่งที่แฝงเร้นภายใน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือถือเป็นมาตรฐานความถูกต้อง (accuracy standards) ของการประเมินอีกด้านหนึ่ง การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับผู้ให้ข้อมูลผ่านทางระบบหนังสือราชการขอความร่วมมือการให้ข้อมูลการวิจัยซึ่งโครงสร้างการบริหารของทุกวิทยาเขตมีสายงานรับผิดชอบและสนับสนุนการให้ข้อมูลทางการวิจัยโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากหลากหลายแหล่งทั้งบุคคล เอกสาร และร่องรอยข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและแหล่งข้อมูล ดังนี้

6.1 ผู้บริหารผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ อธิการบดี และรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

6.1.1 อธิการบดี และอดีตรองอธิการบดี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเผชิญหน้า

6.1.2 รองอธิการบดี ประจำวิทยาเขต แจกแบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิดด้วยตนเอง

6.2 คณาจารย์ หัวหน้างานประกันคุณภาพ นักศึกษา และผู้ปกครอง มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความร่วมมือกับฝ่ายงานวิจัยของวิทยาเขตเป็นคณะทำงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดส่งข้อมูลกลับคืนทางไปรษณีย์ รวมทั้งบางแหล่งข้อมูลผู้วิจัยไปรับข้อมูลด้วยตนเอง

6.3 แหล่งข้อมูลในเชิงเอกสาร อาทิ คำสั่ง ประกาศ บันทึกข้อความ รูปภาพ รายงานบันทึกความร่วมมือทางวิชาการ รายงานการประเมินภายใน รายงานการประเมินภายนอก รวมทั้งข้อมูลที่มีการเผยแพร่ทาง www.ipe.ac.th เป็นต้น

ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ เครื่องมือ/เทคนิควิธี และกลุ่มตัวอย่าง/แหล่งข้อมูล แสดงดังตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงการประเมินเชิงระบบ สิ่งที่มีงประเมิน ตัวบ่งชี้ เครื่องมือ/เทคนิควิธี กลุ่มตัวอย่างและ แหล่งข้อมูล ของการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง

การประเมินเชิงระบบ	สิ่งที่มีงประเมิน	ตัวบ่งชี้	เครื่องมือ/เทคนิควิธี	กลุ่มตัวอย่าง/แหล่งข้อมูล
การประเมินบริบท	ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน	ตัวบ่งชี้ที่ 1	1. แบบตรวจสอบรายการ 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร 3. แบบสอบถามชนิดปลายเปิดสำหรับผู้บริหาร 4. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร	1. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต 2. ผู้บริหาร 3. คณาจารย์
การประเมินปัจจัยนำเข้า	นักศึกษา	ตัวบ่งชี้ที่ 2	1. แบบวิเคราะห์เอกสาร 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร	1. เอกสารรายงานจำนวนนักศึกษา 2. ผู้บริหาร
		ตัวบ่งชี้ที่ 3	แบบวิเคราะห์เอกสาร	เอกสารรายงานจำนวนคณาจารย์
	คณาจารย์	ตัวบ่งชี้ที่ 4	1. แบบวิเคราะห์เอกสาร 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร 3. แบบตรวจสอบรายการ 4. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร	1. เอกสารรายงานด้านบุคคลและการศึกษาต่อ 2. ผู้บริหาร 3. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต 4. คณาจารย์
		แผนงานและงบประมาณ	ตัวบ่งชี้ที่ 5	1. แบบวิเคราะห์เอกสาร 2. แบบตรวจสอบรายการ 2. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับผู้บริหาร

ตารางที่ 11 แสดง การประเมินเชิงระบบ สิ่งที่มีงประเมิน ตัวบ่งชี้ เครื่องมือ/เทคนิควิธี กลุ่มตัวอย่างและ แหล่งข้อมูล ของการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (ต่อ)

การประเมินเชิงระบบ	สิ่งที่มีงประเมิน	ตัวบ่งชี้	เครื่องมือ/เทคนิควิธี	กลุ่มตัวอย่าง/แหล่งข้อมูล
การประเมินปัจจัยนำเข้า (ต่อ)	การบริหารจัดการ	ตัวบ่งชี้ที่ 6	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร 3. แบบตรวจสอบรายการ	1. คณาจารย์ 2. ผู้บริหาร 3. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต
		ตัวบ่งชี้ที่ 7	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร 3. แบบตรวจสอบรายการ	1. คณาจารย์ 2. ผู้บริหาร 3. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต
		ตัวบ่งชี้ที่ 8	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ 2. แบบตรวจสอบรายการ	1. คณาจารย์ 2. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต
	หลักสูตร	ตัวบ่งชี้ที่ 9	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร 3. แบบตรวจสอบรายการ	1. คณาจารย์ 2. ผู้บริหาร 3. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต
การประเมินกระบวนการ	การดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน 4 ด้าน คือ การจัด การเรียนการสอน การวิจัย การบริการ วิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย	ตัวบ่งชี้ที่ 10	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ 2. แบบตรวจสอบรายการ	1. คณาจารย์ 2. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต

ตารางที่ 11 แสดง การประเมินเชิงระบบ สิ่งที่มีมุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ เครื่องมือ/เทคนิควิธี กลุ่มตัวอย่างและ แหล่งข้อมูล ของการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (ต่อ)

การประเมินเชิงระบบ	สิ่งที่มีมุ่งประเมิน	ตัวบ่งชี้	เครื่องมือ/เทคนิควิธี	กลุ่มตัวอย่าง/แหล่งข้อมูล
การประเมินกระบวนการ (ต่อ)	การดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย (ต่อ)	ตัวบ่งชี้ที่ 11	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร 3. แบบตรวจสอบรายการ	1. คณาจารย์ 2. ผู้บริหาร 3. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต
		ตัวบ่งชี้ที่ 12	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร 3. แบบตรวจสอบรายการ	1. คณาจารย์ 2. ผู้บริหาร 3. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต
		ตัวบ่งชี้ที่ 13	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร 3. แบบตรวจสอบรายการ	1. คณาจารย์ 2. ผู้บริหาร 3. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต
	การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา	ตัวบ่งชี้ที่ 14	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร 3. แบบตรวจสอบรายการ	1. คณาจารย์ 2. ผู้บริหาร 3. หัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพแต่ละวิทยาเขต
การประเมินผลผลิต	ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต	ตัวบ่งชี้ที่ 15	แบบวิเคราะห์เอกสาร	เอกสารรายงานผู้สำเร็จการศึกษา
		ตัวบ่งชี้ที่ 16	1. แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์และนักศึกษาระดับปริญญาตรี 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร	1. คณาจารย์ 2. นักศึกษา 3. ผู้บริหาร

ตารางที่ 11 แสดง การประเมินเชิงระบบ สิ่งที่มีงประเมิน ตัวบ่งชี้ เครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างและ แหล่งข้อมูล ของการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (ต่อ)

การประเมินเชิงระบบ	สิ่งที่มีงประเมิน	ตัวบ่งชี้	เครื่องมือ/เทคนิควิธี	กลุ่มตัวอย่าง/แหล่งข้อมูล
การประเมินผลผลิต (ต่อ)	ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต (ต่อ)	ตัวบ่งชี้ที่ 17	1. แบบวิเคราะห์เอกสาร 2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผลงานในแต่ละประเภทของอาจารย์	1. เอกสารรายงานงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางวิชาการ 2. คณาจารย์
การประเมินผลกระทบ	ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะการกีฬา	ตัวบ่งชี้ที่ 18	1. แบบวิเคราะห์เอกสาร 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับผู้บริหาร	1. เอกสารรายงานรางวัลชนะเลิศการแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ 2. ผู้บริหาร
	ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา	ตัวบ่งชี้ที่ 19	แบบสอบถามความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ที่มีต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา	1. คณาจารย์ 2. นักศึกษา 3. ผู้ปกครอง
วิพากษ์ผลการประเมินและตรวจสอบยืนยัน		ตัวบ่งชี้ 1-19	การสนทนากลุ่ม	ผู้วิจัยร่วมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลัง

เนื่องจากเครื่องมือ/เทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนหลากหลายชนิด เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเครื่องมือ/เทคนิควิธี แต่ละชนิดได้นำไปใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการประเมินในแต่ละด้าน ตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยกับการประเมินในการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง

เครื่องมือ	การประเมินเชิงระบบและรวมพลัง				
	บริบท	ปัจจัยนำเข้า	กระบวนการ	ผลผลิต	ผลกระทบ
1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓
2. แบบตรวจสอบรายการ สำหรับหัวหน้าฝ่ายประกันคุณภาพ	✓	✓	✓		
3. แบบวิเคราะห์เอกสาร สำหรับผู้วิจัย		✓		✓	✓
4. แบบสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด สำหรับผู้บริหาร	✓				
5. แบบสอบถามความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับคณาจารย์	✓	✓	✓	✓	
6. แบบสอบถามความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับนักศึกษา				✓	
7. แบบสอบถามความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับคณาจารย์					✓
8. แบบสอบถามความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับนักศึกษา					✓
9. แบบสอบถามความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับผู้ปกครอง					✓
10. การสนทนากลุ่ม	✓	✓	✓	✓	✓

9. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

9.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการรวบรวมมาวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

9.1.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบบตรวจสอบรายการแบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามชนิดประเมินค่า ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

9.1.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

9.2 การแปลผลข้อมูล เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือแบบตรวจสอบรายการ ได้มีการแปลผลจากการดำเนินการตามหลักฐานเอกสารอ้างอิงที่อธิบายด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนการ

สัมพันธเชิงลึกและการสอบถามแบบปลายเปิดก็แปลความจากการอธิบายด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่นเดียวกัน สำหรับการแปลผลจากแบบสอบถามจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งในแบบสอบถาม สำหรับคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ใช้เกณฑ์ดังนี้ (Fitzpatrick, Sander, & Worthen, 2004))

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง มีจุดประสงค์เพื่อประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลกระทบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงประเมิน (evaluation research) ที่มีแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2551, 2553) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยยึดตามสิ่งที่มุ่งประเมินตัวบ่งชี้ เป้าหมาย และเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบริบท
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการ
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิต
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบ
6. ผลการวิพากษ์ผลการประเมิน และการตรวจสอบยืนยัน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบริบท

ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินด้านบริบทโดยยึดตามสิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย และเกณฑ์การประเมิน มีเครื่องมือ ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร แบบสอบถามชนิดปลายเปิดสำหรับผู้บริหาร และแบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับคณาจารย์ ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

1.1 สิ่งที่มีมุ่งประเมิน : ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน
มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมายครบทั้ง 6 รายการ ได้แก่

(1) แผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบายสภาสถาบันการพลศึกษา โดยมี
ส่วนร่วมของบุคลากรในสถาบัน ได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน มีแผนที่เชื่อมโยงกับ

ปรัชญา หรือปณิธานและพระราชบัญญัติของสถาบัน ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) และแผนพัฒนาการศึกษา อุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551 -2554)

(2) การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระดับสถาบันสู่หน่วยงานภายใน และ วิทยาเขต

(3) กระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ครบ 4 พันธกิจ คือ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

(4) ตัวบ่งชี้ของแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี และค่า เป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน

(5) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ครบ 4 พันธกิจ

(6) การประเมิน กำกับและติดตามการดำเนินงานและรายงานผลต่อ ผู้บริหารและสภาสถาบันเพื่อพิจารณา พร้อมนำผลการพิจารณา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะมา ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และแผนประจำปี

2) หลักฐาน/ร่องรอย/เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

(1) สถาบันการพลศึกษามีโครงสร้างที่เป็นหน่วยงานกองนโยบายและ แผนและมีหน่วยงานภายในคือ กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหน้าที่ศึกษา

(1.1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก และข้อมูล พื้นฐานของสถาบัน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนา ของสถาบัน

(1.2) ศึกษานโยบายของรัฐบาลและแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ของรัฐบาลซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และแผนอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับสถาบัน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาของ สถาบัน นำไปสู่ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการ และการวางแผนงบประมาณ

(1.3) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และแผนอื่นๆของสถาบัน

(1.4) การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยการถ่ายทอดนโยบาย ไปสู่ส่วนกลาง วิทยาเขต และโรงเรียนกีฬา

(1.5) ประสานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารราชการสอดคล้องกันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(1.6) ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และแผนอื่นๆ ของสถาบัน

(1.7) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(2) สถาบันการพลศึกษามีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันเป็นครั้งแรก โดยเรียกว่า ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา (พ.ศ.2550-2555) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยการจัดทำยุทธศาสตร์นั้น ได้ระดมความคิดจากผู้ทรงคุณวุฒิ นักการศึกษา ผู้ให้บริการ คณาจารย์ พร้อมทั้งได้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด จึงได้เกิดยุทธศาสตร์ 7 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนานุเคราะห์ ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์การวิจัย ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ยุทธศาสตร์การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้ยุทธศาสตร์นั้นมีความเชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติของสถาบัน ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) และแผนพัฒนาการศึกษาอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551 -2554)

(3) ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้มีการจัดทำคำสั่งสถาบันการพลศึกษา ที่ 443/2549 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถาบันการพลศึกษา

(4) มีการถ่ายทอดระดับสถาบันสู่ระดับปฏิบัติ ด้วยการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และแผนการจัดการความรู้ในแต่ละปีงบประมาณของแต่ละวิทยาเขต ครบทั้ง 4 พันธกิจ อาทิ โครงการพัฒนาคุณภาพการวิจัยและพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ (วิทยาเขตชลบุรี) การจัดการความรู้การพัฒนานุเคราะห์ให้มีคุณภาพสู่องค์กรเรียนรู้ (ทุกวิทยาเขต) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (วิทยาเขตศรีสะเกษ) การพัฒนาระบบงานประกันคุณภาพการศึกษาและวิธีการดำเนินการวิจัยที่สร้างสรรค์ (วิทยาเขตสมุทรสาคร) การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานปีการศึกษา 2553 ตามการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2553 (จัดทำร่วมกันทุกวิทยาเขต โดยวิทยาเขตสุพรรณบุรีเป็นเจ้าภาพ) เป็นต้น

(5) มีการจัดทำคู่มือมาตรฐาน ปีการศึกษา 2551 เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด ซึ่งเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานประจำปีทั้ง 4 พันธกิจ

(6) มีคำสั่งสถาบันการพลศึกษา เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549-2553 และมีการจัดทำรายงานประจำปีทุกปี เพื่อรายงานต่อที่ประชุมผู้บริหารและเสนอต่อสภาสถาบันการพลศึกษาเพื่อพิจารณา พร้อมนำผลการพิจารณา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และแผนประจำปี

3) ผลการสัมมนาเชิงลึก สิ่งที่น่าประหลาดเกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน โดยผู้บริหาร (อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา นายสมพงษ์ ชาทะวิที) และอดีตรักษาการอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา (นายทินกร นามบุญจิตต์)



ภาพที่ 17 การสัมมนาเชิงลึก อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

ในการสัมมนาเชิงลึก ผู้บริหาร คือ อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา (นายสมพงษ์ ชาทะวิที) ซึ่งดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่การเป็นสถาบันการพลศึกษาตามพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ. 2548 จนถึงปัจจุบันในวาระที่ 2 ของการดำรงตำแหน่ง ผลของการสัมมนาที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด เป้าหมาย นโยบาย รวมทั้งชื่อของสถาบันการพลศึกษา ได้สอดคล้องและสะท้อนถึงการเป็นอุดมศึกษาที่สนองความต้องการของสังคมและเป็นทางเลือกกับสังคม ดังนี้

“เรามองภารกิจเป็นหลัก ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ. 2548 มาตรา 7 ได้แก่ การผลิตและบุคลากรทางการศึกษา การกีฬาวิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การประชาสัมพันธ์กีฬา ผู้ฝึกสอนกีฬา นอกจากนั้นมีการทำการสอน การทำวิจัย ให้บริการวิชาการ ให้บริการชุมชน มีการใช้

และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้กับท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับ คนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬา ไทย ดังนั้นหลักสูตรทั้งหมดจึงเกี่ยวข้องกับพลศึกษา กีฬา นอกจากนี้สิ่งที่เราผลิตยังมีความ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เพราะเราเป็นสถาบันอุดมศึกษาประเภท ค(2) นั่นคือเราผลิต บัณฑิตเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับกีฬาโดยตรง ผ่านทั้ง 3 คณะ ได้แก่ ศึกษาศาสตร์ผลิตเกี่ยวกับครู พลศึกษา สุขศึกษา คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพเกี่ยวกับการนำวิทยาศาสตร์ทางการ กีฬามาศึกษา คณะศิลปะศาสตร์ก็เกี่ยวข้องกับสื่อสารการกีฬา ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่เฉพาะทางที่กำหนด ไว้ในพระราชบัญญัติการพลศึกษา

เราได้กำหนดยุทธศาสตร์ 8 ยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์ การกีฬา มีวิจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง มีการพัฒนาคน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ได้ไป เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนากีฬาชาติ ซึ่งมีตั้งแต่ขั้นพื้นฐานคือการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ กีฬาพื้นฐาน รวมทั้งการทำให้คนมีสุขภาพดี พละนามัยดี จนไปถึงการแข่งขัน ความเป็นเลิศและความเป็นอาชีพ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการบริหารและจัดการกีฬา และวิทยาศาสตร์การกีฬา ทั้งหมด ไป สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

สำหรับนโยบายของสถาบันที่ออกมาจะต้องสอดคล้องกับภารกิจตามพระราชบัญญัติ การพลศึกษา แผนพัฒนากีฬาชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา รวมทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิรับ อุดมศึกษาที่สถาบันต้องทำความชัดเจน ถูกต้องซึ่งจะเป็นการยกระดับการผลิตบัณฑิต และการจัด การศึกษาให้มีมาตรฐาน เกิดประสิทธิภาพคุณภาพ ได้รับการยอมรับ และสนองตามความต้องการ ของสังคม

แน่นอนว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือแม้แต่ พ.ร.บ.ของสถาบันการพลศึกษาอาจ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ให้สอดคล้องกับสภาพสังคม ทั้งสังคมไทย และสังคมโลกที่ เปลี่ยนแปลงไป เราต้องปรับให้ทันสอดคล้องกับกระแสต่อการเปิดเสรีทางการศึกษา ซึ่งประชาคม อาเซียน ได้เน้นการขับเคลื่อน เกี่ยวกับ การจัดการศึกษาแบบเชื่อมโยง การหลอมรวมความ หลากหลายบนพื้นฐานเอกลักษณ์และความแตกต่าง การพัฒนาและประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนวิชาการระดับชาติในภูมิภาคบนพื้นฐานของประ โยชน์ร่วมกัน นอกจากนี้การ ปรับเปลี่ยนนี้ยังวิเคราะห์ถึงแนวโน้มของความจำเป็นต้องการใช้บัณฑิตเราหรือแนวโน้มของ ตลาดแรงงาน ซึ่งก็คาดว่าจ้างปริญญาตรีขึ้นเริ่มต้นที่ 15,000 บาท ของรัฐบาลที่จะประกาศใช้ ก็ จะมีผลให้สิ่งต่างๆ เหล่านี้เราปรับเปลี่ยนไปได้ รวมถึงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้ด้วย”

การสัมภาษณ์เชิงลึกอดีตรักษาการอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา
(นายทินกร นานบุญจิตต์) ในเจตนารมณ์ของการตั้งสถาบันการพลศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 18 การสัมภาษณ์เชิงลึก อดีตรักษาการ อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

“เจตนารมณ์ของการทำสถาบันการพลศึกษา คือ การผลิตบุคลากรทางด้านพลศึกษา เราไม่ใช่คำว่าผลิตครู ดังนั้นคำว่าบุคลากรทางด้านพลศึกษา หมายถึง บุคลากรพลศึกษา สุขศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา และนันทนาการ ทั้ง 4 ตัวนี้ คือหัวใจหลักของการทำสถาบันการพลศึกษา แต่ก่อนเมื่อครั้งเป็นวิทยาลัยพลศึกษาเราก็ผลิตได้แค่ ป.กศ.สูง พลศึกษา สุขศึกษานันทนาการ หากจะต่อยอดจบปริญญาตรีต้องไปสมทบกับสถาบันราชภัฏที่เปิดต่อยอดกับเรา หรือมหาวิทยาลัยอื่น เช่น รามคำแหง ม.ศรีนครินทรวิโรฒ เนื่องจากราชภัฏบางแห่งเขย่งเลิกการสมทบเราก็ต้องหาวิธีการให้นักศึกษาเรามีที่เรียนจบปริญญาตรีให้ได้ ก็มาทบทวนกันว่า ครูทางพลศึกษาของเราก็มี มีความสามารถอยู่แล้ว สอนถึงระดับปริญญาตรีก็ได้ ถึงตอนนี้พอมีการปฏิรูปกระทรวงทบวง กรม วิทยาลัยพลศึกษาจึงถูกออกแบบให้เป็นส่วนหนึ่งของราชภัฏคือเป็นภาควิชาหนึ่งที่อยู่ในราชภัฏขึ้นต่อกระทรวงศึกษาธิการ แต่วิทยาลัยพลศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา ตอนนั้นกรมพลศึกษาถูกยุบ ซึ่งกรมพลศึกษาถูกแปลงให้ไปเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จะเห็นว่ากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาไม่ได้เกิดจากกรมใดเลยเกิดจากกรมพลศึกษาแท้ๆ คือเอาพลศึกษาไปทำการท่องเที่ยวด้านกีฬาพอมาถึงตอนนี้วิทยาลัยพลศึกษาก็ต้องไปอยู่กับกระทรวงการท่องเที่ยวโดยปริยาย คือ ในช่วงนั้นฉันคิดว่าเมื่อเป็นกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแล้วทำไมไม่เอาวิทยาลัยพลศึกษามาอยู่ตรงนี้และก็เปิดเป็นสถาบันการพลศึกษาเลย คนที่ช่วยเหลือเรื่องนี้มากและต่อผู้ผลักดันให้ คือ นายกัทภิณ ชินวัตร เบื้องหลังเล็กๆ คนที่ทำให้เกิดสถาบันการพลศึกษาคือ นายกัทภิณ ผลที่สุดมันก็เกิด พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาขึ้นมา

เมื่อเป็นสถาบันการพลศึกษา โดยมีพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ.2548 รองรับการดำเนินการต่างๆ ในส่วนของกรมพลศึกษาก็แปลงไปเป็นสำนักงานการกีฬาและนันทนาการขึ้นตรงต่อสำนักปลัดกระทรวงภายหลังก็ปรับเปลี่ยนมาใช้ชื่อกรมพลศึกษาเช่นเดิม แต่สถาบันการพลศึกษาก็มีภารกิจดำเนินการจัดการศึกษาในระดับทั้งชั้นพื้นฐานที่เป็นส่วนของโรงเรียนกีฬาและระดับอุดมศึกษาในระดับวิทยาเขต 17 แห่ง ”

4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสิ่งที่มุ่งประเมินเกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยผู้บริหารระดับวิทยาเขต

จากการสอบถามผู้บริหารในระดับวิทยาเขต (รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษาประจำวิทยาเขต) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ราย ในสิ่งที่มุ่งประเมินเกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน สรุปในแต่ละประเด็น ดังนี้

(1) ความสอดคล้องของปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า มีความสอดคล้อง ของปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยครอบคลุมภารกิจตามพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ.2548 รวมทั้ง กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2551-2554) มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ สถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันได้มีการกำหนดหรือทบทวนปรัชญา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของสถาบันให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายสภาสถาบันและได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน โดยเน้นแผนที่เชื่อมโยงกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับสาระสำคัญการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ที่พัฒนาคุณภาพคนไทย พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ได้คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา กล่าวคือ ปรัชญาได้ระบุว่า “พลศึกษาและการกีฬา พัฒนาคน

พัฒนาชาติ” ซึ่งมีวิสัยทัศน์ของสถาบันมีความสัมพันธ์กับปรัชญา คือ “เป็นสถาบันชั้นนำที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬา และสุขภาพ คู่ความเป็นเลิศระดับมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน” มีความสัมพันธ์กับพันธกิจในประเด็น “การจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬาและนันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ เน้นการวิจัย สร้างองค์ความรู้ บริการชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย” รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับนโยบายคุณภาพของสถาบันการพลศึกษา “มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาด้านการพลศึกษา กีฬา นันทนาการและสุขภาพ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม” นอกจากนี้ยังตั้งเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตศึกษาค้นคว้าวิจัย การพัฒนาระบบราชการ มีความสัมพันธ์กับนโยบายการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา ตามยุทธศาสตร์ 8 ประการ คือ การจัดการศึกษา การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากีฬาคู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการประกันคุณภาพการศึกษา

(3) ความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษากับความต้องการของประเทศ

ผลการศึกษา พบว่า สถาบันการพลศึกษา มีพันธกิจในด้านการจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ให้บริการทางวิชาการที่หลากหลายกับชุมชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากีฬาคู่ความเป็นเลิศ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ซึ่งพันธกิจดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2551-2554) ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2550-2554) ในยุทธศาสตร์ การพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555 - 2559) เกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการพัฒนาและบริหารจัดการกีฬาของประเทศไทยให้เกิดความยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม รวมทั้งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ต้องการเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ดังนั้นบทบาทของสถาบันการพลศึกษาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและการผลิตบัณฑิตด้านการพลศึกษาและกีฬาออกไปรับใช้สังคม

(4) การเป็นทางเลือกเฉพาะทางในการจัดการศึกษาด้านการพลศึกษา

ผลการศึกษา พบว่าสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่จัดอยู่ในกลุ่ม ค. ซึ่งจัดการศึกษาเฉพาะทาง กล่าวคือ เน้นการผลิตบัณฑิตเฉพาะทางหรือเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา ในด้านการพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของบุคลากรสถาบันยังมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ทั้งทางด้านการสอน และการเป็นผู้ฝึกสอนจำนวนมาก ในด้านการพลศึกษา สุขศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬา นอกจากนี้ สถาบันยังมีความพร้อม และมีมาตรฐานด้านสถานที่สำหรับการจัดการศึกษา การฝึกปฏิบัติ และการจัดการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

(5) ความเหมาะสมของเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถาบันการ

พลศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า (1) สถาบันการพลศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการผลิตบัณฑิตในสาขาพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และสื่อสารการกีฬา โดยมีเกณฑ์การรับรองปริญญา ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการผลิตบัณฑิต และมาตรฐานบัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษา (2) สถาบันการพลศึกษามีเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน รวมทั้งสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา และมีแผนงานโครงการรองรับในการจัดการศึกษา (3) สถาบันการพลศึกษามีเป้าหมายที่ตอบสนองต่อนักศึกษาและสังคม กล่าวคือ ผลิตบัณฑิตทางพลศึกษาที่มีความรู้ เจตคติและทักษะที่ถูกต้อง มีความสามารถในด้านความเป็นครูและผู้นำทางพลศึกษา สามารถนำไปประกอบอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมได้ นอกจากนี้ บัณฑิตของสถาบันการพลศึกษายังต้องเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ รู้จักคิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้จักทำงานร่วมกัน รู้จักการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ต่อการพัฒนาท้องถิ่น มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และน้ำใจเป็นนักกีฬา มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจในความเป็นไทยและมีความรู้ที่เป็นสากล (4) สถาบันการพลศึกษาจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด กล่าวคือ มีหลักสูตรที่มุ่งผลิตบัณฑิตครูพลศึกษาและบุคลากรที่ทำงานสายวิชาชีพทางพลศึกษาในรูปแบบต่างๆ ตามความต้องการของสังคม นอกจากนี้ยังมีระบบการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลอยู่เสมอ และ (5) สถาบันการพลศึกษามีเป้าหมายเพื่อผลิตบัณฑิตทางพลศึกษาที่มีความรู้ เจตคติ และทักษะที่ถูกต้อง มีความสามารถในด้าน

ความเป็นครูและผู้นำทางพลศึกษา สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับชื่อของสถาบันคือ “สถาบันการพลศึกษา”

(6) สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และแนวโน้ม ทิศทางการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอนาคต

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจุบันสถาบันการพลศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ.2548 รวมทั้งยึดตามกรอบมาตรฐานอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งนี้แนวโน้มและทิศทางการจัดการศึกษาอุดมศึกษาในอนาคตนั้นอยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 ที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี การพัฒนาหลักสูตรที่มีความหลากหลายตามความต้องการของสังคม และการเป็น sport academic university ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสิ่งที่มีอุปสรรคเกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน โดยคณาจารย์

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การแปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ความสอดคล้องของปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา	4.58	0.79	มากที่สุด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา	4.52	0.67	มากที่สุด
3. ความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษากับความต้องการของประเทศ	4.82	0.78	มากที่สุด
4. การเป็นทางเลือกเฉพาะทางในการจัดการศึกษาด้านการพลศึกษา	4.85	0.68	มากที่สุด
5. ความเหมาะสมของเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา	4.35	0.98	มาก
6. สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และแนวโน้ม ทิศทางการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอนาคต	3.93	0.66	มาก
รวม	4.51	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีความเกี่ยวข้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อจัดเรียงอันดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การเป็นทางเลือกเฉพาะทางในการจัดการศึกษาด้านการพลศึกษา ($\bar{X} = 4.85$) 2) ความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษากับความต้องการของประเทศ ($\bar{X} = 4.82$) และ 3) ความสอดคล้องของปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา ($\bar{X} = 4.58$) ส่วนค่าเฉลี่ยที่มีอันดับน้อยสุด คือ สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และแนวโน้ม ทิศทางการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอนาคต ($\bar{X} = 3.93$)

1.2 ผลการประเมินด้านบริบท

จากการตรวจสอบรายการตามเป้าหมายมีการดำเนินการครบ 6 รายการ กล่าวคือ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน มีความสอดคล้อง เหมาะสม ต่อการ กำหนดทิศทางจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาในช่วง พ.ศ.2549-2553 ทั้งนี้ได้ยึดหลักการ จัดการศึกษาจากพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่ม สถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) แผนพัฒนาการศึกษา อุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551 - 2554) มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา แผนพัฒนากีฬาชาติ และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ อย่างไรก็ตาม สภาพการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมส่งผลให้แนวโน้ม ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการ ดำเนินงาน ของสถาบันการพลศึกษาอาจเปลี่ยนแปลงไปด้วยอันเนื่องมาจาก

1.2.1 การเปลี่ยนแปลงของประชาคมอาเซียน โดยสถาบันการอุดมศึกษาของไทยมี ข้อตกลงทางความร่วมมือทางการศึกษาในการเป็นประชาคมอาเซียนเกี่ยวกับความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในลักษณะข้อตกลงที่ทำความร่วมมือระดับสถาบันต่อสถาบันทั้ง ภาครัฐและเอกชน ทั้งในการการพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน ทว่าถึง ไม่มีความเหลื่อมล้ำทางสังคมเชื้อชาติ และการพัฒนาสถาบันการศึกษาร่วมกัน ยิ่งไปกว่านั้นยังมีความร่วมมือในการเปิดเสรีทางการศึกษา ซึ่งมีการดำเนินการและผลักดัน อย่างทั่วถึงภายในปี พ.ศ. 2558

1.2.2 การกำหนดการปฏิรูปการศึกษาของไทยในทศวรรษที่สอง ภายใต้ยุทธศาสตร์ 12 ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสถาบันการพลศึกษาในฐานะการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาทิ การกระจายอำนาจแบบมีส่วนร่วม การคิดนอกกรอบนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ สถาบันครูศึกษาแห่งชาติ : คุรุสภาใหม่อุดมศึกษาไทย และอุดมศึกษา(hub) ภูมิภาค เฉพาะทาง ความเป็นสากล

1.2.3 การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากนโยบาย (รัฐบาล น.ส.ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็น นายกรัฐมนตรี) เรื่อง การเริ่มต้นเงินเดือนของการแรกเข้าทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 15,000 บาท

1.2.4 กรอบคุณวุฒิการศึกษาแห่งชาติระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้สถาบัน การพลศึกษาต้องปรับเปลี่ยนและยึดแนวทางการจัดการศึกษา

1.2.5 แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงภายใน อาทิ (1) ยังต้องมีการปรับเปลี่ยนสาระ บางประการในพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการ จัดการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งอยู่ในระหว่างการร่างของคณะทำงานเพื่อผลักดันเข้าสู่

สภาผู้แทนราษฎรต่อไป (2) การหมดวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาในวาระที่ 2 ในปี พ.ศ. 2555 (นายสมพงษ์ ชาตะวิถี) ซึ่งต้องมีการสรรหาอธิการบดีคนใหม่ (3) การสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งของสภาการพลศึกษา พ.ศ. 2555 ที่มีการดำรงตำแหน่งตามวาระ คราวละ 2 ปี เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบตรวจสอบรายการ แบบบันทึกลักษณะสาระ แบบสอบถามความคิดเห็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยคณาจารย์ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ยึดตามสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยมีตัวบ่งชี้ 8 ตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ตัวบ่งชี้ที่ 2-9 ดังนี้

2.1 สิ่งที่มีมุ่งประเมิน : นักศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของนักศึกษาได้วิเคราะห์ตามตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 และ 3 ดังนี้

2.1.1 ตัวบ่งชี้ที่ 2 จำนวนนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนชั้นปีที่ 1 : จำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับสมัคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนชั้นปีที่ 1 : จำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับสมัคร ปรากฏตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับสมัคร และนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2553)

ปีการศึกษา	จำนวน นศ.ที่ประกาศรับสมัคร	จำนวน นศ.ที่ขึ้นทะเบียน ชั้นปีที่ 1	สัดส่วน จำนวน นศ.ที่ขึ้นทะเบียนชั้นปีที่ 1: จำนวน นศ.ที่ประกาศรับสมัคร (คิดเป็นร้อยละ)
2549	4,795	2,277	0.47 (47)
2550	4,795	2,622	0.55 (55)
2551	4,835	3,091	0.64 (64)
2552	4,835	3,655	0.76 (76)
2553	4,835	3,963	0.82 (82)
เฉลี่ย	4,819	3,121.6	0.65 (65)

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2553)

จากตารางที่ 14 พบว่า สัดส่วนของจำนวนนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนในชั้นปีที่ 1 : จำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับสมัคร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยเฉลี่ยแล้วมีค่าเท่ากับ 0.65 คิดเป็นร้อยละ 65 แสดงว่าสถาบันการพลศึกษาจำเป็นต้องมีแนวทางในการเพิ่มจำนวนนักศึกษาให้เท่ากับจำนวนที่ประกาศรับสมัครไว้

2.1.2 ตัวบ่งชี้ที่ 3 จำนวนนักศึกษา : จำนวนคณาจารย์ประจำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนนักศึกษา : จำนวนคณาจารย์ประจำ ดังตารางที่ 15 ตารางที่ 15 แสดงจำนวนนักศึกษาและจำนวนคณาจารย์ประจำ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2553)

ปีการศึกษา	จำนวน นักศึกษา	จำนวน คณาจารย์ ประจำ	อัตราส่วน จำนวน นักศึกษา : จำนวนคณาจารย์ประจำ
2549	6,833	857	8 : 1
2550	8,498	920	9 : 1
2551	9,459	928	10 : 1
2552	10,568	935	11 : 1
2553	12,371	942	13 : 1
เฉลี่ย	9,413.2	916.4	10 : 1

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2553)

จากตารางที่ 15 พบว่า อัตราส่วนของนักศึกษาต่ออาจารย์ประจำ เพิ่มขึ้นทุกปีตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ซึ่งโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10 : 1 แสดงให้เห็นว่าสถาบันการพลศึกษาต้องการจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับอัตราส่วนของคณาจารย์ประจำที่มีอยู่ ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้

2.2 สิ่งที่มีงประเมิน : คณาจารย์

ผลการวิเคราะห์สิ่งที่มีงประเมิน คณาจารย์ ตามตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 4 ดังนี้

2.2.1 ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการ

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินงานตามเป้าหมายใน 4 รายการ จาก 5 รายการได้แก่

(1) โครงการด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

- (2) การสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการศึกษาต่อที่ใช้เวลาบางส่วนจากราชการ ตามความต้องการของภาควิชา/สาขาวิชา
- (3) การจัดหาทุนการศึกษาให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อเพื่อคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- (4) ระบบการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่คณาจารย์อย่างต่อเนื่อง
- ส่วนรายการที่ยังไม่ดำเนินการอยู่ในระหว่างการเตรียมการคือ การสนับสนุนให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกสามารถไปทำการวิจัย (Postdoctoral Degree) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

2) หลักฐาน / ร่องรอย / เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

- (1) โครงการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ขอรับการประเมิน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รุ่นที่ 1
- (2) โครงการอบรมพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการพลศึกษา ตามหลักสูตรการอบรมผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 2 และมีการศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ AUT university, Millennium Institute of Sport Health ประเทศนิวซีแลนด์
- (3) สถาบันการพลศึกษามีโครงการพัฒนาอาจารย์ในการศึกษาต่อปริญญาโทและปริญญาเอกตั้งแต่ปีการศึกษา 2550-2553 จำนวน 236 คน แยกเป็นปริญญาโท 76 คน ปริญญาเอก 158 คน ดังตารางที่ 16-17

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน คุณวุฒิทางการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2550

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2553)

จำนวน อาจารย์	คุณวุฒิทางการศึกษา			กำลังศึกษาต่อ และการรับทุนโครงการพัฒนาอาจารย์			
	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	กำลังศึกษา ป.เอก	กำลังศึกษา ป.โท	จำนวนที่รับทุน ป.เอก	จำนวนที่รับ ทุน ป.โท
942	11	896	35	160	92	158	78

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2553)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนอาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อ และการรับทุนโครงการพัฒนาอาจารย์
(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2553)

ปีงบประมาณ	จำนวนของอาจารย์ในการศึกษาต่อ		จำนวนผู้ได้รับทุนโครงการพัฒนาอาจารย์ทั้ง ป.เอก และ ป.โท	ร้อยละของผู้ที่ได้รับทุนโครงการพัฒนาอาจารย์ทั้ง ป.เอก และ ป.โท
	ป.เอก	ป.โท		
2549	-	-	-	-
2550	75	44	117	49.58
2551	26	14	40	16.95
2552	30	9	39	16.52
2553	29	11	40	16.95
รวม	160	78	236	100

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2553)

(4) มีแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงคุณวุฒิทางวิชาการของอาจารย์และวิทยฐานะ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2553)

จำนวนอาจารย์	คุณวุฒิทางวิชาการ				วิทยฐานะ		
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ครู คศ.4	ครู คศ.3	ครู คศ.2
942	0	8	11	411	20	242	250

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2553)

(5) มีแผนงานพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสายงาน ทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในปีงบประมาณ 2553

3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกอธิการบดีสถาบันการพลศึกษาและอธิการบดี อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มีผลการสัมภาษณ์ของ
อธิการบดี (นายสมพงษ์ ชาติะวิที) ดังนี้

“เนื่องจากการเป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษาใหม่ จึงให้ความสำคัญกับ
บุคลากร โดยเฉพาะอาจารย์ที่ต้องแสวงหาความรู้วิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาถ่ายทอดกับนักศึกษา
จึงได้ริเริ่มการให้ทำโครงการพัฒนาอาจารย์ในปีงบประมาณ 2550 เราได้จัดสรรงบประมาณให้กับ
อาจารย์ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอกมากขึ้น และโครงการนี้ก็ทำมา
เรื่อยจนถึงปีนี้ ก็มีปริญญาเอกที่กำลังศึกษาอยู่และเริ่มจะสำเร็จการศึกษาแล้ว ประมาณ 170 คน
ณ เวลานี้ ปริญญาโทก็กว่า 70 คน ใช้งบประมาณไปกว่า 200 กว่าล้านบาท ก็ถือว่าคุ้มค่ากับการ
ลงทุนเพราะการลงทุนทางการศึกษาก็คือการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง โครงการนี้ก็ยังคงดำเนินการ
ต่อเนื่องมาถึงทุกวันนี้และทุกปีงบประมาณด้วย

นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการอบรม ประชุมสัมมนา
ในทุกสาขาวิชา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพิ่มความรู้ความเป็นนักวิชาการ มีการทำการจัดการ
ความรู้ในทุกสาขาวิชาด้วย

ในส่วนของครูที่มีวิทยฐานะเดิมอยู่แล้วนั้นก็มีการผลักดันให้ทำผลงานเพิ่มเติม
เพื่อจะได้เทียบเคียงและปรับเปลี่ยนเป็น ผศ. รศ. ซึ่งในอุดมศึกษาถ้ามีตำแหน่งเหล่านี้ก็จะเพิ่ม
เครดิตความมั่นคงทางวิชาการ แต่ก็มีบางส่วนที่ยังมีความคิดอยู่ว่าอยู่ตรงนี้ก็วิทยฐานะ มีเงิน
ประจำตำแหน่งอยู่แล้ว ก็จะทำให้ไม่พัฒนาตนเอง ถึงเวลาหนึ่งก็ต้องทำตามกฎหมายคือ ในช่วง
เวลาที่ผ่านมาก็ขยายเวลาให้ปรับเปลี่ยนหรือให้โอกาสในการปรับเปลี่ยน 2 ครั้ง ถึงกำหนดเวลาที่
ต้องปรับมาเป็นอาจารย์ เพราะข้าราชการรุ่นใหม่ ๆ ซึ่งเป็น คศ.1 ทั้งหมดก็ปรับให้เป็นตำแหน่ง
อาจารย์หมดแล้ว ซึ่งก็จะทำตามขั้นตอน เมื่อคุณสมบัติครบก็สามารถทำ ผศ. ต่อไปได้

สำหรับโครงการที่จะทำต่อไปคือ *Postdoctoral* ซึ่งตอนนี้อยู่ในขั้นตอนกับการ
สร้างเครือข่ายและเชื่อมโยงความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศอยู่ ยังไม่ถึงขั้น ส่ง
บุคลากรไปเรียนหรือทำวิจัยตามโครงการนี้”

ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มีผลการสัมภาษณ์ของอธิการบดี
อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา (นายทินกร นำบุญจิตต์) ดังนี้

“ตอนนั้นเราเป็นห่วงเกี่ยวกับบุคลากรครูของเราว่าจะเป็นอย่างไร ก็จะเป็น
เหมือนกับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ ในมหาวิทยาลัยก็ยังไม่ได้เตรียม
เรื่องนี้ เพราะยังเป็นเรื่องต้องมีการเปลี่ยนผ่านในหลายขั้นตอน บุคลากรเราก็กลัวจะเสียสิทธิ์

โดยเฉพาะกลุ่ม คศ.3 คศ.4 เรื่องนี้มีการสั่งการทางนายกทักษิณผ่านคณะกรรมการสภาผู้แทนราษฎรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงวัฒนธรรม เพราะมีวิทยาลัยนาฏศิลป์อยู่”

4) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงผลการพัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การแปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. โครงการด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	4.46	0.79	มาก
2. การสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการศึกษาต่อที่ใช้เวลาบางส่วนจากราชการ ตามความต้องการของภาควิชา/สาขาวิชา	4.35	0.86	มาก
3. การสนับสนุนให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกสามารถไปทำการวิจัย (Postdoctoral Degree) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	2.37	0.39	น้อย
4. การจัดหาทุนการศึกษาให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อเพื่อเพื่อคุณวุฒิให้สูงขึ้น	4.78	0.86	มาก
5. ระบบการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่คณาจารย์อย่างต่อเนื่อง	4.20	0.41	มาก
รวม	4.03	0.52	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.03$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่มากสุดใน 3 อันดับแรก คือ 1) การจัดหาทุนการศึกษาให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อเพื่อเพื่อคุณวุฒิให้สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.78$) 2) โครงการด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ($\bar{x} = 4.46$) และ 3) การสนับสนุนสนับสนุนให้

อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการศึกษาต่อที่ใช้เวลาบางส่วนของราชการ ตามความต้องการของภาควิชา/สาขาวิชา ($\bar{X} = 4.35$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การสนับสนุนให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกสามารถไปทำการวิจัย (Postdoctoral Degree) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.37$)

2.3 สิ่งที่มีมุ่งประเมิน : แผนงานและงบประมาณ

ผลการวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณตามตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ดังนี้

2.3.1 ตัวบ่งชี้ที่ 5 การจัดทำแผนงานและงบประมาณ

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมายครบทั้ง 5 รายการ ได้แก่

(1) รูปแบบและกระบวนการมีจัดทำแผนพัฒนาสถาบันระยะยาวและประจำปี ที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ที่ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(2) การพัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นงานตามยุทธศาสตร์

(3) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศและงานวิจัยเพื่อบริหารจัดการสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ โดยภาพรวมของสถาบัน

(4) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

(5) การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการประเมินผลงานของสถาบัน

2) หลักฐาน / ร่องรอย / เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

(1) สถาบันการศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณ ตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงแผนงานและการจัดสรรงบประมาณ ปีงบประมาณ 2549 – 2553
(ข้อมูล ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2554)

งบรายจ่ายตาม แผนงาน	ปีงบประมาณ				
	2549	2550	2551	2552	2553
งบบุคลากร	432,427,500	472,002,700	503,943,000	539,182,300	553,561,800
งบดำเนินงาน	208,930,600	305,236,300	322,329,600	345,805,500	419,736,700
งบลงทุน	666,465,000	666,345,000	755,333,300	982,471,100	678,789,000
งบเงินอุดหนุน	150,743,000	181,674,700	194,910,700	189,317,900	238,987,700
งบรายจ่ายอื่น	3,040,000	58,003,900	40,706,300	40,906,300	39,853,800
รวมงบประมาณ	1,461,606,100	1,683,262,600	1,817,222,900	2,097,683,100	1,930,929,000

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2553)

จากตารางที่ 20 พบว่า สถาบันการพลศึกษาได้รับการสรรงงบประมาณตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549-2553 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และในปีงบประมาณได้รับการจัดสรรน้อยกว่าปีงบประมาณ 2552 เป็นที่น่าสังเกตว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปีนั้น สถาบันการพลศึกษาจะต้องมีการจัดสรรให้กับวิทยาเขต (17 วิทยาเขต) โรงเรียนกีฬา (11 แห่ง) และสถาบันส่วนกลาง (1 แห่ง) รวมเป็น 29 แห่ง ดังนั้นโดยเฉลี่ย จะมีงบประมาณที่ใช้ในแต่ละแห่งมีจำนวนประมาณ 5,000,000 บาท ในแต่ละปีงบประมาณ

(2) เอกสารรายงานประจำปีงบประมาณ 2549-2553 ได้ระบุว่า สถาบันการพลศึกษาได้มีการจัดกระบวนการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี และงบประมาณที่สอดคล้องกับภารกิจและสภาพบริบทที่เป็นจริงของหน่วยงาน มีการทบทวนผลผลิตและแผนปฏิบัติการประจำปี มีการจัดทำคำขอตามความจำเป็นและความต้องการจากหน่วยงานในสังกัด ดังนั้นจึงทำให้แผนบริหารงบประมาณของสถาบันมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ในส่วนของการจัดหาสิทธิประโยชน์และรายได้ไว้อย่างชัดเจน เพื่อหารายได้จากทรัพย์สินของสถาบันในรูปแบบต่างๆ ในลักษณะมูลค่าเพิ่ม จากการใช้ปฏิบัติงานตามภารกิจ เช่น การบริการอาคารสถานที่ สถานกีฬา รวมถึงการให้บริการด้านวิชาการและการกีฬา ส่วนการบริหารทรัพยากรของสถาบัน ได้มีการจัดทำแผนแม่บทการใช้พื้นที่สิ่งอำนวยความสะดวก แผนพัฒนาสภาพภูมิทัศน์ ภูมิสถาปัตย์ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานได้อย่างคุ้มค่า มีการแบ่งเขตพื้นที่เฉพาะภารกิจ เช่น พื้นที่ สำหรับการศึกษ การกีฬา และที่พัก

อาศัยส่วนการดูแลรักษาสภาพสถาบันได้นำระบบจ้างเหมาเอกชนบริการมาใช้ในการบริหารจัดการสภาพภูมิทัศน์ ทำให้มีศักยภาพในการทำงานได้สูงสุด เกิดความคุ้มค่า และประหยัดงบประมาณ

3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

การสัมภาษณ์อธิการบดีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ มีผลการสัมภาษณ์ ดังนี้
 “สถาบันการพลศึกษาได้งบประมาณเพิ่มขึ้นทุกปีมีปี 2553 ได้ลดลงกว่าปี 2552 เล็กน้อย แต่โดยรวมแล้วเรากราฟงบประมาณเรามีทิศทางที่เพิ่มขึ้น ดูที่ตัวเลขสองพันกว่าล้านบาท ใครงๆ ก็โอเค แต่ถ้านำตัวเลขเหล่านี้มาแบ่งส่วนเป็น 29 หน่วย กล่าวคือ วิทยาเขต 17 แห่ง โรงเรียนกีฬา 11 แห่ง และส่วนกลาง 1 แห่ง พบว่า เราได้งบประมาณที่น้อย ยิ่งหักในส่วนนงบุคคลากรแล้วก็ประมาณ 500 กว่าล้านบาทแล้ว ดังนั้นตัวเลขขึ้นมาระดับหนึ่งแต่การกระจายของตัวเลขเป็นหมวดๆ มันน้อย จำนวนงบประมาณไม่เพียงพอ เพราะอย่างการจัดการศึกษามี 3 คณะก็จริง แต่ทั้ง 3 คณะก็แยกไปอยู่ใน 17 วิทยาเขต ดังนั้นก้อนงบประมาณจะต้อง $3 \times 17 = 51$ ก้อน จึงจะเห็นว่างบประมาณเมื่อจัดแบ่งและนำไปใช้ตามหมวดหมู่และภารกิจต่างๆ แล้วน้อยมากและยังไม่เพียงพอ”

4) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนและงบประมาณ โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงผลการจัดทำแผนและงบประมาณ โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การแปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1. รูปแบบและกระบวนการมีจัดทำแผนพัฒนาสถาบันระยะยาวและประจำปี ที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ที่ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.55	0.49	มาก
2. การพัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นงานตามยุทธศาสตร์	3.52	0.49	มาก
3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศและงานวิจัยเพื่อบริหารจัดการสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์โดยภาพรวมของสถาบัน	3.74	0.43	มาก
4. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.45	มาก
5. การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการประเมินผลงานของสถาบัน	3.60	0.81	มาก
รวม	3.63	0.42	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนและงบประมาณของสถาบันการพลศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับ ได้แก่ 1) การจัดทำแผนปฏิบัตินโยบายประจำปีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.74$) 2) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศและงานวิจัยเพื่อบริหารจัดการสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์โดยภาพรวมของสถาบัน ($\bar{x} = 3.74$) และ 3) การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการประเมินผลงานของสถาบัน ($\bar{x} = 3.60$) ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นงานตามยุทธศาสตร์ ($\bar{x} = 3.52$)

2.4 สิ่งที่น่าประเมิน : การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6, 7 และ 8 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.4.1 ตัวบ่งชี้ที่ 6 เสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมายครบทั้ง 7 รายการ ได้แก่

(1) ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถาบันการพลศึกษา

(2) จัดระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย เอื้อต่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษาให้มีศักยภาพในการดำเนินการคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และประเมินผลได้รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งในสถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิ และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ กระจายอำนาจและปรับลดขั้นตอนในการบริหารงานให้กระชับและรวดเร็ว

(3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการภายในเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันสมัย ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร

(4) สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพ

(5) เน้นหลักการรวมบริการ ประสานภารกิจเพื่อให้เกิดความประหยัดและมีประสิทธิภาพและการติดตามการกำกับติดตามการบริหาร

(6) พัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน

(7) พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารวิทยาเขต

2) หลักฐาน / ร่องรอย / เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

(1) เอกสารรายงานประจำปีงบประมาณ 2549-2553 ได้ระบุถึง การพัฒนาระบบการบริหาร โดยการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยได้เร่งดำเนินการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถาบันอย่างต่อเนื่อง การนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ขับเคลื่อนในการบริหาร เพื่อมุ่งพัฒนาสถาบันสู่องค์กรคุณภาพที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการติดตามผลการกระทำภารกิจของสถาบันโดยการสรุปผลการดำเนินงานเพื่อทบทวน วิเคราะห์ขั้นตอนและกลไกการปฏิบัติงานในภาพรวมทั้งระบบ มีการปรับปรุงโครงสร้างสถาบัน โครงสร้างการบริหารงานและการปรับปรุงแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับ และพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ที่สามารถรองรับและขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของสถาบันการพลศึกษา เพื่อกำหนดกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานของสถาบันให้มีเอกภาพ มีเป้าหมายอย่างชัดเจนที่สามารถติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

(2) มติที่ประชุมสภาสถาบันการพลศึกษา ครั้งที่ 42 (4/2553) ในการเห็นชอบร่างนโยบายในการกำกับองค์กรที่ดีของสถาบันการพลศึกษา และมอบหมายให้สถาบันนำไปดำเนินการและรายงานผลต่อสภาสถาบันทราบ

(3) สถาบันการพลศึกษายังได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานภายในที่สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายทั้งหน่วยงานภายในวิทยาเขต โรงเรียนกีฬา และหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้มีภาพที่มีการจัดทำ ดังภาพที่ 19



ภาพที่ 19 แสดงการนำระบบเทคโนโลยีในสื่อสารและการบริหารจัดการของสถาบันการพลศึกษา

(4) สถาบันการพลศึกษาโครงการอบรมพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของสถาบันการพลศึกษา ตามหลักสูตรการอบรมผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 2 และมีการศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ AUT university, Millennium Institute of Sport Health ประเทศนิวซีแลนด์

(5) สถาบันการพลศึกษาได้มีการจัดวางระบบควบคุมภายในและจัดทำรายงานการควบคุมภายในตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549 เป็นต้นมา ทั้งนี้ได้ดำเนินการตามแนวทางการติดตามและประเมินผลควบคุมภายในของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งกำหนดอยู่ในเอกสารคำแนะนำ การจัดทำรายงานการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 ข้อ 6 โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของสถาบันการพลศึกษา จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากร ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันและลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลืองหรือการทุจริต ด้านความเชื่อถือของการรายงานทางการเงินและการดำเนินงาน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกอภิปรายกับสถาบันการพลศึกษา

การสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

“ธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้นมีการวัดและประเมิน สถาบันการพลศึกษาดำเนินการเรื่องนี้มาโดยตลอด โดยได้มีการทำแผนปฏิบัติว่าด้วยธรรมาภิบาล และก็มีคู่มือในการดำเนินการ มีการจัดทำแผนงานโครงการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ นโยบาย โดยมีการกำกับดูแลทุกส่วน ส่วนเรื่องสภาสถาบันการพลศึกษาก็จะมีบุคลากรจัดทำเรื่องความโปร่งใส ฉะนั้นตัวชี้วัดที่ทำอยู่มีกระบวนการ เพื่อความชัดเจน โปร่งใส ต่อการบริหารจัดการ มีเอกสารเป็นเล่ม รายงานต่อประชุมสภาสถาบันการพลศึกษาด้วยเรื่องธรรมาภิบาล

เรจากนั้นยังให้มีการควบคุมภายใน ผมได้มีการออกคำสั่งในเรื่องการบริหารความเสี่ยงเพราะเรื่องนี้มีความสำคัญ โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับด้านการเงินการทอง ซึ่งมีการตรวจของ สตง.ทุกปี เราก็ต้องทำเรื่องนี้ให้มัน โปร่งใส ชัดเจน”

4) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงผลการเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การ แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัด องค์การ การนำ และการควบคุม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการ บริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ สูงสุดของสถาบันการพลศึกษา	4.13	0.79	มาก
2. พัฒนากาเวผู้นำผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของสถาบัน	3.45	0.49	ปาน กลาง
3. จัดระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย เอื้อต่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ให้มีศักยภาพในการดำเนินการคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลัก ธรรมาภิบาล และประเมินผลได้รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งใน สถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิ และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ กระจายอำนาจและปรับลดขั้นตอนในการบริหารงานให้กระชับและ รวดเร็ว	3.60	0.81	มาก
4. นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการภายในเพื่อความ สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน รวมทั้งเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร	3.81	0.43	มาก
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารวิทยาเขต	3.02	0.63	ปาน กลาง
6. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้ระบบการประกัน คุณภาพ	4.20	0.87	มาก
7. เน้นหลักการรวมบริการประสานภารกิจเพื่อให้เกิดความประหยัดและมี ประสิทธิภาพและการติดตามการกำกับติดตามการบริหาร	3.74	0.39	มาก
รวม	3.70	0.44	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของการเสริมสร้างและ
พัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายการ
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้

ระบบการประกันคุณภาพ ($\bar{x} = 4.20$) 2) ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถาบันการพลศึกษา ($\bar{x} = 4.13$) และ 3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการภายในเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันสมัย ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร ($\bar{x} = 3.81$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารวิทยาเขต ($\bar{x} = 3.02$)

2.4.2 ตัวบ่งชี้ที่ 7 การมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมายครบทั้ง 6 รายการ ได้แก่

- (1) การพัฒนาและสร้างความเข้าใจทีมงานการประกันคุณภาพที่เป็นอาจารย์และบุคลากร
- (2) การสร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน
- (3) ระบบและกลไกการให้ความรู้การประกันคุณภาพแก่นักศึกษา
- (4) การสร้างวัฒนธรรมการประเมินคุณภาพในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- (5) ทุกวิทยาเขต ผ่านการประเมินผลคุณภาพภายนอกจาก สมศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (6) การเผยแพร่ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนอย่างหลากหลายรูปแบบ

2) หลักฐาน /ร่องรอย /เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

- (1) สถาบันการพลศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยเห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อ “กองประสานงาน” เป็น “กองวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา” เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานตามภารกิจเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ได้พิจารณาในรายละเอียดของผลการประเมินตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอยู่เสมอ โดยให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการว่าหากหน่วยงานใดมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ให้กำกับและติดตามอย่างใกล้ชิด กำชับ ให้แต่ละหน่วยงานเตรียมการให้มีความพร้อม เพื่อรองรับการตรวจประเมินคุณภาพตลอดเวลา และให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานรับทราบผลคะแนนการประเมินและปัญหาของแต่ละหน่วยงาน เพื่อสร้างความตระหนักให้แต่ละหน่วยงานเกิดการแข่งขันกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้

สถาบันการพลศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาให้ดีขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

(2) สถาบันการพลศึกษา ได้กำหนดให้กลุ่มมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา กองวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระดับอุดมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการกำหนดการดำเนินงานโดยใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดวงจรในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างจริงจัง โดยจัดให้มีการทบทวนระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อทบทวนการดำเนินงานการประกันคุณภาพและวางแผนในการดำเนินงานในปีต่อไปโดยมีผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม มีการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อกำกับติดตามการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทั้งระดับอุดมศึกษา 17 วิทยาเขต โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นประธานการประเมิน ซึ่งสถาบันสามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนคุณภาพต่อไป มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดการไปศึกษาดูงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยนเรศวร และจัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(3) สถาบันการพลศึกษาได้มีการตรวจประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยได้เข้าตรวจเยี่ยมในวันที่ 4, 6, 7, 8 และ 11 สิงหาคม 2551 โดยมีการตรวจเยี่ยมที่สำนักงานอธิการบดี และวิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตสุพรรณบุรี สุโขทัย ศรีสะเกษ และกระบี่ ผลการประเมินทั้งในภาพรวมและระดับวิทยาเขตรับรองตามมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ สมศ.

(4) สถาบันการพลศึกษา ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันการพลศึกษา ประจำปีการศึกษา 2553 ทั้งในระดับอุดมศึกษา (วิทยาเขต 17 แห่ง) และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (โรงเรียนกีฬา 11 แห่ง) ตลอดช่วงเดือนกรกฎาคม 2554 โดยในปีการศึกษา 2553 สถาบันการพลศึกษา ได้เรียนเชิญ ศาสตราจารย์ นายแพทย์วุฒิชัย หนาพงศธร เป็นประธานการตรวจประเมินระดับสถาบัน โดยมีการประชุมเตรียมคณะประเมินภายใน ดังภาพที่ 20



ภาพที่ 20 การประชุมคณะกรรมการประเมินภายในสถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2553

(5) สถาบันมีคู่มือ แผนคุณภาพ และเครื่องมือการประกันคุณภาพ การศึกษาสำหรับสถาบันการพลศึกษา ในทุกปีการศึกษา ที่มีการจัดส่งมอบให้กับทุกวิทยาเขตใช้เป็นคู่มือในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

(6) ทุกวิทยาเขตให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมี คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับสำนักงานและระดับคณะ นอกจากนั้นมีการจัดทำรูปเล่มการประกันคุณภาพภายใน (SAR) มีคณะกรรมการตรวจเยี่ยมภายใน โดยมีคณะกรรมการในวิทยาเขตอื่นแลกเปลี่ยนกันตรวจเยี่ยมเพื่อให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข ในการที่จะรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

(7) สถาบันการพลศึกษาจัดโครงการอบรมหลักสูตรผู้ประเมินคุณภาพ การศึกษาให้กับบุคลากรในระดับวิทยาเขต จำนวน 3 รุ่น โดยแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประเมินคุณภาพตามหลักสูตรของ สกอ. และกลุ่มอบรมเป็นเลขานุการประเมินคุณภาพการศึกษา ในปี การศึกษา 2553

(8) สถาบันการพลศึกษามีการเผยแพร่ผลการประกันคุณภาพการศึกษาต่อ สาธารณชนผ่านทางระบบเว็บไซต์ www.ipe.ac.th รวมทั้ง เว็บไซต์ของวิทยาเขต 17 เว็บไซต์ ที่มีการเชื่อมโยงจากเว็บไซต์ส่วนกลางได้ นอกจากนั้นมีการเผยแพร่ทางเอกสาร ได้แก่ รายงาน ประจำปีการศึกษา และวารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา

3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกถือการบติสถาบันการพลศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับระบบและกลไกการประกันคุณภาพ มีผลการ สัมภาษณ์ ดังนี้

“ความยุ่งยากของการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกก็มีบ้าง ต้อง พิจารณามาตั้งแต่การปรับเปลี่ยนนโยบายของ สมศ. ที่มีการเปลี่ยนชุดของคณะ สมศ.ส่งผลกระทบ

ข้างต่อการบริหารจัดการ นักวิชาการทั้งหลายมีความคิดที่ไม่สิ้นสุดก็ดำเนินการไป ซึ่งในส่วนระดับปฏิบัติต้องมีการปรับ ปัญหาที่มีอยู่คือ เรามีการจัดการศึกษาใน 3 คณะ ที่กระจายตามวิทยาเขต 17 วิทยาเขต เพราะฉะนั้นการปฏิบัติจะอยู่ที่วิทยาเขต การที่จะทำประกันคุณภาพให้เหมือนกันหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็ค่อนข้างจะยากจึงเป็นเรื่องของการบริหารจัดการให้รวมเป็นหนึ่งเดียวให้ได้ ในการที่จะรองรับการประกันคุณภาพภายนอกจาก สมศ.

เรื่องบุคลากรจะต้องฝึกคนให้มีความรู้ความเข้าใจด้านประกันคุณภาพ ซึ่ง 3-4 ปีมานี้สถาบันทำโครงการพัฒนาบุคลากรมากพอสมควร เมื่อทุกคนเข้าใจการประกันคุณภาพการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพในลักษณะของการทำงานปกติก็จะไปด้วยระบบคุณภาพด้วย”

4) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงผลการมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การ แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. การพัฒนาและสร้างความเข้าใจทีมงานการประกันคุณภาพซึ่งเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่	3.60	0.71	มาก
2. สร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน	3.95	0.68	มาก
3. จัดให้มีระบบและกลไกการให้ความรู้การประกันคุณภาพการศึกษาแก่นักศึกษา	3.41	0.81	ปาน กลาง
4. สร้างวัฒนธรรมการประเมินคุณภาพในสถาบันอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.68	มาก
5. ทุกวิทยาเขต ผ่านการประเมินผลคุณภาพภายนอกจาก สมศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.61	0.80	มาก
6. การเผยแพร่ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนอย่างหลากหลายรูปแบบ	3.81	0.39	มาก
รวม	3.72	0.60	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของระบบและกลไกการประกันคุณภาพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุดใน 3 อันดับ คือ 1) สร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน ($\bar{x} = 3.95$) 2) สร้าง

วัฒนธรรมการประเมินคุณภาพในสถาบันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.95$) และ 3) การเผยแพร่ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนอย่างหลากหลายรูปแบบ ($\bar{x} = 3.81$) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ จัดให้มีระบบและกลไกการให้ความรู้การประกันคุณภาพการศึกษาแก่นักศึกษา ($\bar{x} = 3.41$)

2.4.3 ตัวบ่งชี้ที่ 8 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมายครบทั้ง 5 รายการ ได้แก่

- (1) มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านดูแลระบบและ update ข้อมูลที่มีประโยชน์ของสถาบันและอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง
- (2) การใช้ประโยชน์กับข้อมูลในระบบสารสนเทศอย่างมากและมีความสร้างสรรค์
- (3) การพัฒนาซอฟต์แวร์ และมีศูนย์เครือข่ายของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทั้งสถาบัน และวิทยาเขต
- (4) มีข้อมูลด้านการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและนักศึกษา เช่น การจัดซื้อข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร ตำราอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย ทั้งของไทยและต่างประเทศ ทั้งนี้สามารถเข้าถึงด้วยระบบการสร้างรหัสผ่าน
- (5) มีระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบ IT โดยมีสถานที่ห้องเรียนและอุปกรณ์รองรับอย่างทั่วถึง

2) หลักฐาน /ร่องรอย/เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

- (1) ในระยะเริ่มต้นสถาบันการพลศึกษาได้จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญด้าน ไอซีที คือนายพิชัย ตรีภนบุตร มาเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบัน
- (2) จ้างสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการดำเนินการจัดทำแผนแม่บทสถาบันการพลศึกษา ตามโครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบันการพลศึกษาปี พ.ศ.2551-2555
- (3) สถาบันการพลศึกษาได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2553 ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2553-2556) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถาบัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามพันธกิจหลักในทั้ง 4 ด้าน คือ การจัดการศึกษาด้านพลศึกษาการวิจัยและ

ให้บริการทางวิชาการกับชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา สำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางกีฬา และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย

(4) สถาบันการพลศึกษาได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา ได้แก่ (1) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรักษาความปลอดภัย (Log File) เพื่อเป็นในการเตรียมความพร้อมทางด้านระบบรักษาความปลอดภัย การป้องกันการบุกรุกและทำลายข้อมูลในระบบ และให้ครอบคลุมตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และประกาศกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เรื่องหลักเกณฑ์การเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ของผู้ให้บริการ พ.ศ. 2550 โดยได้ติดตั้งในสำนักงานอธิการบดี วิทยาเขต 17 แห่ง (2) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ระบบงานบริหารบุคคล ซึ่งเป็นระบบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การดำเนินการบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการ รับโอนและให้โอนขอตำแหน่งชำนาญการ ดำเนินการเรื่องการลาออกจากราชการ การลาศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน ไปราชการประชุม สัมมนา การขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ดังภาพที่ 21



ภาพที่ 21 แสดงการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของสถาบันการพลศึกษา

(3) การพัฒนาระบบโครงข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ต (Network) ซึ่งสถาบันการพลศึกษาได้ร่วมกับ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในการเช่าสายสัญญาณความเร็วอินเทอร์เน็ต โดยมีการเชื่อมต่อระหว่างสำนักงานอธิการบดี 17 วิทยาเขต ทั้งนี้สามารถใช้งานได้ทั้งในส่วน of ระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการพัฒนาด้านการศึกษาของนักเรียนและนักศึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา (4) การติดตั้งระบบข่ายสายภายในของสถาบันการพลศึกษา เพื่อให้การเชื่อมโยงโครงข่ายสายภายในที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยการเชื่อมต่อระหว่างอาคารนั้นใช้สาย Fiber Optic ส่วนการเชื่อมต่อภายในอาคารใช้สาย LAN ซึ่งจะครอบคลุมพื้นที่การใช้งานของสถาบันการพลศึกษาสำนักงานอธิการบดี 17 วิทยาเขต และเป็นการเพิ่ม

ศักยภาพด้านการสื่อสารข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ(5) การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันการพลศึกษาได้จัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งแบ่งการอบรมออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ผู้บริหาร 2) ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) เจ้าหน้าที่ดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยได้มีการจัดอบรมการใช้งานระบบบริหารจัดการการบริการทางการศึกษา (e-education) ให้กับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาประจำ 17 วิทยาเขต

3) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การ แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านดูแลระบบและ update ข้อมูลที่มีประโยชน์ของสถาบันและอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง	3.60	0.81	มาก
2. การใช้ประโยชน์กับข้อมูลในระบบสารสนเทศอย่างมากและมีความสร้างสรรค์	3.79	0.77	มาก
3. การพัฒนาซอฟต์แวร์ และมีศูนย์เครือข่ายของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตครอบคลุมในทุกสถาบัน และวิทยาเขต	3.95	0.98	มาก
4. มีข้อมูลด้านการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อของบุคลากรและนักศึกษา เช่น การจัดซื้อข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร ตำราอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย ทั้งของไทย และต่างประเทศ ทั้งนี้สามารถเข้าถึงด้วยระบบการสร้างรหัสผ่าน	3.76	0.68	มาก
5. มีระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบ IT โดยมีสถานที่ ห้องเรียน และ อุปกรณ์รองรับอย่างทั่วถึง	3.41	0.81	ปาน กลาง
รวม	3.71	0.71	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายการที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การพัฒนาซอฟต์แวร์ และมีศูนย์เครือข่ายของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตครอบคลุมในทุกสถาบัน และวิทยาเขต ($\bar{x} = 3.95$) 2) การใช้

ประโยชน์กับข้อมูลในระบบสารสนเทศอย่างมากและมีความสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.79$) และ 3) มีข้อมูลด้านการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อของบุคลากรและนักศึกษา เช่น การจัดซื้อข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร ตำราอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย ทั้งของไทยและต่างประเทศ ทั้งนี้สามารถเข้าถึงด้วยระบบการสร้างสรรค์ผ่าน ($\bar{x} = 3.76$) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบ IT โดยมีสถานที่ ห้องเรียน และอุปกรณ์รองรับอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.41$)

2.5 สิ่งที่น่าประเมิน : หลักสูตร

หลักสูตรได้กำหนดตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.5.1 ตัวบ่งชี้ที่ 9 การพัฒนาหลักสูตร

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมาย 6 รายการ จากทั้งหมด 9 รายการได้แก่

- (1) จัดหลักสูตรตามความต้องการของสังคม
- (2) พัฒนาหลักสูตรให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์
- (3) พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาสังคม

ต้องการของผู้เรียนและพัฒนาสังคม

- (4) ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะสหวิทยาการ เพื่อให้ผู้เรียน

สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ทั้งด้านวิชาการและประกอบอาชีพ

- (5) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ตามความต้องการของสังคม
- (6) พัฒนาหลักสูตรความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งใน

และต่างประเทศ

ในส่วนรายการที่ยังไม่ได้ดำเนินการหรือยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้แก่

- (1) ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามสาขาวิชา ข้ามคณะวิชา โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- (2) จัดหลักสูตรที่ภาคเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อ

พัฒนาศักยภาพของสถาบัน

- (3) พัฒนาหลักสูตรนานาชาติ เพื่อรองรับความเป็นระดับนานาชาติของสถาบัน

การพลศึกษา

2) หลักฐาน/ร่องรอย/เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

- (1) สถาบันการพลศึกษาได้จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ด้านพลศึกษา

สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตารางที่ 25 แสดงหลักสูตรที่เปิดการสอนระดับอุดมศึกษาในสถาบันการพลศึกษา

คณะวิชา	หลักสูตรที่เปิดสอน	สาขาวิชาที่เปิดสอน
วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรการกีฬา) 4 ปี	สาขาวิชาวิทยาศาสตรการออกกำลังกายและกีฬา
		สาขาวิชาการฝึกสอนกีฬา
	หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรสุขภาพ) 4 ปี	สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ
		สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพเด็ก
		สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ
ศึกษาศาสตร์	หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี)	สาขาวิชาพลศึกษา
		สาขาวิชาพลศึกษาสำหรับคนพิการ
		สาขาวิชาสุขศึกษา
	หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต	สาขาวิชาชีพครู
ศิลปศาสตร์	หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (4 ปี)	สาขาวิชาสื่อสารการกีฬา
		สาขาวิชาธุรกิจสุขภาพ
		สาขาการจัดการกีฬา
		สาขาวิชาผู้นำนันทนาการ
		สาขาวิชานันทนาการเชิงพาณิชย์และการท่องเที่ยว

(2) สภาสถาบันการพลศึกษาได้เห็นชอบในการประชุมสภา ครั้งที่ 39 (1/2553) ในการดำเนินการ ได้แก่ (1) ให้พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรของคณะวิชาทั้ง 3 คณะ คือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ให้มีความสมบูรณ์ทันสมัย และครอบคลุมในสาขาวิชาต่างๆ (2) ให้เปลี่ยนคำว่า “โปรแกรมวิชา” เป็น “สาขาวิชา” ในทุกหลักสูตรที่เปิดสอนในแต่ละคณะวิชา ต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทำให้นักศึกษาที่ศึกษาในโปรแกรมวิชานันทนาการเชิงพาณิชย์และการท่องเที่ยว สามารถขอใบประกาศนียบัตรวิชาชีพได้ตามที่กฎหมายกำหนด (3) ให้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรมวช.ไทยและกระบี่กระบอง เพื่อนำมาใช้เป็นหลักสูตรเฉพาะของสถาบันการพลศึกษา ตามพันธกิจในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และ (4) ได้อนุมัติหลักสูตรระยะสั้นอีกหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หลักสูตรผู้ฝึกสอนกีฬาและผู้ตัดสินกีฬา หลักสูตรการบริหารจัดการกีฬากอล์ฟ ตะกร้อ เทนนิส

(3) สถาบันการพลศึกษายังได้จัดการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ใน 17 วิทยาเขต โครงการผลิตครูพลศึกษา กีฬา และนันทนาการ ให้กับครูประจำการที่สอนวิชาพลศึกษา ในโรงเรียน ขึ้นพื้นฐานทั่วประเทศ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 จนถึงปัจจุบัน

(4) นอกจากนั้นสถาบันการพลศึกษายังจัดฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นตาม ความต้องการของสังคม ได้แก่ (1) หลักสูตรการจัดการกีฬาและนันทนาการ (2) หลักสูตรการ ฝึกสอนกีฬา (3) หลักสูตรการนวดเพื่อบำบัดนักกีฬา และ (4) หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถภาพ ทางกาย

(5) สถาบันการพลศึกษามีการลงนามแลกเปลี่ยนวิทยาการ ความรู้ บุคลากร และการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะมีนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาได้ไปศึกษาต่อที่ ประเทศคิวบา จำนวน 8 คน ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 2 คน ในปีการศึกษา 2550

3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกอภิการบดีสถาบันการพลศึกษาและอดีตรักษาการ อภิการบดี สถาบันการพลศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับหลักสูตรและความสามารถในการแข่งขัน ผลการ สัมภาษณ์อภิการบดี (นายสมพงษ์ ชาติะวิถิ) ดังนี้

“สถาบันการพลศึกษามีความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากมีความพร้อม ในหลายด้าน เช่น ความพร้อมเกี่ยวกับสถานที่การเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกทางด้าน การกีฬา ศักยภาพของคณาจารย์ที่มีจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับด้านพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การ กีฬาโดยตรง และมีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรเฉพาะทางด้านพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์ การกีฬาและอื่นๆ เราจึงมีจุดแข็งในด้านนี้”

หลักสูตรที่เปิดทำการเรียนการสอนก็ได้เปรียบตรงที่นักศึกษามีความเฉพาะ ทาง มีความรู้เรื่องกีฬาทั้ง 3 คณะ และจบแล้วสามารถที่จะมีงานทำ เช่นนักศึกษาทางด้านสื่อสารการ กีฬาของวิทยาเขตสมุทรสาคร และวิทยาเขตกรุงเทพ นั้นสามารถมีงานทำในรายการโทรทัศน์ เกี่ยวกับด้านสื่อสารการกีฬากว่า 80% เราได้เปรียบตรงที่เรามีความรู้ด้านการกีฬาการจะพูดเรื่อง นิเทศศาสตร์สื่อสารการกีฬานั้นได้ ถ้าไม่รู้เรื่องกีฬาที่ไม่ได้เลย แต่ถ้ารู้ได้หรือไม่ก็คงไม่ได้วัด กันตรงนี้ แต่นักศึกษาของเรามีการพัฒนาตามกระบวนการ เราสามารถพูดได้ในเรื่องพลศึกษา กีฬา และเติมเต็มด้วยของของการประชาสัมพันธ์

หลักสูตรเราได้มีการทบทวนและมีการรายงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตัวชี้วัดหนึ่ง ของหลักสูตรก็คือ จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำตามที่เราเรียนมา สะท้อนถึง ความต้องการของสังคม ขณะที่หลักสูตรที่มีอยู่เราก็มีการจัดการเรียนการสอนไป แต่ก็พยายามที่จะ ทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนซึ่งเป็นหลักสูตรระยะสั้น เช่น การเปิด

หลักสูตรให้กับครูประจำการในการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีวุฒิทางพลศึกษา เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนของครูพลศึกษาในโรงเรียน ซึ่งเราได้ทำต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 4 แล้ว นอกจากนั้นเรากำลังที่จะยกร่างหลักสูตรที่เตรียมในการจัดการเรียนการสอนในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขใน พ.ร.บ. การพลศึกษา พ.ศ. 2548 ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการต่อไป”

การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน ผลการสัมภาษณ์
 อธิการบดี อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา (นายทินกร นานบุญจิตต์) ดังนี้
 “มองแล้วที่อื่นสู้เราไม่ได้ เพราะเนื้อตัวเราแกร่งกว่า เราเป็นมืออาชีพกว่า ผมไม่ห่วง ไม่กลัวเลยเรื่องกีฬา คบ. ด้วยกันมาแข่งกับครูพลศึกษาด้วยกันดูสิ คบ. พลศึกษามีศักยภาพเหนือกว่า ไม่ว่าจะเป็นการ เล่น ได้ สอน ได้ ตัดสินใจได้ แต่มหาวิทยาลัยเขาจะเน้นหนักในเรื่องทางวิชาการ ในหลักการ ซึ่งความเป็นจุดแข็งของเราอย่างนี้เราสู้เขาได้

ต้องเข้าใจว่า พลศึกษาจะอ่อนด้านวิชาการ แต่เขาเก่งในเรื่องปฏิบัติทั้งนั้น สมัยก่อนสู้ได้ในทางวิชาการ แต่ตอนหลังต้องเสริมสิ่งเหล่านี้ให้ ซึ่งต่อไปพลศึกษาไม่ได้ปฏิบัติอย่างเดียว ต้องมีลักษณะ *coaching* ซึ่งเป็นเรื่องของการบริหารจัดการ พอตอนหลังมามากมันต้องหาวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาเรียนด้วย เราต้องสร้างคนให้เป็นอย่างนั้น ”

4) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
 โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาหลักสูตร โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การ แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ความสัมพันธ์ของหลักสูตรกับพันธกิจของสถาบัน	4.02	0.66	มาก
2. จัดหลักสูตรตามความต้องการของสังคม	4.18	0.75	มาก
3. จัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ (Multidisciplinary) โดยใช้ ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามสาขาวิชา ข้ามคณะวิชา โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้อง กับความต้องการของสังคม	3.39	0.39	ปาน กลาง
4. พัฒนาหลักสูตรให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต	4.20	0.79	มาก
5. พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายรูปแบบสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียนและพัฒนาสังคม	4.15	0.68	มาก
6. ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะสหวิทยาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ทั้งด้านวิชาการและประกอบวิชาชีพ	3.95	0.68	มาก
7. จัดหลักสูตรเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อพัฒนา ศักยภาพของสถาบัน	3.49	0.81	ปาน กลาง
8. พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของสังคม	3.74	0.65	มาก
9. พัฒนาหลักสูตรความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งในและ ต่างประเทศ	3.74	0.43	มาก
10. พัฒนาหลักสูตรนานาชาติ เพื่อรองรับความเป็นระดับนานาชาติของสถาบัน การพลศึกษา	3.32	0.56	ปาน กลาง
รวม	3.82	0.51	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของการพัฒนาหลักสูตร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับ คือ 1) พัฒนาหลักสูตรให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต ($\bar{x} = 4.20$) 2) จัดหลักสูตรตามความต้องการของสังคม ($\bar{x} = 4.18$) และ 3) พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายรูปแบบสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาสังคม ($\bar{x} = 4.15$) สำหรับรายการที่มีค่าน้อยสุด คือ พัฒนาหลักสูตรนานาชาติ เพื่อรองรับความเป็นระดับนานาชาติของสถาบันการพลศึกษา ($\bar{x} = 3.32$)

2.6 ข้อเสนอแนะการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยนำเข้า ที่มีตัวบ่งชี้จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 และ 9 โดยผลการวิเคราะห์นำมาซึ่งผลการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ตามรายละเอียดที่กล่าวมาในเบื้องต้น ผลการประเมินปัจจัยนำเข้ามีข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

1) จำนวนนักศึกษาที่มีน้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมายของการเปิดรับสมัครในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพและคณะศิลปศาสตร์ จึงเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทั้งในระดับคณะ ระดับวิทยาเขต และระดับส่วนกลาง ควรจะให้ความสำคัญอย่างจริงจังที่จะหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2) การมีจำนวนนักศึกษาที่น้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนของอาจารย์ สามารถมีผลทั้งทางบวกและทางลบ กล่าวคือ ผลทางบวก คณาจารย์สามารถที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนหรือนักศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพมากที่สุด ขณะที่ผลทางลบคือความไม่คุ้มค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ ดังนั้นสถาบันจึงควรที่จะสร้างคุณภาพให้กับผู้เรียนให้ได้มาตรฐานทั้งตรงตามเป้าหมายของสถาบันที่กำหนดไว้ รวมทั้งคุณภาพตรงตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ควบคู่ไปกับการเพิ่มปริมาณของนักศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายในการสร้างความคุ้มค่าของการบริหารทรัพยากรด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่

3) การพัฒนาด้านบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น ควรจะกำหนดกรอบการพัฒนาเพื่อให้ตรงกับภารกิจและหลักสูตรของสถาบันที่เปิดทำการเรียนการสอนหรือคาดว่าจะมีความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและคุณวุฒิของคณาจารย์ นอกจากนั้นควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ค่านิยมต่อการรักและพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถร่วมกันพัฒนาสถาบันและไม่เกิดการไหลออกของบุคลากรภายหลังจากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก

4) หลักธรรมาภิบาลควรจะมีการเผยแพร่สู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในทุกระดับของสถาบัน

5) ระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากจะพัฒนาด้านบุคลากรได้รับรู้และสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยใช้การประกันคุณภาพด้วยแล้ว ควรจะสร้างกลไกและวิธีการที่จะให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมการประกันคุณภาพอย่างแท้จริง นอกจากการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาการประกันคุณภาพในสาขาวิชาพลศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ ในส่วนคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพและคณะศิลปศาสตร์ไม่มีรายวิชาดังกล่าวกำหนดในหลักสูตร ดังนั้นสถาบันหรือวิทยาเขต จะหากลไกการประกันคุณภาพให้กับนักศึกษา อาทิ กลไกผ่านทางกิจกรรมนักศึกษา หรือองค์กรนักศึกษา กิจกรรมด้านการพัฒนานักศึกษา หรือการจัดการเรียนการสอนในทุกรายวิชา เป็นต้น

6) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นระบบที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดให้มีระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบ IT โดยมีสถานที่ห้องเรียน และอุปกรณ์รองรับอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้เรียนรู้และใช้ประโยชน์เกี่ยวกับ IT ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนมากที่สุด

7) ด้านหลักสูตร สถาบันควรจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามสาขาวิชา ข้ามคณะวิชา โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของสถาบันด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นนานาชาติ ในการที่จะรองรับความเป็นประชาคมอาเซียนและความร่วมมือในระดับสถาบันกับนานาชาติ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถามความคิดเห็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยคณาจารย์ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ยึดตามสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยมีตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ตัวบ่งชี้ที่ 10-14 ดังนี้

3.1 สิ่งที่มีมุ่งประเมิน : การดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ได้วิเคราะห์ตามตัวบ่งชี้ตั้งแต่ตัวบ่งชี้ที่ 10, 11, 12 และ 13 ดังนี้

3.1.1 ตัวบ่งชี้ที่ 10 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมายครบทั้ง 12 รายการ ได้แก่

- (1) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร
- (2) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้
- (3) การเน้นการจัดประสบการณ์ตรง โดยดำเนินการด้านสหกิจศึกษา
- (4) กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับนักศึกษา
- (5) กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา
- (6) เน้นการฝึกทักษะให้กับนักศึกษา

(7) จัดให้มีทรัพยากรสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมกับจำนวน
นักศึกษา

(8) จัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา (Sport Academy)

(9) จัดให้มีห้องเรียน/อุปกรณ์ รวมทั้งสื่อการสอนที่ทันสมัย

(10) ให้มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน

(11) จัดระบบฐานข้อมูลประเมินผลการสอน

(12) การปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพการ

จัดการเรียนรู้

2) หลักฐาน/ร่องรอย/เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

(1) สถาบันการพลศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ และทักษะวิชาชีพ โดยการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางนิเทศศาสตร์ ห้องปฏิบัติการนันทนาการ โรงเรียนพลศึกษา และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน และสถาบันการพลศึกษา ได้จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาสร้าง สื่อการเรียนการสอน โครงการผลิตเอกสาร ตำรา โครงการ/กิจกรรมศูนย์วิทยบริการ โครงการ/กิจกรรมของศูนย์คอมพิวเตอร์ โครงการ/กิจกรรมของศูนย์วิทยาศาสตร์ โครงการงานนวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา โครงการ/กิจกรรมพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โครงการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โครงการปลูกฝังค่านิยมในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม และโครงการส่งเสริมและการปลูกฝังให้มีวินัย ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย

(2) ในทุกปีงบประมาณฝ่ายแผนงานและพัฒนาของทุกวิทยาเขตจะ กำหนดให้คณาจารย์เสนอโครงการในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อการขอ ใช้งบประมาณเงินรายได้ ดังนั้น คณาจารย์มีความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนและการเสริม ประสิทธิภาพการเรียนรู้กับผู้เรียนโดยตรงในแผนการ ใช้จ่ายเงินรายได้ที่ได้รับการอนุมัติ

(3) หลักฐานเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ของแต่ละรายวิชาที่มีการจัดทำ ขึ้นใช้ในการจัดการเรียนรู้รวมทั้งเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาด้วย

(4) การจัดการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาในสถาบันการพลศึกษา เป็นการเน้น ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ดังนั้น รูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องมีความ หลากหลาย มีการสืบค้นข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง รวมถึงข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต การส่งงาน

คณาจารย์ทางระบบ email สิ่งดังกล่าวเหล่านี้เป็นการฝึกฝนให้กับผู้เรียนได้ฝึกใช้คอมพิวเตอร์สร้างความชำนาญและมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

(5) การจัดการศึกษาในสถาบันการพลศึกษาได้เน้นการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ทรัพยากรร่วมกัน อาทิ คณาจารย์สามารถสอนข้ามคณะวิชาได้ทั้งนี้ตามความสามารถและความเหมาะสม รวมทั้งการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน

(6) สถาบันการพลศึกษาได้ส่งเสริมให้นักศึกษาได้พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในทุกสาขาวิชา โดยเฉพาะสาขาวิชานันทนาการเชิงพานิชย์และการท่องเที่ยว ที่มีความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษในทางการท่องเที่ยว

(7) ในการจัดสรรงบประมาณแต่ละปี ทั้งในระดับสถาบันส่วนกลางและระดับวิทยาเขตจะตั้งงบประมาณเพื่อการจัดหาหรือจัดซื้อตำรา สารสนเทศในการศึกษาค้นคว้ากับนักศึกษา โดยการสำรวจความต้องการจากคณาจารย์ผู้สอนเป็นหลัก ซึ่งสถาบันมีทรัพยากรสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมและเพียงพอในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

(8) มีโครงการจัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา (Sport Academy) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา จัดแผนงานโครงการ กิจกรรมการฝึกอบรมผู้ฝึกสอนกีฬา ผู้นำกีฬา ชุมชน ผู้นำการออกกำลังกายทุกระดับในหลักสูตรต่างๆ โดยการนำร่อง 4 หลักสูตร หลักสูตรละ 1 ภาค ได้แก่ หลักสูตรการจัดการกีฬาและนันทนาการ ณ วิทยาเขตสุโขทัย หลักสูตรการฝึกสอนกีฬา ณ วิทยาเขตสุพรรณบุรี หลักสูตรนวดเพื่อบำบัดนักกีฬา ณ วิทยาเขตอุดรธานี และหลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย ณ วิทยาเขตกระบี่

(9) สถาบันการพลศึกษาได้ริเริ่ม การดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา (Sport Academy) โดยการประชุมสัมมนาความร่วมมือสถาบันการพลศึกษากับสถาบันกีฬาแห่งรัฐนิวเซาท์เวล (NSWIS) ประเทศออสเตรเลีย ในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2551 โดย NSWIS ให้ความสนใจและช่วยเหลือให้ภารกิจของสถาบันประสบความสำเร็จ และสถาบันได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการ 7 กลยุทธ์ คือ 1) เรื่องข้อตกลงความร่วมมือ MOU กับ NSWIS 2) เรื่องคณะทำงานพัฒนาสถาบัน 3) เรื่องกรอบทิศทางการพัฒนา 4) เรื่องการพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง 5) เรื่องการทบทวนหลักสูตรการเรียนการสอน การฝึกกีฬา เพื่อพัฒนางานวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่บุคลากรสายต่างๆ 6) เรื่องบูรณาการเนื้อหาวิชาการของสถาบันการพลศึกษาและโรงเรียนกีฬา เพื่อเชื่อมโยงความรู้ซึ่งกันและกันให้ได้มากที่สุด และ 7) เรื่องการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่าง IPE และ NSWIS ในด้านนักกีฬา ผู้ฝึกสอน และผู้เชี่ยวชาญที่จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

(10) การจัดห้องเรียนในทุกวิทยาเขต ในคณะวิชาทั้ง 3 คณะมีห้องเรียนที่พร้อมในการเรียนภาคทฤษฎี สำหรับภาคปฏิบัติก็มีสถานที่จัดการเรียนการสอน เช่น โรงยิมส์เนเชียมวอลเลย์บอล บาสเกตบอล เวทีมวย และสนามกลางแจ้ง โดยเฉพาะสนามกีฬาฟุตบอลที่มีรูปร่างสังเคราะห์ทุกวิทยาเขต

(11) มีการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ทุกปีงบประมาณที่เกี่ยวกับห้องเรียน เช่น มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายในอาคารเรียน รวมทั้งมีคอมพิวเตอร์ให้การสืบค้นสำหรับการเรียนรู้ตามคณะและสำนักวิทยบริการ

(12) ทุกวิทยาเขตได้รับงบประมาณในการสร้างสำนักวิทยบริการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 เพื่อรองรับการขยายตัวและการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ

(13) สถาบันการพลศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำการวิจัยและสร้างสรรค์งานนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ นอกจากนั้น ยังได้สนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย เช่น ปีงบประมาณ 2549 มีโครงการวิจัย 58 โครงการ งบประมาณ 6,112,840 บาท ปีงบประมาณ 2550 มีโครงการวิจัย 27 โครงการ งบประมาณ 14,498,700 บาท เป็นต้น และในแต่ละปีสถาบันจะสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรทุกปี

(14) สำหรับการประเมินการสอนของคณาจารย์นั้นเป็นการดำเนินการตามการบริหารงานในคณะวิชาของแต่ละวิทยาเขต และจัดทำการประเมินคณาจารย์ลงในเว็บไซต์ของวิทยาเขต เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลบางส่วนในการประเมินบุคลากรด้วย

(15) สถาบันการพลศึกษา ได้ดำเนินการตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) โดยการปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้ มีการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ ที่กำหนดใน มคอ.3

3) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 27 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การ แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร	4.35	0.47	มาก
2. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้	4.22	0.79	มาก
3. มีการเน้นการจัดประสบการณ์ตรง โดยดำเนินการด้านสหกิจศึกษา	4.13	0.79	มาก
4. มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับนักศึกษา	4.02	0.68	มาก
5. มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา	3.60	0.81	มาก
6. เน้นการฝึกทักษะให้กับนักศึกษา	4.34	0.43	มาก
7. จัดให้มีทรัพยากรสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา	4.05	0.68	มาก
8. จัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา (Sport Academy)	3.34	0.79	ปาน กลาง
9. จัดให้มีห้องเรียน/อุปกรณ์ รวมทั้งสื่อการสอนที่ทันสมัย	4.12	0.43	มาก
10. ให้มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน	4.18	0.50	มาก
11. จัดระบบฐานข้อมูลประเมินผลการสอน	3.49	0.49	ปาน กลาง
12. มีการปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้	3.87	0.81	มาก
รวม	3.98	0.52	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับ คือ 1) มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร ($\bar{x} = 4.35$) 2) เน้นการฝึกทักษะให้กับนักศึกษา ($\bar{x} = 4.34$) และ 3) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ ($\bar{x} = 4.22$) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา (Sport Academy) ($\bar{x} = 3.34$)

3.1.2 ตัวบ่งชี้ที่ 11 ระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และ กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมาย 4 รายการ จากทั้งสิ้น 5 รายการ ได้แก่

(1) แผนการเพิ่มปริมาณของนักศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายของการประกาศรับสมัครอย่างมีขั้นตอน ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

(2) มีวิธีการลดจำนวนนักศึกษาที่ออกกลางคัน อย่างชัดเจน

(3) แผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติทุกด้าน

(4) การประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดกิจกรรม

นักศึกษา

ส่วนรายการที่มีการดำเนินการไม่ชัดเจน คือ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา

2) หลักฐาน/ร่องรอย/เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

(1) สถาบันการพลศึกษามีแผนการรับนักศึกษาในแต่ละปีการศึกษาและมีประกาศอย่างชัดเจน โดยมีเกณฑ์การรับนักศึกษาที่ยืดหยุ่น และมีการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบ อาทิ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางรายการโทรทัศน์ช่อง NBT หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ หนังสือพิมพ์สยามกีฬา รายการวิทยุต่างๆ การประชาสัมพันธ์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ รวมทั้งการแนะแนวการศึกษาในเชิงรุกโดยใช้คณาจารย์และนักศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

(2) ข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2551 โดยมีความร่วมมือกันคือ 1) สถาบันการพลศึกษาได้ให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดต่างๆ เข้าศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต เพื่อศึกษาด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ และสุขภาพ 2) ปีงบประมาณ 2553 สถาบันการพลศึกษาได้รับงบประมาณจากรัฐบาลให้จัดทำโครงการอาสาสมัครพัฒนากีฬาในภาคฤดูร้อนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถาบันการพลศึกษารับสมัครบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษาเป็นอาสาสมัครตามโครงการนี้ทั่วประเทศ

(3) มีการประชาสัมพันธ์ ในสิทธิที่นักศึกษาได้รับในเรื่องสวัสดิการต่างๆ อาทิ การพักในหอพักนักกีฬาฟรี การได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษาในกรณีเป็นนักกีฬาที่เคยได้รับชนะเลิศในระดับชาติหรือนานาชาติ การมีสิทธิ์ในการกู้เงินยืมเรียนเพื่อการศึกษา การมีทุน

เพื่อการศึกษากรณีที่นักศึกษาที่มีความยากจน หรือการทำประโยชน์ที่เป็นชื่อเสียงให้กับสถาบัน ภายหลังจากเข้าศึกษาในสถาบัน

(4) การประชาสัมพันธ์กรณีนักศึกษาที่ของสถาบันการพลศึกษาที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันและประเทศชาติ ในกรณีการเป็นตัวแทนนักกีฬาทีมชาติไทยเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในรายการต่างๆ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

(5) การสร้างโอกาสในการได้รับทุนการศึกษาต่อในต่างประเทศ เช่น ประเทศคิวบา และประเทศออสเตรเลีย ของนักศึกษา เพราะสถาบันมีข้อตกลงความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนนักศึกษาในการศึกษาต่อในด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

(6) สถาบันการพลศึกษา ในแต่ละวิทยาเขตมีการสร้างเครือข่ายกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ โรงเรียนในสังกัด เพื่อสร้างเครือข่ายในการจัดส่งนักเรียนเข้าศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษาในแต่ละปีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

(7) สถาบันการพลศึกษามีศูนย์พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ มีจุดประสงค์ในการรองรับนักเรียน โรงเรียนกีฬาที่เป็นนักกีฬาได้เข้าศึกษาต่อในสถาบัน และนักกีฬาสามารถที่จะพัฒนาตนเองด้านกีฬาได้อย่างต่อเนื่อง

(8) ในระดับวิทยาเขตมีหนังสือคำสั่ง เพื่อการแนะแนวศึกษาต่อ การสรุปจำนวนผู้เข้าศึกษาต่อ การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ อาทิ รายงานการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในสถาบันการพลศึกษา ของสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชัยภูมิ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ วิจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นแนวทางหรือยุทธศาสตร์ในการรับนักศึกษาในปีการศึกษาต่อไป

3) ผลการสัมฤทธิ์เชิงลึกอภิการบดีสถาบันการพลศึกษา

การสัมฤทธิ์เชิงลึกเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษา และการออกกลางคันของนักศึกษา ผลการสัมฤทธิ์ ดังนี้

“จำนวนนักศึกษาแต่ละคณะมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเป็นตัวแปร โดยคณะศึกษาศาสตร์ มีประเด็นที่วิเคราะห์ที่นักศึกษามีจำนวนมากและมีการคัดเลือกใน 2-3 ปีหลังมานี้ คือ 1) มีการบรรจุครูพลศึกษาใน 2-3 ปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้น 2) เงินเดือนของครูเพิ่มมากขึ้น 3) อุดมคติของคนไทยอยากจะได้รับราชการเป็นครู เพราะว่าเป็นอาชีพที่ใ้ได้รับการยกย่องและมีความมั่นคง 4) การมีงานทำในท้องถิ่นของตนเองเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว เช่น การเป็นผู้นำการออกกำลังกาย การเป็นโค้ชกีฬาหรือการฝึกกีฬาในระดับท้องถิ่น

สำหรับคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ เป้าหมายการรับนักศึกษาคงกำหนดการรับมากไม่ได้ เพราะต้องดูเรื่องคุณภาพ นักศึกษาที่เข้ามาเรียนต้องมีความรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ จะต้องมีการสอบคัดเลือก ฉะนั้นจำนวนนักศึกษาที่กำหนดรับจึงมีน้อยกว่าคณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ยิ่งน้อยกว่า บางวิทยาเขตน้อยมากยังต้องมีการทำงานการรับนักศึกษาและการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกมากขึ้น

การออกกลางคันของนักศึกษาเท่าที่พบเกี่ยวข้องกับครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจที่ยากจน และการเรียนอ่อนของนักศึกษา แต่เรามีแนวทางแก้ปัญหาคือ 1) การจัดหาสวัสดิการ เรื่องของการเข้าพักรักษาในหอพักนักศึกษา กรณีที่เป็นนักกีฬา การจัดหาทุนการศึกษา ปัจจุบันมีกองทุนของนายแพทย์บุญสม มาร์ติน มีกองทุนจากภาคเอกชน มีทุนจากวิทยาเขตที่จัดหาให้ แต่ก็ยังไม่เพียงพอ นอกจากนั้นการแก้ปัญหาเรื่องการเรียนรู้ก็พยายามช่วยกันทุกฝ่าย โดยเฉพาะคณาจารย์จะต้องให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียนเป็นอย่างมาก ช่วยเหลือเขาสามารถที่จะเรียนไปพร้อมๆ กับเพื่อนได้โดยไม่ได้คิดว่าเป็นปัญหาใดๆ อย่างไรก็ตามในเชิงนโยบายเราพยายามจะลดค่าใช้จ่ายลงให้กับนักศึกษา จะเห็นว่าค่าเล่าเรียนของนักศึกษาศาสนาบัณฑิตวิทยาลัยถูกที่สุดในประเทศ สวัสดิการต่างๆ ที่จะผลักดัน เช่น การจัดทำหอพักแยกชายหญิง ให้ครบเพียงพอกับจำนวนนักศึกษามีระบบการดูแลเป็นอย่างดี ก็ต้องจัดทำแผนงบประมาณเพื่อของบประมาณกับสำนักงบประมาณต่อไป

4) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 28 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การ แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. มีแผนการเพิ่มปริมาณของนักศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายของการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.05	0.65	มาก
2. มีวิธีการลดจำนวนนักศึกษาที่ออกกลางคัน อย่างชัดเจน	3.64	0.82	มาก
3. มีแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติทุกด้าน	3.98	0.50	มาก
4. มีการประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษา	3.47	0.84	มาก
5. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา	3.45	0.39	ปาน กลาง
รวม	3.72	0.46	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับ คือ 1) มีแผนการเพิ่มปริมาณของนักศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายของการประกาศรับสมัครอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเป็นรูปธรรม ($\bar{x} = 4.05$) 2) มีแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติทุกด้าน ($\bar{x} = 3.98$) และ 3) มีวิธีการลดจำนวนนักศึกษาที่ออกกลางคัน อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.64$) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา ($\bar{x} = 3.45$)

3.1.3 ตัวอย่างที่ 12 ระบบการวิจัยและพัฒนา

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมาย 4 รายการ จากเป้าหมาย 5 รายการ ได้แก่

- (1) มีวิจัยสร้างองค์ความรู้และการบูรณาการครอบคลุมทุกพันธกิจ
- (2) มีการสร้างระบบการมุ่งใจในการทำวิจัย
- (3) มีโครงสร้างการบริหารงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม และมีการบริหาร

งานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) มีระบบการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและนานาชาติ ส่วนรายการที่ไม่มีการดำเนินการหรือการดำเนินการที่ไม่เป็นธรรมชาติ คือ การต่อยอดงานวิจัยและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง

2) หลักฐาน/ร่องรอย/เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจรายการ

(1) มีโครงการวิจัยตั้งแต่ปีงบประมาณ 2549-2553 จำนวน 283 เรื่อง ที่ครอบคลุมทุกพันธกิจ ตัวอย่าง โครงการวิจัยที่ได้ระดับเกียรติบัตรในระดับดี และดีเด่น ในปีงบประมาณ 2549-2550 ได้แก่ (1) การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการอาชีพขบเรือหางยาวเพื่อธุรกิจท่องเที่ยวชายทะเลอันดามันตามระเบียบสากลว่าด้วยจรรยาบรรณสำหรับนักท่องเที่ยว (2) คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของสถานประกอบการและผู้ผลิตบัณฑิต (3) สภาพปัจจุบันและความคาดหวังของโรงเรียนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อผู้ประกอบการวิชาชีพครูพลศึกษาและสุขศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครู (4) พฤติกรรมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และการดูกีฬาของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัดของสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตศรีสะเกษ และ (5) รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีของวิทยาเขตในสถาบันการพลศึกษา

(2) มีระบบแรงจูงใจในการดำเนินการวิจัย โดยสถาบันการพลศึกษาได้ส่งเสริมการทำวิจัยและสร้างสรรค์องค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่จำกัดจำนวนงานวิจัยและไม่จำกัดว่าเฉพาะคณาจารย์เท่านั้นซึ่งอาจารย์พิเศษหรือผู้ที่ทำหน้าที่ด้านอื่นแต่มีความรู้การวิจัยหรือสามารถเป็นทีมงานวิจัย ก็สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการวิจัยได้ ทั้งนี้ สถาบันได้จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการวิจัยในทุกปีงบประมาณ ตามตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงงบประมาณที่ได้รับตามโครงการวิจัย ในปีงบประมาณ 2549-2553

(ข้อมูล ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2554)

ปีงบประมาณ	จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรเพื่อการวิจัย	จำนวนโครงการ
2549	6,112,840	58
2550	14,498,700	27
2551	7,548,930	29
2552	5,253,460	35
2553	6,976,600	89
รวม	40,390,530	238

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2553)

(3) มีโครงสร้างการวิจัยและบริหารงานที่ชัดเจน โดยมีสายงานการบริหาร คือ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา ผู้อำนวยการกองวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มีคณะกรรมการที่แต่งตั้งในการบริหารงานวิจัยในแต่ละปีงบประมาณ

(4) สถาบันการพลศึกษาได้มีความร่วมมือทางวิชาการและวิจัยกับหน่วยงานภายในประเทศ และต่างประเทศ ดังนี้ (1) ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย กรมพลศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง และคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ และ (2) ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสาธารณรัฐคิวบา มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอเรกอน ประเทศสหรัฐอเมริกา มหาวิทยาลัยอัลเบอร์ต้า ประเทศออสเตรเลีย มหาวิทยาลัยพลศึกษา และการกีฬาแห่งชาติ 2 ประเทศเวียดนาม มหาวิทยาลัยเทมส์ไฮต์ ประเทศอังกฤษ สถาบันการกีฬาแห่งรัฐนิวเซาท์เวลส์ ประเทศออสเตรเลีย โรงเรียนกีฬาประเทศมาเลเซีย โรงเรียนกีฬาลิงคโปร์ และ สภาวัฒนธรรมแห่งสหราชอาณาจักร

(5) มีระบบเผยแพร่งานวิจัยในระดับชาติ ได้แก่ การเผยแพร่ในวารสารสภาวิจัยแห่งชาติ การเผยแพร่ในวารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา การนำเสนอใน SWU International Conference นอกจากนี้ สถาบันการพลศึกษาจะดำเนินการจัดประชุมวิชาการนานาชาติ สถาบันการพลศึกษา ครั้งที่ 1 กำหนดจัดประชุมวิชาการในหัวข้อ“โลกาภิวัตน์ทางพลศึกษา นันทนาการ การท่องเที่ยว กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา และวิทยาศาสตร์สุขภาพ” ระหว่างวันที่ 7 – 9 กันยายน 2554 ณ โรงแรม ดิเอมเมอร์อัล กรุงเทพมหานคร

3) ผลการสัมมนาเชิงลึกอธิการบดีสถาบันการพลศึกษาและอธิการบดีอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

การสัมมนาเชิงลึกที่เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ผลการสัมมนาอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา (นายสมพงษ์ ชะตะวิถี) ดังนี้

“ผลการที่สถาบันการพลศึกษาจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ก็มีผลงานวิจัยขึ้นมากมาย ระยะแรกเรามุ่งงานวิจัยก็จริงแต่ก็ยังขาดการต่อยอด การนำไปประยุกต์ใช้ รวมถึงการเผยแพร่ผลงานให้เป็นสากล ผลการประเมินของ สมศ.จึงต้องมีการปรับปรุง แต่ตอนนี้เราให้ความสำคัญมากขึ้น มีการจัดทำวารสารที่ได้รับการยอมรับกันว่าเป็นวารสารที่มี Peer Review หรือเป็นผู้ที่กลั่นกรอง ตรวจสอบ ซึ่งเป็นผู้ทรงวุฒิระดับศาสตราจารย์ สามารถมีบทความทางวิชาการหรือบทความงานวิจัยได้ลงเผยแพร่ระดับชาติได้ นอกจากนี้ยังสนับสนุนในเวทีการประชุมระดับนานาชาติด้วย เช่น ได้มีการนำเสนอผลงานวิจัยที่เวียดนาม หรือในเดือนกันยายนนี้

สถาบันการพลศึกษาจะเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมทางวิชาการระดับนานาชาติ ในหัวข้อ โลกาภิวัตน์ทางพลศึกษา นันทนาการ การท่องเที่ยว กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งก็จะมีผลงานวิจัยของสถาบันเข้าร่วมนำเสนอด้วย”

การสัมภาษณ์เชิงลึกที่เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ผลการสัมภาษณ์อดีตรักษาการอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา (นายทินกร นานบุญจิตต์) ดังนี้

“การวิจัยต้องมีการวิจัยทุกด้านเพราะมี 3 คณะ เดี่ยวนี้คณะวิทยาศาสตร์ทำวิจัยเรื่องการท่องเที่ยว บางวิทยาเขตเปิดเรื่องการท่องเที่ยว บางวิทยาเขตเน้นหนักเรื่องสุขภาพ ผมมองว่ามันทำได้ทุกด้าน แต่ต้องเข้าใจว่า เนื้อตัวจริงๆ ของคนพลศึกษามันไม่ใช่ นักวิจัย แต่ถูกกดดันด้วยความเป็นอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องหาทุนให้คณาจารย์ไปเรียน ปริญญาเอก กันเพื่อจะได้เอาความเป็นนักวิจัยเข้ามา เอาความเป็นนักวิชาการด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์สุขภาพ สุขศึกษาและนันทนาการเข้ามา นี่แหละเนื้อตัวเดิมเป็นนักปฏิบัติการ แต่ความเป็นอุดมศึกษา ด้วยการบังคับของสมศ. ที่เป็นกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตาม มันจึงเป็นความจำเป็นที่ต้องทำการวิจัย”

4) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการวิจัยและพัฒนา โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 30 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระบบการวิจัยและพัฒนา โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การแปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. มีวิจัยสร้างองค์ความรู้และการบูรณาการครอบคลุมทุกพันธกิจ	4.29	0.78	มาก
2. มีการสร้างระบบการจูงใจในการทำวิจัย	4.33	0.49	มาก
3. มีโครงสร้างการบริหารงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม และมีการบริหารงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	0.68	มาก
4. มีระบบการเผยแพร่งานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและนานาชาติ	3.47	0.85	ปานกลาง
5. มีการต่อยอดงานวิจัยและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง	3.37	0.45	ปานกลาง
รวม	3.88	0.66	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของระบบการวิจัยและพัฒนา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับ คือ 1) มีการสร้างระบบการจูงใจในการทำวิจัย ($\bar{x} = 4.33$) 2) มีวิจัยสร้างองค์ความรู้และการบูรณาการครอบคลุมทุกพันธกิจ ($\bar{x} = 4.29$) และ 3) มีโครงสร้างการบริหารงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม และมีการบริหารงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.98$) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการต่อยอดงานวิจัยและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง ($\bar{x} = 3.37$)

3.1.4 ตัวบ่งชี้ที่ 13 การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมายครบทั้ง 5 รายการ ได้แก่

- (1) มีการสนับสนุนให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในหลากหลายรูปแบบ
- (2) มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรอื่น
- (3) มีความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (4) มีกิจกรรมส่งเสริมและการละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย
- (5) มีการสร้างกลไกให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้าง

จิตสำนึกและตระหนักในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ

2) หลักฐาน/ร่องรอย/เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

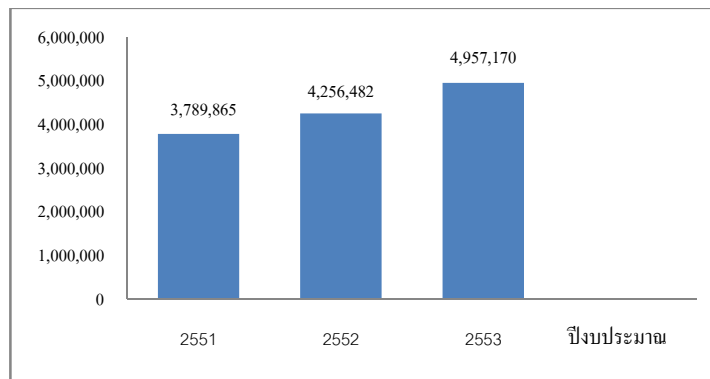
สถาบันการพลศึกษาได้ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ตามพันธกิจของสถาบันที่มีความครอบคลุมกับเป้าหมาย ดังนี้

(1) สถาบันการพลศึกษามีแนวทางการให้บริการทางวิชาการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสร้างความพึงพอใจให้กับชุมชนในด้านการบริการ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกาของกีฬาแต่ละชนิด การให้ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ออกกำลังกายในศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา การจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นทางการกีฬา มุ่งเน้นการพัฒนากีฬาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กเยาวชนและประชาชนได้เล่นกีฬา และออกกำลังกายพัฒนาทางด้านทักษะและสุขภาพร่างกาย โดยให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ ทางการศึกษา ให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชนที่สนใจออกกำลังกายและเล่นกีฬา พร้อมการให้บริการศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา การให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายในชีวิตประจำวัน อบรมผู้นำการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกีฬานิตต่าง ๆ การจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และให้บริการทางวิชาการกับชุมชน

(2) สถาบันการพลศึกษามีการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ชุมชน มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริการเผยแพร่ให้ความรู้แก่ชุมชน เช่น เอกสารแนะนำการออกกำลังกายเพื่อ

สุขภาพการให้คำปรึกษาการออกกำลังกายให้เหมาะกับสุขภาพร่างกาย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น โดยให้บุคลากรประจำ 17 วิทยาเขต ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญดำเนินงานการบริการให้ความรู้ความเข้าใจทางด้านการพลศึกษา ให้กับบุคคลทั่วไป ตลอดจนการพัฒนาการให้บริการสถานที่ออกกำลังกาย ศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬา และอุปกรณ์กีฬาต่างๆ ให้มีศักยภาพในการให้บริการ เพื่อช่วยให้เยาวชนและประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรงแจ่มใสให้ห่างไกลจากยาเสพติด ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551-2553 มีผู้มาใช้บริการอาคารสถานที่และบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพของวิทยาเขต จำนวน 11,304,203 คน ดังกราฟภาพที่ 22

จำนวนผู้ใช้บริการ



ภาพที่ 22 แสดงจำนวนผู้รับบริการอาคารสถานที่และบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพของวิทยาเขต 17 วิทยาเขต

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2553)

(3) สถาบันการพลศึกษาได้ส่งเสริม อนุรักษ์ การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย มาอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ 2550 ได้มีการจัดตั้งศูนย์อนุรักษ์มวยไทยในทุกวิทยาเขต การตั้งศูนย์กระบี่กระบองดำเนินการฝึกสอนและเผยแพร่ มีการพัฒนาศิลปะมวยไทยซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างแอโรบิกกับมวยไทย

(4) สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ.2553 สถาบันการพลศึกษาได้มอบหมายให้ 17 วิทยาเขต จัดโครงการการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย จำนวนทั้งสิ้น 17 โครงการรวม 95 เรื่อง เพื่อเผยแพร่การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยประจำชาติ ให้ยังคงอยู่และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในปรัชญาส่งเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดีแก่นักศึกษาเยาวชนและประชาชน การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยในภาคต่างๆ ดังตัวอย่างในภาคต่างๆ ดังนี้ ภาคเหนือ ได้แก่ กลองแฉว (วิทยาเขตเชียงใหม่) การเล่นนางด้ง (วิทยาเขตสุโขทัย) การเล่นฟ้อนเจิง (วิทยาเขตลำปาง) รำวงย้อนยุค (วิทยาเขตเพชรบูรณ์) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การเล่น

เรียมอันเร (วิทยาเขตชัยภูมิ) รำมวยโบราณ (วิทยาเขตมหาสารคาม) การละเล่นเข็งสวิง (วิทยาเขตศรีสะเกษ) แข่งเกวียน (วิทยาเขตอุดรธานี) ภาคกลาง ได้แก่ การแข่งขันพลลูกหนู (วิทยาเขตกรุงเทพ) แย้ล่งรู (วิทยาเขตชลบุรี) กลองยาวมอญรามัญ (วิทยาเขตสมุทรสาคร) การเล่นเพลงน้อย (วิทยาเขตสุพรรณบุรี) สะบ้า (วิทยาเขตอ่างทอง) ภาคใต้ ได้แก่ หมากขุม (วิทยาเขตกระบี่) มวยทะเล (วิทยาเขตชุมพร) บรูสุ (วิทยาเขตตรัง) ดุงกัน (วิทยาเขตยะลา) เป็นต้น

(5) สถาบันการพลศึกษายังมุ่งเน้นการส่งเสริมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานสร้างสรรค์และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป้าหมายคือ การอนุรักษ์ส่งเสริม และพัฒนากิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นและพัฒนางานสร้างสรรค์ภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมทั้งจัดตั้งศูนย์กลางขององค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม งานสร้างสรรค์และภูมิปัญญาท้องถิ่น อาทิ การทำบ้านเรือนไทยจากไม้ซาง (วิทยาเขตกรุงเทพ) การทำน้ำปลา (วิทยาเขตสมุทรสาคร) การจัดเครื่องขันหมาก (วิทยาเขตสุพรรณบุรี) การละเล่นพื้นบ้านของเด็กไทย (วิทยาเขตอ่างทอง) การทำลูกชิ้นปลาคอกกรอบ (วิทยาเขตเพชรบูรณ์) ดุงเจดีย์ทราย (วิทยาเขตลำปาง) ประเพณีการบวชลูกแก้ว (วิทยาเขตเชียงใหม่) การทอผ้าตีนจก (วิทยาเขตสุโขทัย) การทำผ้าบาติก (วิทยาเขตกระบี่) ศิลปะการดาระ (วิทยาเขตตรัง) ขนมหันบ้านภาคใต้ (วิทยาเขตยะลา) สมุนไพรพื้นบ้าน (วิทยาเขตชุมพร) การสานกระติบข้าว (วิทยาเขตชัยภูมิ) สืบสานจักสานพนัสนิคม (วิทยาเขตชลบุรี) ลาวโซ่ไทยทรงดำ (วิทยาเขตสุพรรณบุรี) ตุ๊กตาชาววังลำคำ (วิทยาเขตอ่างทอง) เป็นต้น

3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“สถาบันการพลศึกษา มีความชัดเจนมากในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย เพราะเป็นการอนุรักษ์มรดกของชาติ มีการบริหารจัดการทั้งในส่วนกลางและวิทยาเขต เรามีคะแนนสูงมาจาก สมศ. เนื่องจากเรามีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ตรงที่ 1) เรามี 17 วิทยาเขตหรือการอยู่ในพื้นที่ดำเนินการได้ 2) เรามีการจัดกิจกรรมที่คล่องตัว 3) กิจกรรมกีฬาทั้งหลายเป็นกิจกรรมที่เราเคยทำกันมานานและไม่ยุ่งยาก สามารถให้คนเข้ามามีส่วนร่วมได้ สิ่งที่สถาบันทำในกิจกรรม อาทิ ไหว้ครูมวยไทย ศิลปะมวยไทย กระบี่กระบอง ว่าวไทย การละเล่นพื้นบ้านทั้งหลายทั้งปวงเป็นการเผยแพร่ให้กับชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน สิ่งดังกล่าวเหล่านี้เป็นการช่วยให้การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์สถาบันการพลศึกษาไปพร้อมๆ กันด้วย”

4) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 31 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การ แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. มีการสนับสนุนให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในหลากหลายรูปแบบ	4.63	0.63	มากที่สุด
2. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรอื่น	4.45	0.74	มาก
3. มีความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	4.58	0.81	มากที่สุด
4. มีกิจกรรมส่งเสริมและการละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย	4.60	0.49	มากที่สุด
5. มีการสร้างกลไกให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ	4.62	0.43	มากที่สุด
รวม	4.58	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 31 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) เมื่อพิจารณารายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ 1) มีการสนับสนุนให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในหลากหลายรูปแบบ ($\bar{x} = 4.63$) 2) มีการสร้างกลไกให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ ($\bar{x} = 4.62$) และ 3) มีกิจกรรมส่งเสริมและการละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย ($\bar{x} = 4.60$) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรอื่น ($\bar{x} = 4.45$)

3.2 สิ่งทีมุ่งประเมิน : การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา

การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬามีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 14 ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.2.1 ตัวบ่งชี้ที่ 14 ระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบรายการ

มีการดำเนินการตามเป้าหมายครบทั้ง 5 รายการ ได้แก่

- (1) มีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน
- (2) มีการนำหลักด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีระบบ
- (3) มีระบบการคัดเลือกทั้งนักกีฬาและผู้ฝึกสอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้านอย่างต่อเนื่อง

- (4) มีการวิจัยทางด้านการกีฬา การวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักกีฬา
- (5) มีการบูรณาการของระบบการพัฒนากีฬาความเป็นเลิศ มาเชื่อมโยงกับ

การจัดการเรียนรู้

2) หลักฐาน/ร่องรอย/เอกสารอ้างอิง ประกอบการตรวจสอบรายการ

(1) สถาบันการพลศึกษา ได้จัดตั้งศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศภายใน 17 วิทยาเขต เพื่อรองรับการดำเนินงาน โครงการการพัฒนากีฬาสถาบันการพลศึกษา ศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศมีหน้าที่ในการเตรียมและผลิตนักกีฬาในระดับอุดมศึกษา โดยเปิดรับนักเรียนที่มีความเป็นเลิศทางด้านกีฬาจากโรงเรียนกีฬาเข้ารับการคัดเลือกสู่ศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ 17 แห่ง มีการนำเอาหลักวิทยาศาสตร์การกีฬา วิชาการการกีฬา (Sport Academy) มาใช้ในการพัฒนานักกีฬาในโครงการให้มีความเป็นเลิศ โดยจัดให้มีนักวิทยาศาสตร์การกีฬาประจำให้ความรู้กับผู้มาเข้ารับการบริการ และดำเนินการวิจัยและพัฒนา นักกีฬาของสถาบันการพลศึกษา โดยใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาภายในศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬาและส่งเสริมนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ

(2) สถาบันการพลศึกษาได้ดำเนินการคัดเลือกนักกีฬาที่มีความสามารถ เข้าศึกษาต่อภายในโรงเรียนกีฬาสังกัดสถาบันการพลศึกษาทั้ง 11 โรงเรียนกีฬา โดยสอดคล้องกับชนิดกีฬาที่ทางโรงเรียนกีฬาแต่ละแห่งเปิดดำเนินการเรียนการสอน รวมถึงมีระบบการคัดเลือกนักกีฬาที่มีความสามารถที่จบจากโรงเรียนกีฬาเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาภายในสถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขต โดยปัจจุบันได้เปิดทำการเรียนการสอนทั้งสิ้น 3 คณะ คือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ซึ่งเป็นทางเลือกที่หลากหลายสำหรับนักกีฬาที่จะเข้าศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษา

(3) สถาบันการพลศึกษาส่งเสริมและพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาทั้งในและต่างประเทศ โดยจัดการอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้กับผู้ฝึกสอนกีฬา รวมถึงการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญกีฬาจากต่างประเทศมาฝึกสอนกีฬาและแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านกีฬาให้กับผู้ฝึกสอนกีฬาภายในประเทศ ซึ่งในปีงบประมาณ 2553 ได้จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญกีฬาจากต่างประเทศในสถาบันจำนวน 51 คน นอกจากนี้สถาบันการพลศึกษาได้จัดส่งผู้ฝึกสอนกีฬาเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

(4) สถาบันการพลศึกษาได้จัดประสบการณ์ในการแข่งขันกีฬา โดยให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาสถาบันการพลศึกษาแห่งประเทศไทยขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยมีนักกีฬาจากสถาบันการพลศึกษาทั้ง 17 วิทยาเขตเข้าร่วมการแข่งขัน ซึ่งกำหนดให้มีการแข่งขันกีฬาทั้งสิ้น 31 ชนิดกีฬา และเป็นการแข่งขันกีฬาเพื่อคัดเลือกนักกีฬาตัวแทนสถาบันการพลศึกษาเข้าร่วมการ

แข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย นอกจากนั้น สถาบันการพลศึกษายังส่งเสริมให้นักศึกษามีประสบการณ์ในการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติเพื่อเสริมสร้างพัฒนาจิตความสามารถของนักกีฬาให้มีศักยภาพสูงสุด

3) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา ดังนี้

“จุดประสงค์ของศูนย์พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศในวิทยาเขตทุกวิทยาเขตนั้นก็เพื่อที่จะต่อยอดหรือรองรับนักกีฬาจากโรงเรียนกีฬาที่จบ ม.6 และมาเข้าเรียนต่อในวิทยาเขต แต่ก่อนเมื่อจบแล้วนักเรียนเหล่านี้ก็เลือกที่จะไปเรียนที่อื่น แต่ภายหลังเราดำเนินการศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศในวิทยาเขต 2-3 ปีมานี้ นักเรียนโรงเรียนกีฬาก็มาเรียนต่อเนืองมากขึ้น เสมือนกับเป็นโรงเรียนกีฬาเล็กๆ ในอุดมศึกษา ตอนนี้นำหนด 2-3 ชนิดกีฬาที่รับนักนักศึกษามาจำนวนจำกัด เขาฝึกมาแล้ว 6 ปี มาฝึกต่ออีก 4-5 ปี ในวิทยาเขตก็เป็นที่ได้รับการฝึก 10-11 ปี อย่างไรก็ตามศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศต้องมีความโดดเด่นต้องเป็น academy ทางการกีฬาออกมา ซึ่งเหล่านี้ก็จะนำไปสู่กีฬาอาชีพได้ ฉะนั้นศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศจะโตเป็น academy ได้ต้องมีการบ่มเพาะในประเด็นต่อไปนี้ คือ 1) ต้องมีผู้ฝึกสอนเชี่ยวชาญจากต่างประเทศ 2) มีวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาเสริม 3) มีกระบวนการบริหารจัดการ 4) มีการส่งไปทดสอบแข่งขันต่างประเทศ 5) มีสวัสดิการที่ดีให้กับนักกีฬา

ในสองปีแรกที่ดำเนินการมีการต่อสู้กับเรื่องงบประมาณมาก เพราะศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศจะต้องดูแลเรื่องอาหาร การฝึกซ้อม เรื่องวิทยาศาสตร์การกีฬา เรื่องการทดสอบการแข่งขัน ตอนนี้สำนักงบประมาณเริ่มจะเข้าใจบ้างแล้ว

เราไม่ได้ปิดกั้นคนข้างนอก ถ้าคนข้างนอกมีความเป็นเลิศจริงๆ ก็มาอยู่ในศูนย์นี้ได้ เช่น นักเรียนมัธยมก็มาอยู่และอยู่ในกระบวนการของศูนย์นี้ได้ แต่ศูนย์ต้องพัฒนาขึ้นในเรื่องเหล่านี้คือ 1) ศูนย์ต้องมีหอพักให้นักกีฬา 2) มีอาหารที่เป็นประโยชน์ตามหลักของนักกีฬา 3) มีวิทยาศาสตร์การกีฬา 4) มีผู้ฝึกสอนที่ดี 5) มีกระบวนการทดสอบคัดเลือกนักกีฬา 6) มีการฝึกที่ต่อเนื่องเชื่อมโยงไปยัง โรงเรียนกีฬา ศูนย์พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศจึงจะเกิดความเข้มแข็งต่อไป”

4) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 32 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การแปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. มีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน	3.86	0.81	มาก
2. มีการนำหลักด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีระบบ	4.02	0.40	มาก
3. มีระบบการคัดเลือกทั้งนักกีฬาและผู้ฝึกสอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.73	มาก
4. มีการวิจัยทางด้านการกีฬา การวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักกีฬา	3.45	0.40	ปานกลาง
5. มีการบูรณาการของระบบการพัฒนากีฬาความเป็นเลิศ มาเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้	3.76	0.77	มาก
รวม	3.79	0.55	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 อันดับ คือ 1) มีการนำหลักด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีระบบ ($\bar{x} = 4.02$) 2) มีระบบการคัดเลือกทั้งนักกีฬาและผู้ฝึกสอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.89$) และ 3) มีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน ($\bar{x} = 3.86$) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวิจัยทางด้านการกีฬา การวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักกีฬา ($\bar{x} = 3.45$)

3.3 ข้อเสนอแนะการประเมินด้านกระบวนการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกระบวนการ ที่มีตัวบ่งชี้จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 10, 11, 12, 13 และ 14 โดยผลการวิเคราะห์นำมาซึ่งผลการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ที่มีรายละเอียดในข้างต้น อย่างไรก็ตามผลการประเมินด้านกระบวนการยังมีข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

1) การดำเนินการเรื่องของสถาบันวิชาการกีฬา (sport academy) ควรมีการผลักดันให้เกิดขึ้นในทุกวิทยาเขตพร้อมทั้งมีการพัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล นอกจากนั้นต้องเชื่อมโยงนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีเป้าหมายชัดเจน

2) ควรเผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจกับคณาจารย์เกี่ยวกับกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) เพื่อที่จะได้มีการดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้และมีวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้ มีการทวนสอบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่กำหนดใน มคอ.3

3) ด้านจำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนน้อยกว่าการประกาศรับสมัคร การออกกลางคัน ควรจะกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์ ศึกษาวิจัย หรือการประเมินจากการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งนำผลการวิจัยและ/หรือผลการประเมินต่างๆ มาทบทวนแก้ไขปรับปรุง นำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป

4) ด้านการวิจัยและพัฒนาแม้จะมีระบบ โครงสร้างบริหารงานวิจัย การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัย และมีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น แต่ควรมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับพันธกิจ และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นวิจัยในลักษณะเฉพาะทางทั้งด้านการพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ พลศึกษาเชิงพาณิชย์ เป็นต้น โดยมีการลำดับความสำคัญ ความจำเป็น ในการที่จะคัดเลือก กลั่นกรอง หัวข้อวิจัยที่น่าสนใจขอทุนเพื่อการวิจัย นอกจากนั้น ควรสนับสนุนการวิจัยที่สร้างทีมงานวิจัยซึ่งเป็นนักวิจัยรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น อย่งไรก็ตามผลงานวิจัยที่เกิดขึ้นควรสนับสนุนให้ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

5) ด้านการบริการวิชาการ การบริการชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ถือเป็นจุดเด่นของสถาบันการพลศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ในระดับดีมากและต่อเนื่อง ถือเป็นหน่วยงานด้านการศึกษานักกีฬานักกีฬาหนึ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความเป็นมรดกของชาติทางวัฒนธรรมด้วย อย่งไรก็ตาม การนำสิ่งที่เป็น การละเล่นพื้นบ้านที่เป็นกีฬาเข้ารีดพื้นสู่ชุมชนนั้น ดังนั้นควรสร้างแนวร่วมในการให้ความร่วมมือ เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริง เช่น การขอความร่วมมือผ่านทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการชุมชน หรือกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น

6) ศูนย์การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา เป็นศูนย์ที่ดำเนินการพัฒนานักกีฬาควบคู่ไปกับการพัฒนานักศึกษา กล่าวคือ พัฒนานักกีฬาที่เป็นนักศึกษาจากพื้นฐาน สู่วุฒิมหาวิทยาลัย และการเข้าสู่กีฬาอาชีพ ดังนั้น ศูนย์ควรมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีความเป็นมืออาชีพในทุกขั้นตอนกระบวนการ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิต ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบตรวจสอบรายการ แบบสอบถามความคิดเห็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยคณาจารย์ แบบสอบถามความคิดเห็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยนักศึกษา และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ยึดตามสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยมีตัวบ่งชี้ 3 ตัวบ่งชี้ ตั้งแต่ ตัวบ่งชี้ที่ 15-17 ดังนี้

4.1 สิ่งที่น่าประหลาดใจ : ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต ตามตัวบ่งชี้ 15, 16 และ 17 ดังนี้

4.1.1 ตัวบ่งชี้ที่ 15 ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับนักศึกษา ระดับชั้นปีสุดท้าย ตามตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงร้อยละนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา 2551-2552

คณะ	สาขาวิชา	นักศึกษาชั้น ปีสุดท้าย	ผู้สำเร็จ การศึกษา	ร้อยละของนักศึกษาที่ สำเร็จการศึกษา
ศึกษาศาสตร์	พลศึกษา	1,013	853	84.2
	สุขศึกษา	52	49	94.2
	รวม	1,065	902	84.7
วิทยาศาสตร์ การกีฬาและ สุขภาพ	วิทยาศาสตร์การกีฬา	326	290	90.0
	การฝึกสอนกีฬา	74	51	68.9
	การส่งเสริมสุขภาพ	0	0	0
	การส่งเสริมสุขภาพเด็ก	30	27	90.0
	รวม	430	368	85.6
ศิลปศาสตร์	ธุรกิจสุขภาพ	33	33	100
	การจัดการกีฬา	36	26	72.2
	ผู้นำนันทนาการ	17	10	58.8
	นันทนาการเชิงพานิชย์และ การท่องเที่ยว	67	64	95.5
	สื่อสารการกีฬา	42	42	100
	รวม	195	175	89.7
รวมระดับปริญญาตรี		1,695	1,445	85.3

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2553)

จากตารางที่ 33 พบว่า สถาบันการพลศึกษาได้ผลิตบัณฑิตเป็นรุ่นแรก ใน 3 คณะ คือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และคณะศิลปศาสตร์ โดยเปิดการสอน 11 สาขาวิชา ในปีการศึกษา 2551-2552 บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จากคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 902 คน คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ จำนวน 368 คน และคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 175 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,445 คน คิดเป็นร้อยละ 85.3 เมื่อเทียบกับนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย

4.1.2 ตัวบ่งชี้ที่ 16 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น โดยคณาจารย์และนักศึกษา และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

1) การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยคณาจารย์และนักศึกษา ตามตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยคณาจารย์และนักศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	คณาจารย์			นักศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านปัญญาและความสร้างสรรค์ (Intelligence and Creativity)						
1. ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่ศึกษา	4.34	1.24	ดี	4.02	0.54	ดี
2. ความเชื่อในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.52	0.77	ดีมาก	4.55	0.71	ดีมาก
3. ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่	4.25	0.81	ดี	4.48	0.69	ดี
4. ความสามารถในการคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลง	4.12	0.68	ดี	4.05	0.93	ดี
5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จ	4.10	0.81	ดี	4.12	0.59	ดี
6. การพัฒนาวิชาการและกิจกรรมที่เสริมสร้างสมรรถนะด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม ความรู้ความเข้าใจ การเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานและการเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม	4.78	0.68	ดีมาก	4.67	0.84	ดีมาก
รวมด้านปัญญาและความสร้างสรรค์	4.35	0.75	ดี	4.32	0.71	ดี
ความสามารถในการปฏิบัติ (Performance Ability)						
7. ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.55	0.79	ดีมาก	4.25	0.75	ดี
8. ความสามารถในทักษะด้านวิชาการ วิชาชีพ และการดำรงชีวิต	4.78	0.68	ดีมาก	4.87	0.75	ดีมาก
9. คุณลักษณะที่จำเป็นเฉพาะในแต่ละสาขา โดยเฉพาะทักษะภาษาต่างประเทศและทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์	3.45	0.68	พอใช้	3.40	0.76	พอใช้
10. ความพร้อมในการเปิดรับความรู้ที่หลากหลาย	4.37	0.81	ดี	4.42	0.89	ดี

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา โดยคณาจารย์ และนักศึกษา (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	คณาจารย์			นักศึกษา		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
11. ความสามารถในการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ	4.89	0.79	ดีมาก	4.77	0.76	ดีมาก
12. การเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.79	0.98	ดีมาก	4.55	0.71	ดีมาก
13. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.78	0.43	ดีมาก	4.78	0.70	ดีมาก
14. ความสามารถในการเป็นผู้นำทางความคิดและผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านวิชาชีพ	4.77	0.43	ดีมาก	4.67	0.59	ดีมาก
รวมด้านความสามารถในการปฏิบัติ	4.55	0.64	ดีมาก	4.46	0.48	ดี
ด้านจริยธรรม (Ethics)						
15. การเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ/คุณธรรม/จริยธรรม	4.89	0.49	ดีมาก	4.78	0.67	ดีมาก
16. ความตระหนักในการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยสงบสุข	4.90	0.66	ดีมาก	4.88	0.74	ดีมาก
17. การมีน้ำใจต่อกันในการร่วมกิจกรรมใดๆ	4.82	0.49	ดีมาก	4.75	0.62	ดีมาก
18. การมีความเป็นเอกลักษณ์ทางพลศึกษา คือ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย	4.95	0.43	ดีมาก	4.89	0.60	ดีมาก
19. การพัฒนาด้านจิตพิสัย คุณธรรม จริยธรรม ศักยภาพ พละนามัย ความเป็นประชาธิปไตย สร้างจิตสำนึก ความรักความผูกพันในสถาบันการพลศึกษา	4.92	0.43	ดีมาก	4.77	0.57	ดีมาก
รวมด้านจริยธรรม	4.89	0.40	ดีมาก	4.81	0.48	ดีมาก
โดยรวมปัญญาและความสร้างสรรค์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติ และด้านจริยธรรม	4.59	0.57	ดีมาก	4.53	0.41	ดีมาก
เฉลี่ยรวม ทุกด้าน ทั้งคณาจารย์และนักศึกษา	$\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.49 อยู่ในระดับ ดีมาก					

จากตารางที่ 34 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา ตามความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษา ในด้านปัญญาและความสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ ดีมาก เช่นกัน ($\bar{X} = 4.35$) และ ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ ด้านความสามารถในการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{X} = 4.55$) และ อยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 4.46$) ตามลำดับ และด้านจริยธรรม อยู่ในระดับ ดีมาก เช่นกัน ($\bar{X} = 4.89$) และ ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาโดยรวม ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ อยู่ใน

ระดับ ดีมาก ($\bar{x} = 4.59$) และนักศึกษา อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{x} = 4.53$) ส่วนการพิจารณาเฉลี่ยรวมทั้ง
คณาจารย์และนักศึกษา อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{x} = 4.56$)

2) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกอภิการบดีสถาบันการพลศึกษาและอธิการบดี อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึกในเกี่ยวกับ ความเป็นอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของ
นักศึกษาสถาบันการพลศึกษาผลการสัมภาษณ์อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา (นายสมพงษ์ ชาติระวีถิ)
ดังนี้

“สถาบันการพลศึกษาได้ร่วมกันกำหนดอัตลักษณ์กันเรียบร้อยแล้ว จะ
เห็นว่าเป็น ตัวบ่งชี้หนึ่งของการประกันคุณภาพด้วย ความหมายของอัตลักษณ์ที่แท้จริงคือ สิ่งที่
เห็นเป็นรูปธรรมของนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดที่มองเห็น สถาบันเรากำหนดอัตลักษณ์ใหญ่
รวมแล้วก็มีอัตลักษณ์ย่อยๆ ของแต่ละวิทยาเขต แต่ต้องมีความสอดคล้องกัน อัตลักษณ์สถาบันการ
พลศึกษาคือ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตและพัฒนาผู้เรียนด้านพลศึกษา กีฬา และนันทนาการ เรา
กล่าวถึงอัตลักษณ์แล้วน่าจะมองถึงเอกลักษณ์ด้วยซึ่งเอกลักษณ์ของสถาบันการพลศึกษา
ระดับอุดมศึกษา คือ บุคลิกดี มีมารยาท เมื่ออัตลักษณ์และเอกลักษณ์เป็นอย่างนี้แล้ว เราต้องร่วมมือ
กันในการจัดเวลาหรือการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนให้นักศึกษาเป็น ไปตามที่ได้
ได้กำหนดไว้”

การสัมภาษณ์เชิงลึกในเกี่ยวกับ ความเป็นอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของ
นักศึกษาสถาบันการพลศึกษาผลการสัมภาษณ์อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา
(นายทินกร นานุญจิตต์) ดังนี้

“คนพลศึกษาถูกสอนให้ รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย และถูกเสริมสร้างความเป็น
unity ีความเป็นรุ่นพี่รุ่นน้อง ีความเป็นเอกลักษณ์ในตัว มีอัตลักษณ์คือ เล่น ได้ สอน ได้ ตัดสินได้
และจัดการแข่งขันได้”

4.2 สิ่งที่มีประเมิน : การสร้างสรรค์องค์ความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ

การสร้างสรรค์องค์ความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการมีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือ
ตัวบ่งชี้ที่ 17 ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2.1 ตัวบ่งชี้ที่ 17 การมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ ได้วิเคราะห์
จากการวิเคราะห์เอกสาร และการสอบถามความคิดเห็นโดยคณาจารย์ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์งานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ ที่เผยแพร่
ระดับชาติและนานาชาติ ตามตารางที่ 35

ตารางที่ 35 แสดงงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ ที่เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ

ปีการศึกษา	ปริมาณผลงานที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ				
	งานวิจัย (เรื่อง)	งานวิจัยที่ เผยแพร่ (เรื่อง)	ตำรา (เล่ม)	หนังสือ (เล่ม)	บทความทาง วิชาการ (เรื่อง)
2549	58	8	-	-	-
2550	27	4	-	-	-
2551	29	4	-	-	-
2552	35	5	-	-	-
2553	89	23	-	-	3
รวม	238	44	-	-	3
ค่าเฉลี่ยรวม	19.7				

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2549ข, 2550, 2551ข, 2552ข, 2553)

จากตารางที่ 35 พบว่า สถาบันการพลศึกษาได้มีการทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 มีการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ โดยเฉลี่ย 19.7 เรื่องต่อปี

2) ผลการวิเคราะห์การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ โดยคณาจารย์ ดังนี้

ตารางที่ 36 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลการมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ โดยคณาจารย์

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การ แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. เสนอความคิดหรือการปฏิบัติที่ใหม่	3.74	0.43	มาก
2. มีความคลุ้มคลั่งทางวิชาการและ/หรือได้รับการอ้างอิงอยู่เสมอ	3.95	0.68	มาก
3. นำไปสู่การปฏิบัติ/พัฒนาการทำงานของหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน	3.65	0.81	มาก
4. นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.15	0.40	มาก
5. นำไปสู่การวิจัยที่ใหม่ๆ	4.02	0.63	มาก
6. มีการเผยแพร่ขยายผลในทางทฤษฎี และการปฏิบัติมากขึ้น	3.60	0.40	มาก

ตารางที่ 36 แสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลการมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการโดยคณาจารย์
(ต่อ)

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ผลการวิเคราะห์ (n=172)		การ แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
7. เป็นแบบอย่างหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้กับคณาจารย์คนอื่นๆ	4.00	0.45	มาก
8. เป็นแรงจูงใจให้กับเจ้าของผลงานที่จะผลิตหรือสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.65	มาก
9. เป็นที่ยอมรับ/ได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน	3.75	0.50	มาก
10. เสนอความคิดหรือการปฏิบัติที่ใหม่	3.78	0.49	มาก
รวม	3.88	0.33	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์โดยภาพรวมของการมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ 1) นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.15$) 2) เป็นแรงจูงใจให้กับเจ้าของผลงานที่จะผลิตหรือสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.12$) และ 3) นำไปสู่การวิจัยที่ใหม่ๆ ($\bar{x} = 4.02$) สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการเผยแพร่ขยายผลในทางทฤษฎี และการปฏิบัติมากขึ้น ($\bar{x} = 3.60$)

4.3 ข้อเสนอแนะการประเมินด้านผลผลิต

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลผลิต ที่มีตัวบ่งชี้จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 15, 16 และ 17 โดยผลการวิเคราะห์นำมาซึ่งผลการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ ได้ระบุในรายละเอียดเบื้องต้น อย่างไรก็ตามผลการประเมินด้านผลผลิตมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) การสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2551-2552 นับว่าเป็นปีแรกของการผลิตนักศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ถึงแม้นักศึกษาจะไม่สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในชั้นปีสุดท้าย จึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพของบัณฑิตด้วย

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา เป็นกระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาที่อยู่ในระหว่างการเป็นนักศึกษาดลอดหลักสูตร การกำหนดแนวทางการพัฒนา

จึงต้องมีแผนการพัฒนาในด้านต่างๆ รองรับที่ชัดเจน ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินตามกรอบคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติซึ่งต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของสถาบันการพลศึกษา

3) ด้านการมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ งานวิจัยส่วนมากขาดการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ แต่ผลงานวิจัยได้ถูกนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้กับนักศึกษา ดังนั้น ผลงานวิจัยที่มีจำนวนมากนั้นเจ้าของผลงาน หรือผู้ที่รับผิดชอบฝ่ายวิจัย และพัฒนาที่มีการจัดสรรงบประมาณวิจัยให้กับเจ้าของงานวิจัย จะต้องผลักดันให้งานวิจัยได้รับการเผยแพร่ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง นอกจากนั้นต้องมีการกำหนดข้อตกลงในการที่จะทำสัญญาการรับทุนวิจัยอย่างมีขั้นตอน โดยการแบ่งทุนออกเป็นงวดๆ ซึ่งงวดสุดท้ายผู้วิจัยจะต้องนำผลงานได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่จึงจะสามารถเบิกงบของทุนวิจัยได้

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถามความคิดเห็น โดยคณาจารย์ นักศึกษาและผู้ปกครอง และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ยึดตามสิ่งที่มุ่งประเมิน โดยมีตัวบ่งชี้ 2 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 18-19 ดังนี้

5.1 สิ่งที่มีมุ่งประเมิน : ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะการกีฬา

ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะการกีฬา มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 18 ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 18 ความเป็นเลิศของนักกีฬาระดับชาติและนานาชาติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลร้อยละของนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพลศึกษา ที่เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ ตามตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ร้อยละของนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพลศึกษา ที่เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ (ข้อมูล ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2554)

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวบ่งชี้	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.		
	2551	2552	2553
1. จำนวนนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศสถาบันการพลศึกษา	510	510	510
2. จำนวนนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพลศึกษา ที่เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ	349	356	308
3. จำนวนนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพลศึกษา ที่ได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ	98	108	239
4. ร้อยละของนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพลศึกษา ที่เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ	28.08	30.34	77.60
เฉลี่ย	45.34		

ที่มา: สถาบันการพลศึกษา (2551ข, 2552ข, 2553)

จากตารางที่ 37 พบว่า มีการดำเนินการของศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นมา และมีผลของการดำเนินงาน โดยเฉพาะร้อยละของนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพลศึกษา ที่เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ ในปีงบประมาณ 2551, 2552 และ 2553 เท่ากับ ร้อยละ 28.08, 30.34 และ 77.60 ตามลำดับ ซึ่งโดยเฉลี่ย 3 ปี เท่ากับ ร้อยละ 45.34

5.2 สิ่งที่น่าประหลาดใจ : ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา

ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา มีตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 19 ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา

1) ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา แสดงตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 โดยคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	คณาจารย์ (n=172)			นักศึกษา (n=212)			ผู้ปกครอง (n=154)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการจัดการเรียนการสอน									
1. สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สังคมทั่วไปให้การยอมรับจึงมีผู้สนใจเข้าสมัครเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี	4.55	0.61	ดีมาก	4.53	0.67	ดีมาก	4.57	0.63	ดีมาก
2. เชื่อว่าสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาเฉพาะทางที่ผลิตผู้นำทางวิชาการทางพลศึกษาให้กับสังคมภายหลังจากการปรับเปลี่ยนจากวิทยาลัยพลศึกษาเป็นสถาบันการพลศึกษา	4.52	0.60	ดีมาก	4.55	0.49	ดีมาก	4.51	0.50	ดีมาก
3. สถาบันการพลศึกษาเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าศึกษาโดยมีระเบียบที่สามารถยืดหยุ่นให้กับผู้ที่อยากจะศึกษาต่อระดับปริญญาตรีได้	4.56	0.55	ดีมาก	4.53	0.44	ดีมาก	4.55	0.43	ดีมาก
4. นักศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบันสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันในด้านการกีฬาในระดับชาติและนานาชาติอย่างมากมาย	4.78	0.53	ดีมาก	4.67	0.43	ดีมาก	4.56	0.43	ดีมาก
5. หากเข้าเรียนในสถาบันการพลศึกษาแล้ว นักศึกษามีแนวทางการประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะทางด้านวงการพลศึกษา	4.79	0.55	ดีมาก	4.55	0.44	ดีมาก	4.53	0.44	ดีมาก
6. รู้สึกพอใจกับระบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังและพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติ และคุณธรรมจริยธรรม	4.65	0.61	ดีมาก	4.57	0.56	ดีมาก	4.57	0.50	ดีมาก
7. ได้รับรู้ในการจัดประสบการณ์ตรงด้านการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะในด้านการฝึกปฏิบัติทักษะด้านกีฬาและการตัดสิน	4.89	0.68	ดีมาก	4.78	0.47	ดีมาก	4.35	0.47	ดี

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 โดยคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	คณาจารย์ (n=172)			นักศึกษา (n=212)			ผู้ปกครอง (n=154)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
8. ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นของนักศึกษา ทั้งด้าน พฤติกรรม และ สังคม ของนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา	4.79	0.80	ดีมาก	4.38	0.78	ดี	4.56	0.80	ดีมาก
9. สังคมโดยทั่วไปให้เกียรติและยอมรับของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษาที่เป็นผู้นำทางความคิดและผู้นำด้านการพลศึกษา	4.77	0.75	ดีมาก	4.67	0.83	ดีมาก	4.57	0.80	ดีมาก
10. ผู้ใช้บัณฑิตส่วนมากชื่นชมในการทำงานและยอมรับในความเป็นมืออาชีพของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการพลศึกษา	4.85	0.74	ดีมาก	4.25	0.81	ดี	4.34	0.80	ดี
รวม	4.72	0.53	ดีมาก	4.55	0.42	ดีมาก	4.51	0.45	ดีมาก
โดยรวม ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง	$\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.28 (อยู่ในระดับ ดีมาก)								
การวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ									
1. รับรู้ถึงการตื่นตัวของบุคลากรที่ให้ความสนใจในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อ สร้างองค์ความรู้ใหม่	4.35	0.71	ดี	3.98	0.77	ดี	3.73	0.76	ดี
2. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป	4.02	0.70	ดี	3.80	0.75	ดี	3.79	0.74	ดี
3. รู้สึกพอใจกับการที่รับรู้ว่ามีความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยมาถ่ายทอด กับผู้เรียนสม่ำเสมอ	3.84	0.53	ดี	3.79	0.49	ดี	3.78	0.49	ดี

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 โดยคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	คณาจารย์ (n=172)			นักศึกษา (n=212)			ผู้ปกครอง (n=154)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4. รู้สึกพอใจว่าผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการได้เปลี่ยนมาสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม	4.05	0.55	ดี	3.65	0.47	ดี	3.66	0.45	ดี
5. ชอบที่จะเห็นทีมงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการในลักษณะการมีส่วนร่วม ร่วมจากหลายฝ่ายและมีการดำเนินอย่างจริงจัง	4.52	0.44	ดีมาก	3.68	0.48	ดี	3.72	0.47	ดี
6. สถาบันการพลศึกษามักจะมีผลงานด้านการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับหรือมีผลงานที่ ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติอยู่เสมอ	3.73	0.44	ดี	3.52	0.47	ดี	3.65	0.49	ดี
7. สถาบันการพลศึกษามักจะได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยและสร้างสรรค์ทาง วิชาการทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกอยู่เสมอ	3.79	0.43	ดี	3.66	0.48	ดี	3.52	0.47	ดี
8. พอใจกับที่สถาบันการพลศึกษาได้มีเวที เช่น การจัดประชุมวิชาการ การมี วารสารทางด้านพลศึกษา เป็นต้น รองรับให้กับผู้ที่ทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ทางวิชาการได้นำเสนอและเผยแพร่ผลงาน	4.02	0.38	ดี	3.79	0.40	ดี	3.80	0.39	ดี
9. ได้รู้ว่าสถาบันการพลศึกษาได้ทำความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อ สนับสนุนการวิจัยด้านการพลศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม	3.68	0.75	ดี	3.59	0.81	ดี	3.60	0.80	ดี
10. รู้สึกพอใจกับการที่มีการสนับสนุนให้คณาจารย์ทุกคนต้องทำวิจัยในทาง วิชาการและเผยแพร่ผลงานอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง	4.05	0.76	ดี	3.74	0.77	ดี	3.74	0.77	ดี
รวม	4.01	0.34	ดี	3.72	0.31	ดี	3.70	0.31	ดี

ตารางที่ 89 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 โดยคณาจารย์ นักศึกษา

และผู้ปกครอง (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	คณาจารย์ (n=172)			นักศึกษา (n=212)			ผู้ปกครอง (n=154)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
โดยรวม ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง	$\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.39 (อยู่ในระดับ ดี)								
การบริการวิชาการและการกีฬา									
1. รู้สึกพอใจกับโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษาที่มีฝ่ายดูแลรับผิดชอบเรื่องของการให้บริการวิชาการและการกีฬาทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก	4.56	0.67	ดีมาก	4.65	0.49	ดีมาก	3.72	0.49	ดี
2. รู้สึกพอใจกับวิธีการให้บริการวิชาการและการกีฬาอย่างหลากหลายและครอบคลุม	4.76	0.76	ดีมาก	4.53	0.77	ดีมาก	3.74	0.77	ดี
3. ได้รับรู้ถึงการให้บริการที่ครบวงจรในทางด้านการกีฬาของสถาบันการพลศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.71	ดี	4.03	0.47	ดี	3.84	0.47	ดี
4. มีทัศนคติที่ดีเมื่อได้รับรู้ว่าสถาบันการพลศึกษาได้นำนักศึกษาให้การบริการเกี่ยวกับการสอนกีฬาและตัดสินกีฬาตามโรงเรียนต่างๆ	4.76	0.43	ดีมาก	4.53	0.49	ดีมาก	4.55	0.50	ดีมาก
5. เมื่อมีโครงการต่างๆด้านการกีฬา จะนึกถึงสถาบันการพลศึกษาเป็นอันดับแรกที่จะคอยให้คำปรึกษาหรือให้การช่วยเหลือ	4.95	0.61	ดีมาก	4.92	0.68	ดีมาก	4.89	0.69	ดีมาก
6. เมื่อมีการจัดกิจกรรมด้านการกีฬาต่างๆ เห็นว่าสถาบันการพลศึกษาจะมีความพร้อมในเรื่องของสถานที่และบุคลากร	4.87	0.47	ดีมาก	4.67	0.34	ดีมาก	4.75	0.35	ดีมาก

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 โดยคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	คณาจารย์ (n=172)			นักศึกษา (n=212)			ผู้ปกครอง (n=154)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7. การบูรณาการเกี่ยวกับหลักวิชาการและการกีฬาทำให้ความรู้กับชุมชน สังคม แล้วเชื่อว่าจะสามารถทำให้ประชาชนลดความเสี่ยงเกี่ยวกับโรคต่างๆและมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์มากขึ้น	4.67	0.60	ดีมาก	4.65	0.42	ดีมาก	4.58	0.40	ดีมาก
8. ยอมรับในความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาที่จะช่วยเป็นกำลังขับเคลื่อนให้สังคมนำหลักการด้านการพลศึกษาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.95	0.42	ดีมาก	4.87	0.40	ดีมาก	4.67	0.39	ดีมาก
9. จากอดีตถึงปัจจุบันสถาบันการพลศึกษาเป็นต้นแบบของการสร้างแนวคิดให้กับสังคมที่รับรู้กันทั่วไปในความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย สามารถนำไปใช้ได้กับทุกวงการ	4.95	0.21	ดีมาก	4.76	0.39	ดีมาก	4.79	0.40	ดีมาก
10. เชื่อมั่นว่าสถาบันการพลศึกษาจะสร้างความเป็นอัตลักษณ์เพื่อจะพัฒนาวงการพลศึกษาให้ได้รับการยอมรับและมุ่งไปสู่สากลได้	4.89	0.44	ดีมาก	4.60	0.49	ดีมาก	4.76	0.49	ดีมาก
รวม	4.77	0.26	ดีมาก	4.62	0.16	ดีมาก	4.43	0.17	ดี
โดยรวม ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง	$\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.29 (อยู่ในระดับ ดีมาก)								
การทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย									
1. เชื่อว่าสถาบันการพลศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่จะสืบสานศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ให้คงอยู่สืบไป	4.78	0.62	ดีมาก	4.65	0.76	ดีมาก	4.68	0.77	ดี

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 โดยคณาจารย์ นักศึกษา

และผู้ปกครอง (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	คณาจารย์ (n=172)			นักศึกษา (n=212)			ผู้ปกครอง (n=154)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
2. พอใจกับการที่สถาบันการพลศึกษาได้นำการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยมา กำหนดไว้ในพันธกิจของสถาบัน	4.75	0.74	ดีมาก	4.67	0.86	ดีมาก	4.71	0.89	ดีมาก
3. ได้รับรู้ว่าการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยได้รับความสนใจและร่วมมือจากสังคมทั้งภายในและ ภายนอกเป็นอย่างดี	4.76	0.49	ดีมาก	4.77	0.67	ดีมาก	4.67	0.67	ดีมาก
4. เชื่อว่าหากมีการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และเปิดโอกาสให้บุคคล ภายนอกเข้าร่วมอบรมจะทำให้มีการเผยแพร่ซึ่งได้อย่างกว้างขวางขึ้น	4.73	0.54	ดีมาก	4.74	0.43	ดีมาก	4.64	0.43	ดีมาก
5. หากมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรื้อฟื้นหรือคิดค้นการละเล่นพื้นบ้านและ กีฬาไทยอย่างจริงจังเชื่อว่าจะทำให้สถาบันการพลศึกษาได้รับการยอมรับจาก สังคมและเป็นจุดเด่นของภารกิจก็เป็นได้	4.74	0.45	ดีมาก	4.68	0.43	ดีมาก	4.66	0.43	ดีมาก
6. หากมีการจัดตั้งศูนย์เกี่ยวกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย มีการศึกษาวิจัยอย่างจริงจัง เชื่อว่าจะทำให้สถาบันการ พลศึกษา จะสามารถสร้างมูลค่าได้มากมาย	4.59	0.50	ดีมาก	4.54	0.38	ดีมาก	4.65	0.35	ดีมาก

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 โดยคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง (ต่อ)

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	คณาจารย์ (n=172)			นักศึกษา (n=212)			ผู้ปกครอง (n=154)		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
7. เชื่อในความสามารถของบุคลากรและนักศึกษาในการที่จะเป็นแบบอย่างผู้นำด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย	4.78	0.47	ดีมาก	4.69	0.25	ดีมาก	4.68	0.67	ดีมาก
8. รู้สึกในความเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการพลศึกษาที่จะทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย	4.95	0.47	ดีมาก	4.35	0.41	ดี	4.38	0.39	ดี
9. เชื่อว่าถึงแม้สังคมจะเป็นเปล่งไปอย่างไร แต่หากสถาบันการพลศึกษาเป็นผู้นำซึ่งการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยแล้ว ความเป็นเอกลักษณ์ของชาติจะยังคงมีความเป็นเอกลักษณ์ของชาติสืบไป	4.83	0.59	ดีมาก	4.54	0.60	ดีมาก	4.67	0.63	ดีมาก
10. เชื่อว่าการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย จะคงอยู่ได้กับชาติไทยสถาบันการพลศึกษาจะต้องร่วมมือกับทุกภาคส่วนและกำหนดแผนงานที่ชัดเจน มีการดำเนินการ กำกับ ติดตาม และผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.95	0.26	ดีมาก	4.92	0.33	ดีมาก	4.94	0.37	ดีมาก
รวม	4.79	0.32	ดีมาก	4.66	0.31	ดีมาก	4.67	0.34	ดีมาก
โดยรวม ทั้งคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง	$\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.22 (อยู่ในระดับ ดีมาก)								
โดยรวมรายด้านทั้ง 4 ด้าน	4.57	0.28	ดีมาก	4.39	0.18	ดี	4.33	0.20	ดี
เฉลี่ยรวมรายด้านทั้ง 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง	$\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.25 (อยู่ในระดับ ดี)								

จากตารางที่ 38 พบว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ใน 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยคณาจารย์ นักศึกษา และ ผู้ปกครอง อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{x}=4.72$), ดีมาก ($\bar{x}=4.55$) และ ดีมาก($\bar{x}=4.51$) ตามลำดับ โดยรวม อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{x}=4.59$)

2) ด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ โดยคณาจารย์ นักศึกษา และ ผู้ปกครอง อยู่ในระดับ ดี ($\bar{x}=4.01$), ดี ($\bar{x}=3.72$) และ ดี ($\bar{x}=3.70$) ตามลำดับ โดยรวม อยู่ในระดับ ดี ($\bar{x}=3.91$)

3) ด้านการบริการวิชาการและการกีฬา โดยคณาจารย์ นักศึกษา และ ผู้ปกครอง อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{x}=4.77$), ดีมาก ($\bar{x}=4.62$) และ ดี ($\bar{x}=4.43$) ตามลำดับ โดยรวม อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{x}=4.61$)

4) ด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยคณาจารย์ นักศึกษา และ ผู้ปกครอง อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{x}=4.79$), ดีมาก ($\bar{x}=4.66$) และ ดีมาก ($\bar{x}=4.67$) ตามลำดับ โดยรวม อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{x}=4.71$)

พิจารณาโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ อยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{x}=4.57$) นักศึกษา อยู่ในระดับ ดี ($\bar{x}=4.39$) ผู้ปกครอง อยู่ในระดับ ดี ($\bar{x}=3.33$) และพิจารณาเฉลี่ยรวมทั้งคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง อยู่ในระดับ ดี ($\bar{x}=4.43$)

2) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกอธิการบดีสถาบันการพลศึกษาและอดีตรักษาการอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึกอธิการบดี (นายสมพงษ์ ชาตะวิถิ) เกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา ผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“สถาบันการพลศึกษาถือเป็นสถาบันแห่งแรกของประเทศในการจัดการศึกษาด้าน พลศึกษาโดยตรง เมื่อพูดถึงกีฬาแล้วสังคมจะต้องพูดถึงสถาบันการพลศึกษาเป็นอันดับแรก แสดงให้เห็นว่า สถาบันการพลศึกษามีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคม เพราะเราได้เปรียบมหาวิทยาลัยอื่นๆ ตรงที่เรามีความพร้อมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรทางด้านพลศึกษา สถานที่สำหรับการจัดการศึกษาและการฝึกประสบการณ์ด้านพลศึกษา มีเวทีให้ทดสอบของเราเอง ก็คือการแข่งขันกีฬาสถาบันการพลศึกษาแห่งประเทศไทย นอกจากนั้นเรามีความพร้อมในตัวนักกีฬาที่เราฝึกฝนมาตั้งแต่เริ่มต้นเมื่อครั้งที่อยู่โรงเรียนกีฬา ก็มีการส่งต่อมาสสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขตซึ่งมีศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศรองรับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

การมีชื่อเสียงในด้านบวกของสถาบันการพลศึกษา มิใช่เริ่มมีขึ้นพร้อมกับ

การเป็นสถาบันอุดมศึกษา ในช่วงเวลา 4-5 ปีมานี้ แต่ได้สืบทอดสืบทอดมาจากรุ่นสู่รุ่นของชาวพลศึกษาที่เป็นผลผลิตของสถาบันวิชาการวิชาชีพแห่งนี้มานานกว่า 90 ปี และผลงานของสถาบันการพลศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งที่นำภาคภูมิใจมาสู่ประชาชนชาวไทยได้อย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแต่เป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับในภูมิภาคหรือระดับนานาชาติ ซีเกมส์ และเอเชียนเกมส์ สถาบันการพลศึกษาบุคลากรที่ได้สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศชาติมากมาย ไม่ว่าจะเป็นระดับอาจารย์ เช่น โค้ชหรั่ง ชาญวิทย์ ผลชีวิน อติศ โค้ชฟุตบอลทีมชาติไทย อาจารย์ภริมย์ อ้นประเสริฐ อติศผู้ตัดสินฟีฟ่าที่ลงตัดสินฟุตบอลโลกคนแรกของประเทศไทย ทางด้านมวยไทยไม่ว่าจะเป็นอาจารย์จรตเดช อุทิศ และประยูทธ วงศ์ประเมษฐ์ ผู้ตัดสินมวยไทยช่อง 7 สี ทุกบ่ายวันอาทิตย์ นอกจากนั้นล้วนมีอาจารย์มากมายที่สร้างชื่อเสียงไว้กับวงการกีฬาของชาติ

ด้านนักศึกษาเรามีนักศึกษาที่โดดเด่นในระดับโอลิมปิก ไม่ว่าจะเป็น นักยกน้ำหนักทองทั้ง นื่องไ้ ปวีณา ทองสุข อุดมพล พลศักดิ์ นักมวยก็จะเป็น มนัส บุญจำนง วรพจน์ เพชรขุ้ม หรือแม้แต่ดาราสอลลิวิ๊ต จาพนม

บุคคลเหล่านี้คือ เลี้ยวหนึ่งของแบบอย่างความสำเร็จที่งดงาม ที่สามารถบ่งบอกได้ว่า สถาบันการพลศึกษาคือสถาบันอุดมศึกษาวิชาการวิชาชีพ ที่หล่อหลอมบ่มจิตให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าแก่สังคมประเทศชาติที่พร้อมจะออกไปรับใช้สังคมอย่างผู้มีอุดมการณ์ของนักสู้ที่ดี และมีจิตวิญญาณของนักกีฬา ที่รู้จัก กฎ กติกา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย

สำหรับภารกิจหลักทั้ง 4 ด้าน มีด้านที่เกี่ยวกับการบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นอย่างมาก เพราะเรามี 17 วิทยาเขตในการทำภารกิจตรงนี้ การเข้าใจความรู้กับประชาชน ชุมชน โรงเรียนในเรื่องด้านการพลศึกษา การบริการกีฬาด้านผู้ตัดสินกีฬา ซึ่งเป็นการฝึกนักศึกษาในภาคปฏิบัติไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้นการจัดโครงการเกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยมีความโดดเด่นมาก ซึ่งเป็นการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในแต่ละภูมิภาค การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและดำเนินงานจึงมีความประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก เราทำและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะนี่คือจุดเด่นของพลศึกษาอีกด้านหนึ่งที่จะส่งเสริมในอนุรักษ์ศิลปะ การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย การประเมินด้านนี้เราได้คะแนนของ สมศ.สูงที่สุด จึงเป็นความภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก

หากมองผลกระทบในด้านลบมีประเด็นในเรื่องการบริหารจัดการซึ่งทำให้วิทยาเขตมีความขัดแย้งกันรุนแรงหลายแห่ง ทำให้มีมองอยู่ 2 ประเด็นคือ 1) เรื่องของกฎหมายของการสรรหาตำแหน่งรองอธิการบดี ประจำวิทยาเขต มีการแย่งชิงตำแหน่ง การไม่เข้าใจกัน ทะเลาะ

ไม่เคารพ สร้างความแตกแยก หลายแห่งยึดที่ตัวบุคคลไม่มองกันที่ความรู้ความสามารถ เพราะฉะนั้นเรื่องการสรรหามีผลกระทบต่อการบริหารจัดการภายในทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปช้า

2) มองว่าความเป็นเรื่องใหม่และยังไม่เข้าใจวิธีการแนวปฏิบัติ การทำความเข้าใจและการยอมรับ ซึ่งเรายังยึดติดกับรูปแบบเดิม อย่างที่กล่าวไว้ว่า เมื่อไหร่ที่เรามีสปิริตนักกีฬาในเรื่อง การรู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย ก็คงไม่ขัดแย้งกัน เพราะองค์กรเราคนน้อยทะเลาะกันขัดแย้งกันแล้วจะเอาพลังที่ไหน มาพัฒนา ความขัดแย้งอย่างนี้ไม่เคยมีปรากฏมาก่อนแต่ก่อนมีแต่ความรักสามัคคี รุ่นพี่รุ่นน้อง อย่างไรก็ตามบุคลากรจะต้องเรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยและต้อง ปรับเพื่อช่วยกันผลักดันให้องค์กรเราพัฒนาขึ้นไปให้ได้

ผลกระทบต่ออีกประเด็นหนึ่งคือ วิทยาเขตมีการกระจายกันอยู่ทั่วไปเทศก็มี ผลกระทบในเรื่องการติดต่อสื่อสารบ้าง อย่างยะลาผมก็ไม่ได้ลงไป ก็ได้แก้ปัญหาคือการประชุม ผู้บริหารระดับวิทยาเขตเดือนละครั้ง นอกจากนั้น ยังมีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจลงไป ซึ่ง ผมทำเรื่องการกระจายอำนาจ ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจในเชิงนโยบาย 2) การกระจายอำนาจเชิง การบริหารจัดการ และ 3) การกระจายอำนาจด้านงบประมาณ ก็มอบอำนาจให้ไปตั้ง 40-50 ล้านบาท รองอธิการบดีประจำวิทยาเขตมีอำนาจเบิกจ่ายเงินตั้งแต่ 40 ล้านบาทขึ้นไป สิ่งที่ยอมไม่ได้คือการ บริหารบุคคล เพราะมันเป็นกฎหมาย ต้องอาศัย ก.ค.ศ. และสภาสถาบันในการบรรจุแต่งตั้งรวมไป ถึงเรื่องการทำผลงานทางวิชาการด้วย”

การสัมภาษณ์เชิงลึกอดีตอธิการบดี (นายทินกร นานบุญจิตต์) เกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“สถาบันการพลศึกษาควรจะต้องปรับแก้ในเชิงยุทธศาสตร์ ผมเป็นห่วงว่า สถาบันการพลศึกษาจะเหมือนกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ไป คือในส่วนที่จะมาผลิตครูพลศึกษา เหมือนทั่วไปนั้นไม่ใช่ เราควรจะต้องเปิดครูพลศึกษาสำหรับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ อุดมศึกษา รวมทั้งผู้นำการออกกำลังกาย ผู้นำในด้านสุขภาพ กายภาพบำบัด รวมทั้งหลักสูตรที่เน้น เกี่ยวกับความเป็นตัวตนของพลศึกษาที่ถนัดและเป็นที่ยอมรับของต่างประเทศด้วย เช่น ตระกร้อกับ มวยไทย ทำให้มันชัดเจนเพียงๆ ไปซิ ทำไม มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงถึงเปิดปริญญาเอก มวยไทยได้ ทั้งๆ ที่คนที่ไปสอนคือบุคลากรที่มาจากสถาบันการพลศึกษาทั้งนั้น แล้วส่วนตระกร้อ ขณะนี้ทั่วโลกเขาต้องการผู้ฝึกสอนกันทั้งนั้น ดังนั้นสถาบันควรจะมามองในเรื่องเหล่านี้ซึ่งอย่างนี้ มันจึงจะเรียกว่าเฉพาะทาง

ณ เวลานั้นบุคลากรที่อยู่ในวิทยาเขตแต่ละแห่งกำลังหลงผิดๆ คือ 1) พอเป็น อุดมศึกษาขึ้นมาแล้วมันเกิดการแตกแยกกันในเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่ง ฉะนั้นพอใจผู้บริหารคนไหน ฉันทก็ไม่ทำงาน ฉันทพอใจฉันทก็ทำงาน เลยลืมนึกไปว่า หน้าที่ของตนเองนั้นเป็นอาจารย์ใน

มหาวิทยาลัยแล้ว ผมอายุเขามาเดี๋ยวนี้อายุเด็กพลศึกษาไปตัดสินกันมันตัดสินไม่เป็น การเอาใจใส่ ไม่มี 2) บุคลากรเริ่มถอย ปลดเกษียณกันไป ไม่มีคนรุ่นใหม่มาทดแทน หรือไม่มีกลิ่นลูกใหม่ที่เข้าใจในอุดมการณ์ของพลศึกษาเข้ามาชดเชย”

5.3 ข้อเสนอแนะการประเมินด้านผลกระทบ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบ ที่มีตัวบ่งชี้จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ คือตัวบ่งชี้ที่ 18 และ 19 โดยผลการวิเคราะห์นำมาซึ่งผลการประเมินในแต่ละตัวบ่งชี้ โดยรายละเอียดได้ระบุในเบื้องต้น อย่างไรก็ตามมีข้อเสนอแนะการประเมินด้านผลกระทบ ดังนี้

1) การเข้าร่วมการแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติของนักกีฬาศูนย์พัฒนาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของการทดสอบนักกีฬาที่ผ่านการพัฒนาจากระบบการฝึกซ้อมตามกรอบการบริหารจัดการศูนย์ ดังนั้น ผลที่เกิดขึ้นจึงสะท้อนภาพในทางบวกเกี่ยวกับการสร้างชื่อเสียงให้กับศูนย์ และวิทยาเขตที่สังกัด สถาบันจึงควรมีวิธีการในการตอบแทนรางวัล อาทิ การได้รับทุนสนับสนุนเพื่อการศึกษา การยกย่องในการเป็นนักศึกษาและนักกีฬาที่ควรเอาแบบอย่าง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาทักษะด้านการกีฬา และการสนับสนุนสู่ความเป็นนักกีฬาอาชีพต่อไป

2) ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ประกอบการ ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ (3) ด้านการบริการวิชาการและการกีฬา (4) ด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยรวมมีทิศทางเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก แต่สำหรับด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ เป็นด้านที่สถาบันการพลศึกษาต้องให้ความสำคัญและเร่งการพัฒนาและการสร้างผลงานด้านการวิจัยให้ได้ตามเกณฑ์ระดับมาตรฐานภายนอกด้วย เช่น เกณฑ์ของ สมศ. หรือ สกอ. เป็นต้น

3) เนื่องจากสถาบันการพลศึกษามีความแตกต่างกับสถาบันอื่นที่เน้นผลิตบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับการพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความเป็นเอกลักษณ์ สร้างความเชี่ยวชาญ สำหรับด้านบริหารจัดการควรมีการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัยทางด้านเฉพาะที่เกี่ยวกับการพลศึกษาและการกีฬา การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย รวมทั้งการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น เช่น การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาอาชีพ การเป็นผู้ตัดสินกีฬาระดับชาติและนานาชาติ การเป็นตัวแทนนักกีฬาระดับชาติ ให้ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้สถาบันเป็นที่ยอมรับจากสังคมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

6. ผลการวิพากษ์ผลการประเมิน และการตรวจสอบยืนยัน

ภายหลังจากการประเมินเสร็จสิ้นและจัดทำรายงานการประเมินแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำ การสนทนากลุ่ม (focus group) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน คณาจารย์ จำนวน 7 คน ผู้ปกครอง จำนวน 2 คน และนักศึกษา จำนวน 1 คน ทั้งนี้การสนทนา กลุ่มมีจุดประสงค์เพื่อการวิพากษ์ผลการประเมิน การตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน รวมทั้งข้อมูล เพิ่มเติมจากผลการประเมิน ผลการวิพากษ์ สรุปเป็นประเด็นตามสิ่งที่มุ่งประเมินของการประเมิน ในแต่ละด้าน ดังนี้



ภาพที่ 23 การวิพากษ์ผลการประเมิน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยสนทนากลุ่ม

6.1 ด้านบริบท ในประเด็นปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน พบว่า ได้ยึดหลักตามสถาบันการพลศึกษาส่วนกลาง แต่สำหรับในวิทยาเขต และคณะในวิทยาเขตก็มี ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจที่แตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทและภูมิประเทศของแต่ละวิทยาเขต ที่มีการร่วมคิดในแต่ละวิทยาเขตนั้นๆ อย่างไรก็ตาม ทิศทางเหล่านี้ยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อาทิ

“เราไม่ยึดหลักเฉพาะตัว พ.ร.บ. การพลศึกษาเท่านั้น เราต้องตามการเปลี่ยนไปของสังคมด้วย ไม่ว่าจะเป็น กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประชาคมอาเซียน ปฏิรูป การศึกษารอบสอง นโยบายที่จะเกิดขึ้นด้านการศึกษาของรัฐบาลใหม่ที่มีผลต่อเนื่องเช่น การ start ปฏิญญาตรี 15,000 บาท หรือแม้กระทั่งความต้องการของสังคมที่นักเรียนให้ความสนใจกับการ เรียนทางด้านครุมากขึ้น เราต้องนำสิ่งเหล่านี้มาทบทวน ทิศทางของพลศึกษาเราใหม่ (วีรพล วิเศษศิลป์)”

6.2 ด้านปัจจัยนำเข้า มีประเด็นดังนี้

6.2.1 นักศึกษา โดยภาพรวมมีจำนวนนักศึกษามีปริมาณมาก แต่เป็นการกระจุกใน

บางวิทยาเขต เช่น วิทยาเขตยะลา วิทยาเขตสุโขทัย วิทยาเขตสุพรรณบุรี และวิทยาเขตเชียงใหม่ ส่วนวิทยาเขตอื่นๆ มีปริมาณน้อย ยิ่งเมื่อพิจารณาจากรายคณะพบว่า คณะศึกษาศาสตร์มีนักศึกษาครบตามเป้าหมาย ส่วนคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และคณะศิลปศาสตร์มีจำนวนน้อยตามลำดับ โดยเฉพาะคณะศิลปศาสตร์บางวิทยาเขตมีไม่ถึง 20 คน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาในระดับนโยบาย มิใช่เป็นปัญหาในระดับปฏิบัติเพียงอย่างเดียว อาทิ

“ลองเปิดดู มาตรา 7 ใน พ.ร.บ. การพลศึกษาว่า ไม่มีข้อบัญญัติใดเลยที่เขียนว่า ผลิติดุกลกรที่เกี่ยวเนื่องกับนิเทศศาสตร์การกีฬา หรือสื่อสารการกีฬา จะเขียนเพียงว่าที่เกี่ยวเนื่องกับการกีฬา แต่ด้านอื่นให้ความสำคัญไม่ว่าจะผลิตบุคลากรทางด้านพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ ส่วนใหญ่ไม่ค่อยรู้จักด้วยซ้ำว่าเรามีคณะศิลปศาสตร์ และไม่รู้ด้วยซ้ำว่าศิลปศาสตร์เกี่ยวข้องอะไรกับพลศึกษา(จักรพันธ์ เรืองนฤพาพจร)”

“เราก็ช่วยกันหานักศึกษา ใครมีเพื่อนมีลูกศิษย์ลูกหา ก็ให้เขาแนะนำมาเรียน อาจารย์ในคณะมี 7 คน นักศึกษาให้ได้คณะ 5 ก็มีนักศึกษา 35 คน เรียนไปเรียนมาเขาไม่ชอบก็ออกกันไป มันสะท้อนเห็นหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็น การให้ความสำคัญในระดับนโยบาย การประชาสัมพันธ์ ความพร้อมของคณาจารย์ที่ไม่ค่อยตรงตามหลักสูตร หรือจบไปแล้วยังไม่แน่นอนเลยว่าจะมีงานทำตามสาขาที่เรียนมาไหม (จีระศักดิ์ แสนสุธา)”

“มีแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการแนะนำทุกปี และก็ดำเนินกันอย่างนี้ตลอด เราก็ขอความร่วมมือกับหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็น อบต. สพฐ. แต่จะทำอย่างไร ได้เด็กเขาไม่มาเรียน ครูหรือใครก็บังคับเขามาเรียนไม่ได้ เช่น คัดออกจากศึกษาศาสตร์ให้มาศิลปศาสตร์เขาก็ไม่มา เขาก็ไปหาเรียนที่อื่นเช่นมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือเอกชน (ประกอบ สักดิ์ภูเขียว)”

“แต่ลูกผมเขาก็เรียนมาหลายแห่งนะครับ เขาบอกว่า สถาบันการพลศึกษามีโอกาสที่จะจบได้ คนน้อย มีโอกาสอะไรหลายอย่างเกี่ยวกับการเรียน และเป็นนักกีฬา เพราะลูกผมเป็นนักกีฬาว่ายน้ำ เขาอยากที่จะเรียนด้านพลศึกษาโดยตรง (ทองสุข ชื่นชม)”

6.2.2 คณาจารย์ โดยรวมเห็นด้วยกับการพัฒนาอาจารย์ เกี่ยวกับโครงการพัฒนาอาจารย์ให้ทุนศึกษาต่อ ป.โท ป.เอก แต่มีประเด็นที่เกี่ยวกับความล่าช้าในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งครูเป็นอาจารย์ และการเปลี่ยนวิทยฐานะของบุคลากรทางการศึกษามาเป็นตำแหน่งวิชาการทางอุดมศึกษา เช่น ผศ. รศ. อาทิ

“ผมได้รับผลกระทบโดยตรง เพิ่งจะมีคำสั่งมาเมื่อปี 2552 ในการปรับเปลี่ยนจากครู คศ.1 เป็น อาจารย์ ทำไมไม่ดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นของ พ.ร.บ. คือตั้งแต่ปี 2548 หรือ 2549 เพราะมันมีผลต่อเนื่องจาก การจะทำผลงานทางวิชาการหรือ ผศ. เงื่อนไขจบปริญญาโทอย่างน้อย 5 ปี จึงจะทำได้ เงื่อนไขอย่างนี้ก็ไม่สามารถย้อนหลังให้ด้วย (จักรพันธ์ เรืองนฤพาพจร)”

“ก็มีผลกระทบโดยตรง เช่นกันค่ะ อย่างเขาให้ 13% แต่เราเป็นอาจารย์ได้ 5% ซึ่งในองค์กรเดียวกันแต่ได้รับการปรับเงินไม่เหมือนกัน (มาลัยวัลย์ ตรีโมกษ์)”

“มีความล่าช้ามากผมส่งผลงาน มานานแล้วแต่ยังไม่มีการตรวจหรือผล ใดๆ ออกมาเลย ทั้งที่ผมได้อาจารย์ 3 ระดับ 8 คนแรกของชัยภูมิ มีผลงานระดับชาติ นานาชาติ มากมาย การปรับเปลี่ยนมาเป็น ผศ. ก็ยุ่งยากนะครับ ทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกัน (ประยุทธ์ วงศ์ประเมษฐ์)”

6.2.3 แผนและงบประมาณ ส่วนมากเห็นว่ามิงงบประมาณที่น้อย กระบวนการจัดทำ แผนและงบประมาณทำตามขั้นตอนในระดับวิทยาเขต แต่การนำเสนอให้ได้มาซึ่งงบประมาณจาก สำนักงบประมาณคือส่วนกลางเป็นผู้นำเสนอและต้องแสดงให้เห็นชัดเจนว่า สถาบันการศึกษาที่มีความจำเป็นในการบริหารจัดการภายใต้แผนงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและ นันทนาการ ด้าน งบประมาณ งบดำเนินงาน งบลงทุน และงบเงินอุดหนุน มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ แผนและงบประมาณ อาทิ

“ส่วนใหญ่จะเน้นด้านงบลงทุนเกี่ยวกับสิ่งปลูกสร้าง อาคารสถานที่ แต่พอจะ ทำการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอน หรือการพัฒนาผู้เรียนแล้วยังให้ความสำคัญน้อย (วิระ ชัยบุตร)”

“เราต้องกลับมาทบทวนว่า เราจะพัฒนาสถาบันการศึกษาไปด้านใด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในระดับชาติ ไต่ลงมาจากยุทธศาสตร์สถาบัน แล้วทำให้ชัดในทุกด้าน ให้เป็นที่ประจักษ์และสังคมยอมรับด้วย มีแผนระยะยาว ระยะกลาง ระยะสั้น สอดคล้องกัน ทุกคน ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน ผลก็จะเกิดกับลูกศิษย์เรา ผมไม่เคยเห็นนะครับว่า หน่วยงานตนเองได้ งบประมาณมากและเป็นที่น่าสนใจ มีแต่บ่นน้อยงบประมาณพอกันทั้งนั้น (วีรพล วิเศษศิลป์)”

6.2.4 การบริหารจัดการ ส่วนมากเห็นว่าระบบเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร มีความพร้อม แต่มีจุดต้องร่วมมือและปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนา กระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และระบบและกลไกการประกันคุณภาพ กล่าวคือ หลัก ธรรมาภิบาล เพียงกล่าวถึงยังไม่ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรมและการปฏิบัติ ส่วนการประกันคุณภาพ เป็นลักษณะการมอบหมายให้แต่ละคนรับผิดชอบตามหน้าที่ที่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ นอกจากนั้น บุคลากรในระดับปฏิบัติยังไม่เข้าใจที่ลึกซึ้งเพียงพอ จึงมีประเด็นที่เกี่ยวข้องของการสนทนา อาทิ

“เห็นแต่มีการดำเนินการทำเป็นรายงานการดำเนินการธรรมาภิบาล เหมือนกับ หยิบประเด็นต่างๆ ที่เข้ากับหลัก 10 ข้อธรรมาภิบาลของการทำงาน มิให้เห็นประกาศว่าด้วยการ บริหารตามหลักธรรมาภิบาล แต่การให้แนวทางการปฏิบัติตามของบุคลากร หรือกำกับติดตาม ก็ไม่ ชัดเจน เหมือนกับบริหารความเสี่ยงก็เป็นในลักษณะคล้ายกัน (วีรพล วิเศษศิลป์)”

“สำหรับระบบ IT ผมว่าก็ OK. นะครับระบบ wireless ก็ครอบคลุมไม่เฉพาะแต่ที่ทำงานแต่ไปถึงหอพักนักศึกษา และบ้านพักราชการ ก็มีบ้างที่แรงส่งอ่อน แต่ภาพรวมก็ยังใช้ได้ครับ ยังมีเจ้าหน้าที่มีความรู้ดูแลระบบ มีปัญหาเมื่อไรก็เรียกให้ความช่วยเหลือได้ ก็เห็นนักศึกษามานั่งทำงานเปิด อินเทอร์เน็ตกันในช่วงตอนเย็น (กนก อ้นถาวร)”

6.2.5 หลักสูตร ส่วนมากเห็นว่ามีการเปิดหลักสูตรที่ตรงตามพระราชบัญญัติ

สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ระบุ มีการทบทวน ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร 1 ครั้ง ปัจจุบันใช้หลักสูตรสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 (ปรับปรุง พ.ศ. 2553) อย่างไรก็ตามการดำเนินการใดๆ ของหลักสูตรจะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ ส่วนหลักสูตรระยะสั้นยังมีน้อย มีตัวอย่างประเด็นการวิพากษ์ อาทิ

“มีคณะกรรมการทบทวน ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร แต่เขาไม่เรียกว่าประเมินนะครับ โดยหลักการเขาปรับปรุงกันเมื่อใช้หลักสูตรไปแล้ว 4-5 ปี คือก็แล้วแต่หลักสูตรอย่างหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต เปิดสอน 5 ปี ก็ควรจะปรับปรุงสักครั้งหนึ่ง แต่เมื่อเห็นว่ามันช้าไป มีคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมาดำเนินการเรื่องนี้ที่เห็นว่ามันควรปรับปรุง ก็ดำเนินการได้ไม่จำเป็นต้อง 5 ปี (สัญญา จันทรอด)”

“ตอนนี้สถาบันเรายังไม่มี มคอ.2 และ 3 เลย วิธีทางแก้ไข คือ ให้ดำเนินการจัดทำ มคอ. 3 ไปก่อน (จักรพันธ์ เรืองนภาพจร)”

“หลักสูตรระยะสั้นก็ต้องเข้าความเห็นชอบจากสภาวิชาการ และเห็นชอบจากสภาสถาบันถึงจะนำมาใช้ได้ เช่น หลักสูตรการถ่ายภาพของผมเนี่ยะ ใช้ 7 วัน 10 วัน ก็สามารทำได้แล้ว แต่ก็เห็นมีการเปิดหลักสูตรนวดเพื่อสุขภาพ หลักสูตรมวยไทยนะครับ (จักรพันธ์ เรืองนภาพจร)”

“ผมดีใจครับหลักสูตรมวยไทยเกิดขึ้น เพราะเป็นเรื่องของมรดกชาติเนี้ยะครับ ควรจะปลูกฝังกันตั้งแต่ในโรงเรียนมัธยมด้วยซ้ำ (ประยุทธ วงศ์ประมัญญ์)”

“หลักสูตรที่เรามีอยู่เราทำให้ดีที่สุดเถอะค่ะ อย่าคิดเปิดหลักสูตรที่หลากหลายเกิน แค่มีอยู่นี้เด็กก็ไม่ค่อยเห็นสนใจจะมาเรียนเท่าไร (ประเสริฐ พรหมสุคนธ์)”

6.3 ด้านกระบวนการ มีประเด็นดังนี้

6.3.1 การดำเนินตามภารกิจ 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย

การบริการวิชาการบริการชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา ส่วนมากเห็นด้วยกับผลการประเมิน โดยเฉพาะการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ส่วนการวิจัยที่เห็นว่ามีหลายด้านที่ควรปรับปรุง เช่น การมีคณะกรรมการจัดพิจารณาการเสนอให้งบประมาณเพื่อการวิจัยที่มีความรู้ ความเข้าใจ

เกี่ยวกับวิจัยและให้ตรงตามสาขาวิจัย กำหนดยุทธศาสตร์การวิจัยที่ชัดเจนโดยจัดประเภทให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันและไม่อิงเฉพาะของ สกว.เท่านั้น ทั้งนี้มีประเด็นที่วิพากษ์ อาทิ

“สถาบันต้องมีกรรมการกลั่นกรอง พิจารณาเกี่ยวกับการเสนอหัวข้อวิจัยเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณในแต่ละปี ไม่ควรจะมีเรื่องผลประโยชน์มากเกินไป เรื่องนี้เห็นชัดเจนตอนผมไปเสนอหัวข้อกับอาจารย์คุณิต ที่ส่วนกลาง ปี 50 เราเสนอหัวข้อตามขั้นตอนทุกอย่าง นำเสนอบนเวทีกัน ก็มีการหั่นบวิจัยบ้างผมก็ไม่คิดใจ ได้มา 360,000 บาท แต่คิดใจตรงที่อีกกลุ่มหนึ่งไม่มีเอกสารอะไรนำเสนอเข้าไปเลย มีเฉพาะหัวข้อวิจัย แล้วไม่นำเสนอตามขั้นตอนที่กำหนดด้วย ปรากฏว่าคณะกรรมการพิจารณาบให้ตามยอดที่เสนอไป 800,000 บาท ยังเห็นรายงานการวิจัยผมว่ามันไม่คุ้มและไม่แฟร์ในการดำเนินการอย่างนี้ (วีรพล วิเศษศิลป์)”

“เราสนับสนุนให้ดำเนินการวิจัยกันก็จริง แต่ผลการประเมินภายในกันเองก็ยังไม่ผ่าน เพราะเราไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนในเวทีที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เราทำ แต่สถาบันเป็นเจ้าภาพจัดประชุมทางวิชาการระดับนานาชาติ ในหัวข้อ โลกาภิวัตน์ทางพลศึกษา นันทนาการ การท่องเที่ยว กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา และวิทยาศาสตร์สุขภาพ 7 – 9 กันยายน นี้ ก็เพิ่งจะมีเวทีนี้ครั้งแรกที่เกี่ยวข้องกับของเราบ้าง ส่วนเวทีอื่นผู้วิจัยก็แสวงหากันเอง (สัญญา จันทรอด)”

“เราควรไปคุมมหาวิทยาลัยที่เขาประสบความสำเร็จด้านการวิจัยอย่างไกลี่เราอย่างมหาวิทยาลัยขอนแก่น เขาดำเนินการอย่างไรถึงเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยอันดับหนึ่งได้ เราก็แนะนำแนวทางของเขามาประยุกต์ใช้ได้ อาจจะใช้เวลาบ้างก็ต้องทำ แต่เราต้องเล่นในทางของเราคือ ความเป็นอุดมศึกษาเฉพาะทาง ค(2) เราก็ต้องเข้าใจในสิ่งที่เราเป็นอยู่ด้วย (จิระศักดิ์ แสนสุธา)”

“เราโคดเด่นพอสมควรเกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย มีการดำเนินการและจัดทำเป็นรายงานรูปเล่มชัดเจน ผมว่าหากให้ความสำคัญในการบริหารในด้านอื่นๆ เช่นด้านนี้ก็จะจบดี นี่คิดว่างานในลักษณะนี้มันเป็นพื้นฐานของพลศึกษาโดยแท้ มันจึงออกมาดี (ประยุทธ วงศ์ประเมษฐ์)”

6.3.2 การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา สถาบันดำเนินการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬาให้จริงจังให้เป็นมืออาชีพในทุกขั้นตอน และควรมีผลงานที่ปรากฏตั้งชื่อศูนย์และเป็นที่ประจักษ์ยอมรับซึ่งเป็นจุดประชาสัมพันธ์ในสถาบันได้ดีด้วย ทั้งนี้มีประเด็นที่วิพากษ์ อาทิ

“อาจจะให้ศูนย์ฯ ดำเนินการในทุกขั้นตอนตั้งแต่การคัดเลือกนักกีฬาเข้ามาตารางการฝึกซ้อม การกินอยู่ มีโค้ชที่เชี่ยวชาญจริงๆ ไม่ใช่เอาอาจารย์ในวิทยาเขตนี้ ซึ่งยังไม่ถึงมืออาชีพ จนกระทั่งส่งเสริมพัฒนา ผลักดันให้เขาก้าวเข้าสู่อาชีพ ทำให้เห็นเป็นรูปธรรม ทำอย่างมืออาชีพที่สโมสรกีฬาเขาทำกัน แต่อย่าลืมพัฒนาด้านการเรียนเขาด้วยเพราะนักกีฬาก็เป็นนักศึกษาด้วย ไม่ใช่เล่นกีฬาอย่างเดียว (วีรพล วิเศษศิลป์)”

“ศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศมีวัตถุประสงค์ชัดเจน คือ นำเด็กนักเรียนโรงเรียนกีฬา มาพัฒนาต่อและมาศึกษากับเรา ถามว่าตอนนี้มีเด็กเพื่อความเป็นเลิศกี่คนในสถาบัน แทบไม่เห็นเลย ผมเคยสอบถามเด็กนะครับ เล่นกีฬา มา 6 ปี ในโรงเรียนกีฬา เขาก็เบื่อแล้ว อีกอย่างตอนนี้เรามีภารกิจอะไร คือการผลิตบัณฑิต ไม่ใช่พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ นั่นมันเป็นหน้าที่ของ กกท. ไม่ใช่ของเรา (จักรพันธ์ เรื่องนุภาพขจร)”

“แก้ปัญหาเรื่องนี้ง่ายนิดเดียว ระบุในพันธกิจสถาบัน ในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ก็สามารทำได้ (จิระศักดิ์ แสนสุธา)”

6.4 ด้านผลผลิต มีประเด็นดังนี้

6.4.1 ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต ส่วนมากพึงพอใจกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา มีงานรองรับกันทุกคน อาจจะไม่ตรงตามสาขาที่เรียนมาบ้าง มีคำชื่นชมจากผู้ใช้บัณฑิตว่านักศึกษาที่จบจากสถาบันการพลศึกษามีความอดทนสูง สู้งาน มีสัมมาคารวะ ซึ่งมีประเด็นที่วิพากษ์ อาทิ

“ก็ภูมิใจในเด็กเราที่จบไป ก็ได้ในระดับหนึ่ง เพราะต้องยอมรับว่าปัจจัยนำเข้าของเราเป็นอย่างไร เรามาพัฒนาเขาจนจบปริญญาตรีแล้วก็ดีใจแล้ว (ประกอบ สักดิฐเขียว)”

“เรามองของเราก็ว่าดีแล้ว แต่การจะเทียบกับเด็กที่จบพลศึกษาที่อื่น เช่น ขอนแก่น ก็คงจะสู้เรื่องวิชาการลำบาก เด็กก็สอบบรรจุเป็นครูได้เยอะนะครับอย่างรุ่นที่แล้วนี่ก็ประมาณ 5 คน แต่เขาก็ไม่ตกงานหรอก อยู่ตาม อบต. หรือเจ้าหน้าที่กีฬา ยิ่งในศูนย์ฟิตเนต เด็กพลศึกษาทั้งนั้น (วิระ ชัยบุตร)”

“อย่าง ปะ ลูกชายผมเป็นลูกศิษย์อาจารย์นี้แหละครับ ตอนนี้อยู่กรุงเทพฯ ครับ ในฟิตเนต เขาอยู่ได้ ได้เยอะกว่าเงินเดือนพ่อหลายเท่าครับ (แดง พลทะยาน)”

6.4.2 การสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาการ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีงานวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากส่วนกลางและมีการดำเนินการวิจัยเป็นทีมวิจัย มีการเสนอหัวข้อวิจัยผ่านพิจารณาถั่นกรองในระดับคณะประจำวิทยาเขต แต่อย่างไรก็ตามงานวิจัยส่วนมากยังไม่ลุ่มลึกและเป็นวิจัยในเชิงสำรวจ โดยมีประเด็นการวิพากษ์ อาทิ

“ส่วนกลางกำหนดงบประมาณมาให้ ก็ถือว่าไม่มากนะครับ 25,000 บาทในแต่ละคณะ เราก็ร่วมพิจารณากันส่งหัวข้อเข้ามา ก็แบ่งสรรตามความสำคัญ สอดคล้อง จำเป็นจริงๆ แต่สังเกตว่าการใช้เงินงบบวิจัยนี้การเบิกจ่ายยังใช้ระเบียบการเงินอยู่เลย เช่น เบิกไปราชการ ค่าที่พัก ส่วนที่จะตกกับการสร้างสรรค์งานวิจัยโดยตรงมีนิดเดียว เช่น การทำสำเนาเครื่องมือ อย่างนี้ผมว่ามันไม่เอื้อต่อการทำวิจัยเท่าไร (สัญญา จันทรอด)”

“อยากจะให้เห็นงานวิจัยที่มันลุ่มลึกและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่โดยตรง แต่เราไปยึดโยงว่าการทำวิจัยด้วยการสำรวจ ก็เห็นว่า

อาจารย์เราก็อับปริญญาโทกันทั้งนั้นควรจะมีความคิดศึกษาค้นคว้าทำวิจัยด้วยองค์ความรู้ใหม่จริงๆ มันถึงจะเชื่อมโยงไปถึงการเสนอผลงานที่เขาตอบรับเราในการนำเสนอด้วย (วีรพล วิเศษศิลป์)”

6.5 ด้านผลกระทบที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ส่วนมากเห็นด้วยในทิศทางบวกเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของสถาบัน การยอมรับและความมีชื่อเสียงของบุคลากรและนักศึกษาด้านการพลศึกษา ความเป็นสถาบันเฉพาะทางที่คาดหวังและรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนทางด้านลบเกิดจากความซับซ้อนที่เกิดจากโครงสร้างการบริหาร การมีวิทยาเขตที่มีผู้บริหารระดับวิทยาเขต มีรองคณบดีระดับวิทยาเขต อำนาจการบริหารที่มีความซับซ้อน การให้อำนาจบริหารที่ไม่ชัดเจนสำหรับผู้บริหารระดับล่าง นอกจากนั้นยังมีจุดที่ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาโดยให้นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมผ่านองค์การนักศึกษา หรือชมรม โดยมีประเด็นการวิพากษ์ อาทิ

“สังคมยังเรียกกันติดปากอยู่ว่าวิทยาลัยพลฯ เขาไม่เรียกสถาบันการพลศึกษากันหรอกครับ ทุกคนมีหน้าที่ครับต้องสร้างให้สังคมเขาเห็นว่าความแตกต่างมันเป็นอย่างไร การที่ผู้ปกครองจะส่งลูกเข้าเรียนวิทยาลัย กับสถาบันเขาจะต้องเลือกอะไรละครับ ไม่ใช่เรื่องที่มองข้าม (วีรพล วิเศษศิลป์)”

“เรามีภาพดีๆ เยอะก็ต้องนำเสนอสิ่งเหล่านี้กับสังคม ผู้ปกครองเขาเห็น อยากให้ลูกมีอาชีพอย่างนี้บ้าง อย่างอาจารย์ประยุทธนี่ ตัดสินมวยช่อง 7 มาเป็นสิบกว่าปี ใครไม่รู้จัก อาจารย์ภิรมย์ อันประเสริฐ หรือนักกีฬาทีมชาติทั้งหลายในระดับซีเกมส์มีเยอะมาก เราก็นำเสนอสิ่งเหล่านี้กับสังคม เพราะบุคคลเหล่านี้ได้รับการประชาสัมพันธ์บ่อยๆ อยู่แล้วตามสื่อต่างๆ (จิระศักดิ์ แสนสุธา)”

“เรื่องบริการกีฬาต้องให้สังคมนึกถึงเรา เด็กของผมพร้อมกับการตัดสินใจหรือจัดการกีฬา ถือเป็นเรื่องที่ดีที่เขาได้ฝึกประสบการณ์ในภาคสนาม อีกอย่างเขาได้เบียดเบียนด้วย (ประกอบ ศักดิ์ภูเขียว)”

“เห็นนักศึกษาของอาจารย์จูน(จักรพันธ์ เรืองนุภาพจร) ในการแข่งขันกีฬาสถาบัน เขาก็มีการทำวารสารเกี่ยวกับกีฬา เป็นผู้สื่อข่าวกีฬาฝึกหัดไปในตัว ผมก็อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนเขาชื่อแดงที่ช่อง 11 ผมก็ส่งนักศึกษาไปฝึกงานที่นั่น เขาก็ได้รับประสบการณ์ทางสื่อมวลชน สื่อสารการกีฬาโดยตรง เราต้องช่วยกันจะอาศัยแต่การบริหารหรือผู้บริหารอย่างเดียวก็ไม่ได้หรอกครับ (จิระศักดิ์ แสนสุธา)”

“สถาบันการพลของเรายังเป็นที่คาดหวังและความต้องการของสังคมมาก เรามีแห่ง

เดียวของประเทศ เราผลิตนักศึกษาเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับด้านพลศึกษาและกีฬา สถาบันหรือมหาวิทยาลัยอื่นที่เราไม่ได้หอรอกเมื่อเทียบในแต่ละด้าน ไม่ว่าจะ โครงสร้างพื้นฐาน ตัวบุคลากร เรา มาสายตรงเกือบทั้งสถาบัน ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับทางพลศึกษาต้องเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม เราต้องเป็นมืออาชีพมากกว่านี้ (วีรพล วิเศษศิลป์)”

“ด้วยความใหม่ของการเป็นอุดมศึกษาของเรา เรายังคลำทิศทางไม่ถูกมากนัก เรา พยายามจะทำตามของราชภัฏ ก็ไม่รู้ว่าติดขัดอะไร ต้องสร้างความเป็นอุดมศึกษาในตัวบุคลากร สร้างวัฒนธรรมอุดมศึกษาให้ได้ เพราะอย่างนั้นเราก็จะไม่แตกต่างอะไรกับวิทยาลัยพลศึกษา (ประยูทธ วงศ์ประเมษฐ์)”

“ผมอยู่ในตำแหน่งรองคณบดีศิลปศาสตร์เกือบ 5 ปี ยังเห็นการมอบอำนาจหรือ กระจายอำนาจไม่เป็นไปตามที่หนังสือออกไว้ ความจริงผมต้องขึ้นตรงต่อคณบดี แต่ผมยังขึ้นตรงกับรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต และบางครั้งตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดี อำนาจหน้าที่ทับซ้อนกัน กับรองคณบดี การออกคำสั่งใดๆ ในคณะก็ทำไม่ได้ต้องรองอธิการบดีมีอำนาจในการออกคำสั่งใน คณะ นอกจากนั้นแล้วภาควิชาต่างๆ ที่ตั้งกันขึ้นมาก็ไม่มีการดำเนินการใดๆ ที่เป็นรูปธรรม (จักรพันธ์ เรืองนุภาพจร)”

“ประเด็นความเข้มแข็งขององค์การนักศึกษาแทบจะไม่มีให้เห็น ชมรมในสถาบันก็ ไม่เกิด การจัดกิจกรรมก็ให้อาจารย์ดำเนินการ นักศึกษาเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วม ซึ่งไม่เหมือนกับ มหาวิทยาลัยทั่วไปที่เขาพยายามให้นักศึกษาเป็นผู้คิดในเรื่องกิจกรรมต่างๆ และเขาก็ดำเนินการเอง อาจารย์จะเป็นเพียงคำชี้แนะหรือดูแลต่างๆ ไม่ให้กิจกรรมเกินขอบเขต ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยอย่าง มากในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา แต่สิ่งเหล่านี้กลับไม่ช่วยส่งเสริมกัน (สัญญา จันทรอด)”

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง มีจุดประสงค์เพื่อประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2551, 2553) ขององค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านผลกระทบ โดยสอดคล้องกับคำถามการวิจัยคือ 1) ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน มีความสอดคล้อง เหมาะสม ต่อการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาในช่วง พ.ศ.2549-2553 หรือไม่และอย่างไร รวมทั้งมีแนวโน้มอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน 2) สภาพปัจจุบันของสถาบันการพลศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับ นักศึกษา คณาจารย์ แผนงานและงบประมาณ การบริหารจัดการ และ หลักสูตร มีความพร้อม และมีความเหมาะสมหรือไม่ มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้นที่ทำให้จะต้องปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าที่กำหนดไว้ หรือไม่มีสิ่งแทรกซ้อนใดเกิดขึ้น แต่เนื่องจากสภาพการณ์เปลี่ยนไป บริบทเปลี่ยนไป จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าใหม่หรือไม่ 3) การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับ (1) กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจอุดมศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย และ (2) การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา มีกระบวนการขับเคลื่อนหรือดำเนินการอย่างไรที่ช่วยให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้ง มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรค 4) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ด้าน 1) ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรหรือไม่ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อย่างไร และ 2) การสร้างสรรคองค์ความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นอย่างไร และ 5) ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะกีฬา เป็นอย่างไรและความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษาและผู้ปกครองที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงจากการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษาเป็นอย่างไร

การดำเนินการวิจัยใช้แนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (systematic and collaboration evaluation) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2551, 2553) ประกอบด้วยการประเมินด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลกระทบ (context-input-process-product-impact : CIPPI) โดยคำนึงถึงการประเมินแบบรวมพลัง (collaboration evaluation) ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาและมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (standard education) ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ ได้แก่ 1) กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้วิจัยและผู้วิจัยร่วมซึ่งมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียดตามหลักการรวมพลัง 2) ศึกษาสภาพการณ์ของปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา เพื่อกำหนดรูปแบบและวิธีการดำเนินการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา 3) สร้างคู่มือการประเมิน ประกอบด้วย คำชี้แจง วัตถุประสงค์การประเมิน ประเด็นการประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย เกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือ/เทคนิควิธีการประเมิน 4) วิเคราะห์เนื้อหาสาระของแต่ละประเด็นการประเมิน เพื่อนำมาสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือพร้อมทั้งเกณฑ์การประเมินของเครื่องมือแต่ละชุดให้สอดคล้องกัน และ 5) วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและรายงานผล ระยะที่ 2 ระยะดำเนินการประเมิน มีขั้นตอน คือ 1) นำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลไปพร้อมๆ กัน และ 2) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อเตรียมจะนำไปวิเคราะห์ต่อไป ระยะที่ 3 ระยะวิพากษ์การประเมิน และสรุปผล มีขั้นตอน คือ 1) นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่ของผลการวิเคราะห์ โดยยึดตามประเด็นการประเมินในแต่ละด้าน 2) จัดทำสรุปร่างของรายงานการวิจัย จากนั้น นำร่างดังกล่าวมาวิพากษ์โดยจัดทำการสนทนากลุ่ม ที่มีผู้วิจัยร่วมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดตามหลักการรวมพลัง เพื่อการวิพากษ์ผลการประเมินและตรวจสอบยืนยัน และ 3) นำผลการวิพากษ์มาสรุป และทำการปรับปรุงร่างรายงานการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีการกำหนด ดังนี้

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ในปีการศึกษา 2553 ดังนี้
 - (1) ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจทั้งที่ส่วนกลาง ได้แก่ อธิการบดี จำนวน 1 คน คณบดี จำนวน 3 คน และส่วนภูมิภาค ได้แก่ รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขต จำนวน 17 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน
 - (2) คณาจารย์ จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 942 คน
 - (3) นักศึกษา จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 12,371 คน
 - (4) หัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 17 คน
 - (5) ผู้ปกครองของนักศึกษา จำนวน 17 วิทยาเขต รวมทั้งสิ้น 12,371 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกตัวอย่างจากประชากรทุกหน่วย โดยมุ่งเน้นในการเป็น ตัวแทนที่ดีของประชากร ซึ่งมีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ได้แก่
 - ขั้นตอนที่ 1 การเลือกพื้นที่ตัวอย่างหรือวิทยาเขตตัวอย่างที่แบ่งวิทยาเขตตามภูมิภาค เป็นการเลือกแบบอย่างง่าย (sample sampling) ที่มี 8 วิทยาเขต ได้แก่
 - (1) ภาคเหนือ ได้แก่ วิทยาเขตเชียงใหม่ และวิทยาเขตสุโขทัย
 - (2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตชัยภูมิ

- (3) ภาคกลาง ได้แก่ วิทยาเขตกรุงเทพ และวิทยาเขตอ่างทอง
- (4) ภาคใต้ ได้แก่ วิทยาเขตชุมพร และวิทยาเขตกระบี่
- ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างของแต่ละหน่วยพื้นที่ตัวอย่าง มีวิธีการเลือกดังนี้
- (1) ผู้บริหารที่มีอำนาจการตัดสินใจ มีการเลือกแบบเจาะจง (purposive) ประกอบด้วยผู้บริหารส่วนกลาง จำนวน 1 คน ได้แก่ อธิการบดี และผู้บริหารวิทยาเขต ในตำแหน่งรองอธิการประจำวิทยาเขตฯ ละ 1 คน จำนวน 8 คน ดังนั้น รวมคณะผู้บริหารในการตัดสินใจทั้งสิ้น 9 คน
- (2) คณาจารย์ มีการเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่าย มีการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนระดับ บวกลบ 10% ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2544) ได้ตัวอย่าง จำนวน 200 คน ซึ่งมี 8 วิทยาเขตฯ ละ 25 คน
- (3) นักศึกษา มีการเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่าย มีการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนระดับ บวกลบ 10% ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ตัวอย่าง จำนวน 240 คน ซึ่งมี 8 วิทยาเขตฯ ละ 30 คน
- (4) หัวหน้างานประกันคุณภาพในวิทยาเขต เป็นการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน
- (5) ผู้ปกครอง มีการเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่ายจำนวน 240 คน ซึ่งมี 8 วิทยาเขตฯ ละ 30 คน
- เครื่องมือ/เทคนิควิธีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดไว้สอดคล้องกับจุดประสงค์การประเมิน ลักษณะของข้อมูล แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล และลักษณะของการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง โดยเครื่องมือ/เทคนิควิธี มีลักษณะที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่
- 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับผู้บริหารระดับสูง เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจต่อการบริหารและจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 และแนวโน้มของทิศทางการจัดการศึกษาในอนาคต
 - 2) แบบตรวจสอบรายการ ใช้สำหรับการประเมินตามสิ่งที่มุ่งประเมินและตัวบ่งชี้ ซึ่งประยุกต์ปรับปรุงเครื่องมือจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา (2553) โดยอิงมาตรฐานของ The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation ประกอบด้วยมาตรฐานหลักด้าน วัตถุประสงค์ (utility) ด้านความเป็นไปได้ (feasibility) ด้านความชอบธรรม (propriety) ด้านความถูกต้อง (accuracy) และด้านความพร้อมรับผิดชอบจากการประเมิน (evaluation accountability)
 - 3) แบบวิเคราะห์เอกสารเป็นการวิเคราะห์เอกสารของหลักฐานร่องรอยที่ปรากฏในเชิงเอกสาร ภาพถ่าย แฟ้มสะสมผลงาน รวมทั้งผลการประเมินภายในและภายนอก
 - 4) แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามถึงความคิดเห็นของ

การดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 และความต้องการจำเป็นหรือทิศทางที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา โดยแยกชนิดของเครื่องมือ ดังนี้

(1) แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายเปิด สำหรับผู้บริหารระดับวิทยาเขต เป็นการสอบถามให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการประเมินด้านบริบท

(2) แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับนักศึกษา เกี่ยวกับการประเมินด้านผลผลิตในส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

(3) แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ สำหรับคณาจารย์ เป็นการสอบถามให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบการประเมินในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต

(4) แบบสอบถามความคิดเห็นชนิดปลายปิดประเมินค่า 5 ระดับ ในด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภารกิจของการเป็นอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและการสร้างสรรค์งานวิชาการ ด้านการบริการงานวิชาการแก่ชุมชน และท้องถิ่นและด้านการทะนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยมีกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง

5) การสนทนากลุ่ม เป็นเทคนิควิธีในการให้ผู้วิจัยร่วมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลัง ได้สนทนาเพื่อร่วมวิพากษ์ผลการประเมินและการตรวจสอบยืนยันผลการประเมินจากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอ สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ตั้งแต่ พ.ศ.2549-2553 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลของการวิจัย ดังนี้

1.1 การประเมินด้านบริบท

ผลการประเมินปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน มีความสอดคล้อง เหมาะสม ต่อการกำหนดทิศทางจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาในช่วง พ.ศ. 2549-2553 ทั้งนี้ได้ยึดหลักการจัดการศึกษาจากพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) แผนพัฒนาการศึกษาอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551 -2554) มาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา แผนพัฒนากีฬาชาติ และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ

อย่างไรก็ตาม สภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมส่งผลให้แนวโน้ม ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน ของสถาบันการพลศึกษาอาจเปลี่ยนแปลงไป ด้วยอันเนื่องมาจาก (1) ความร่วมมือทางการศึกษาในการเป็นประชาคมอาเซียน (2) การกำหนดการ ปฏิรูปการศึกษาของไทยในทศวรรษที่สอง อาทิ การกระจายอำนาจแบบมีส่วนร่วม การคิดนอก กรอบนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ สถาบันการศึกษาแห่งชาติ : คุรุยุคใหม่อุดมศึกษาไทย และอุดมศึกษา (hub) ภูมิภาค เฉพาะทาง ความเป็นสากล (3) การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจาก นโยบาย เรื่อง การเริ่มต้นเงินเดือนของการแรกเข้าทำงานของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 15,000 บาท (4) กรอบคุณวุฒิการศึกษาแห่งชาติระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้สถาบันการ พลศึกษาต้องปรับเปลี่ยนและยึดแนวทางการจัดการศึกษา และ (5) แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง ภายใน อาทิ มีการปรับเปลี่ยนสาระบางประการในพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งอยู่ในระหว่างการร่าง ของคณะทำงานเพื่อผลักดันเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรต่อไป การหมดวาระการดำรงตำแหน่งของ ผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาในวาระที่ 2 ในปี พ.ศ. 2555 ซึ่งต้องมีการสรรหาอธิการบดีคนใหม่ และการสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งของสภาการพลศึกษา พ.ศ. 2555 ที่มีการดำรงตำแหน่งตามวาระ คราวละ 2 ปี เป็นต้น

1.2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า พบว่า 1) จำนวนนักศึกษายังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ กำหนดตามที่ประกาศรับสมัครซึ่งไม่สอดคล้องกับอัตราส่วนของคณาจารย์ประจำที่มีอยู่ 2) การ พัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ ที่มีการจัดทำโครงการ พัฒนาอาจารย์ที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน (ปีงบประมาณ 2554) ในการสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ภายในประเทศ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการอบรม ประชุมสัมมนาในทุกสาขาวิชา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพิ่มความรู้ความเป็นนักวิชาการ มีการจัดการความรู้ นอกจากนั้นมีการสนับสนุนการทำวิทยฐานะ และการปรับเปลี่ยนวิทยฐานะ โดยการทำผลงาน เพิ่มเติมเพื่อขอรับตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ 3) การจัดทำแผน และงบประมาณอย่างเป็นขั้นตอนและมีการได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณตาม ภารกิจของสถาบัน แต่การจัดสรรยังมีน้อยและไม่เพียงพอกับความจำเป็นในการบริหารจัดการ 4) เสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สถาบันการพลศึกษาได้ดำเนินการ จัดทำแผนปฏิบัติว่าด้วยธรรมาภิบาล พร้อมทั้งคู่มือในการดำเนินการ และรายงานต่อสภาสถาบันการ พลศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) การมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพที่มีการดำเนินการประกัน

คุณภาพภายในในทุกวิทยาเขตพร้อมทั้งสรุปในภาพรวมในระดับคณะและระดับสถาบัน โดยที่มิต้องความหลากหลายในรายละเอียดของคณะที่จัดการศึกษาตามวิทยาเขตใน 3 คณะการที่จะทำประกันคุณภาพให้เหมือนกันหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็ค่อนข้างจะยากจึงเป็นเรื่องของการบริหารจัดการจัดการให้รวมเป็นหนึ่งเดียวให้ได้ ในการที่จะรองรับการประกันคุณภาพภายนอกจาก สมศ. 6) การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่อำนวยความสะดวกทั้งในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน 7) หลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในสถาบันการพลศึกษามีความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากมีความพร้อมในหลายด้าน เช่น ความพร้อมเกี่ยวกับสถานที่การเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านการศึกษา ศักยภาพของคณาจารย์ที่มีจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับด้านพลศึกษา และวิทยาศาสตร์การกีฬาโดยตรง และมีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรเฉพาะทางด้านพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬาและอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีการเปิดหลักสูตรระยะสั้นเพื่อสนองความต้องการของสังคมและชุมชน

อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สถาบันการพลศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ 1) จำนวนนักศึกษาที่มีน้อยไม่เป็นไปตามเป้าหมายของการเปิดรับสมัครในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพและคณะศิลปศาสตร์ จึงเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทั้งในระดับคณะ ระดับวิทยาเขต และระดับส่วนกลาง ควรจะให้ความสำคัญอย่างจริงจังที่จะหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 2) การพัฒนาด้านบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น ควรจะกำหนดกรอบการพัฒนาเพื่อให้ตรงกับภารกิจและหลักสูตรของสถาบันที่เปิดทำการเรียนการสอน นอกจากนั้นควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร คำนึงต่อการรักและพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถร่วมกันพัฒนาสถาบันและไม่เกิดการไหลออกของบุคลากรภายหลังจากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก 3) หลักสูตรมาภิบาลควรมีการเผยแพร่สู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงรวมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานโดยยึดหลักสูตรมาภิบาลในทุกระดับของสถาบัน 4) ระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากจะพัฒนาด้านบุคลากรได้รับรู้และสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยใช้การประกันคุณภาพด้วยแล้ว ควรจะสร้างกลไกและวิธีการที่จะให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมการประกันคุณภาพอย่างแท้จริง เช่น กลไกผ่านทางกิจกรรมนักศึกษาหรือองค์การนักศึกษา กิจกรรมด้านการพัฒนานักศึกษา 4) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นระบบที่มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดให้มีระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบ IT โดยมีสถานที่ ห้องเรียน และอุปกรณ์รองรับอย่างทั่วถึง นอกจากนั้นยังต้องส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้เรียนรู้และใช้ประโยชน์เกี่ยวกับ IT ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนมากที่สุด 5) ด้านหลักสูตร สถาบันควรจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ (Multidisciplinary) โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามสาขาวิชา ข้ามคณะวิชา โดย

ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของสถาบันด้วย นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรให้เป็นนานาชาติ ในการที่จะรองรับความเป็นประชาคมอาเซียนและความร่วมมือในระดับสถาบันกับนานาชาติ

1.3 การประเมินด้านผลกระบวนการ

ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า 1) ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เน้นการจัดประสบการณ์ตรง โดยดำเนินการด้านสหกิจศึกษา มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน และมีวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้ 2) ได้ดำเนินการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 3) มีการพัฒนางานวิจัยเพิ่มจำนวนมากขึ้นพร้อมกับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นแรงจูงใจให้คณาจารย์ได้ผลิตงานวิจัยและพัฒนา 4) ได้ดำเนินการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เนื่องจาก มี 17 วิทยาเขตหรือการอยู่ในพื้นที่ดำเนินการได้ มีความคล่องตัวและเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของพลศึกษาโดยตรงและกิจกรรมกีฬาทั้งหลายเป็นกิจกรรมที่เราเคยทำกันมานานและไม่ยุ่งยาก สามารถให้คนเข้ามามีส่วนร่วมได้ 5) ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา อย่างมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น ได้แก่ มีผู้ฝึกสอนเชี่ยวชาญจากต่างประเทศ มีวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาเสริม มีกระบวนการบริหารจัดการ มีการส่งไปทดสอบแข่งขันต่างประเทศ และมีสวัสดิการที่ดีให้กับนักกีฬา

อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สถาบันการพลศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ 1) การดำเนินการเรื่องของสถาบันวิชาการกีฬา (sport academy) ควรมีการผลักดันให้เกิดขึ้นในทุกวิทยาเขตพร้อมทั้งมีการพัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล นอกจากนั้นต้องเชื่อมโยงนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีเป้าหมายชัดเจน 2) ควรเผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจกับคณาจารย์เกี่ยวกับกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา 3) จำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนน้อยกว่าการประกาศรับสมัคร การออกกลางคัน ควรจะกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์ ศึกษาวิจัย หรือการประเมินจากการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการจัดการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งนำผลการวิจัยและ/หรือผลการประเมินต่างๆ มาทบทวนแก้ไขปรับปรุง นำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป 4) การวิจัยและพัฒนาควรมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับพันธกิจ และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา มีการลำดับความสำคัญ ความจำเป็น ในการที่จะคัดเลือก กลั่นกรอง หัวข้อ

วิจัยที่นำเสนอขอทุนเพื่อการวิจัย นอกจากนั้น ควรสนับสนุนการวิจัยที่สร้างทีมงานวิจัยซึ่งเป็นที่นักวิจัยรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกิดขึ้นควรสนับสนุนให้ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ 5) การบริการวิชาการ การบริการชุมชนและการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยที่การนำสิ่งที่เป็นการเล่นพื้นบ้านที่เป็นกีฬาเข้ารีดพื้นสู่ชุมชนนั้น ควรสร้างแนวร่วมในการให้ความร่วมมือเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริง และ 6) ศูนย์การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา เป็นศูนย์ที่ดำเนินการพัฒนานักกีฬาควบคู่ไปกับการพัฒนานักศึกษา กล่าวคือ พัฒนานักกีฬาที่เป็นนักศึกษาจากพื้นฐาน ผู้ความเป็นเลิศ และการเข้าสู่กีฬาอาชีพ ดังนั้น ศูนย์ควรมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีความเป็นมืออาชีพในทุกขั้นตอนกระบวนการ

1.4 การประเมินด้านผลผลิต

ผลการประเมินด้านผลผลิต พบว่า 1) ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับนักศึกษาระดับชั้นปีสุดท้าย โดยในปีการศึกษา 2551-2552 ซึ่งเป็นปีการศึกษาแรกที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา เท่ากับ ร้อยละ 85.3 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเป็นไปเอกลักษณ์ของนักศึกษา คือ บุคลิกดี มีมารยาท ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสถาบัน คือ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตและพัฒนาผู้เรียนด้านพลศึกษา กีฬา และนันทนาการ 3) การมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ โดยงานวิจัยที่สร้างขึ้นนั้น ส่วนใหญ่ นำไปพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การได้มีงบประมาณสนับสนุนก็จะเป็นแรงจูงใจให้กับเจ้าของผลงานที่จะผลิตหรือสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การวิจัยที่ใหม่ๆ

อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่สถาบันการพลศึกษาควรให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ 1) แม้ว่านักศึกษาจะไม่สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในชั้นปีสุดท้าย จึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพของบัณฑิตด้วย 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาศาสนาการพลศึกษา เป็นกระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาที่อยู่ในระหว่างการเป็นนักศึกษาดลอดหลักสูตร การกำหนดแนวทางการพัฒนาจึงต้องมีแผนการพัฒนาในด้านต่างๆ รองรับที่ชัดเจน ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการดำเนินตามกรอบคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติซึ่งต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของสถาบันการพลศึกษา และ 3) จะต้องผลักดันอย่างจริงจังเพื่อให้ผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่ และการนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้างต่อไป

1.5 การประเมินด้านผลกระทบ

ผลการประเมินด้านผลกระทบ พบว่า 1) ร้อยละของนักศึกษาศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศสถาบันการพลศึกษา ที่เข้าร่วมการแข่งขันและได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและ

นานาชาติ เท่ากับ 45.34 และ 2) ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ ด้านการบริการวิชาการและการกีฬา และด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.43$)

นอกจากนั้น ยังพบว่าผลกระทบทางบวกที่เกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ได้แก่ 1) การมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับด้านที่เกี่ยวข้องกับการพลศึกษาและการกีฬา เช่น การบริหารจัดการแข่งขันกีฬาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและมีส่วนร่วมในระดับนานาชาติ การยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากรในการพลศึกษาทั้งคณาจารย์และนักศึกษาซึ่งเป็นแก่นักกีฬาที่ประสบความสำเร็จระดับอาชีพและสมัครเล่น 2) การได้รับการยอมรับจากชุมชนและท้องถิ่นในการบริการวิชาการ การกีฬา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ในส่วนผลกระทบทางลบ ได้แก่ ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของบุคลากรเกี่ยวกับโครงสร้างทางการบริหาร รวมทั้งความแตกต่างกันในเชิงค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กรในหลายวิทยาเขต ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการ

2. อภิปรายผล

การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลเกี่ยวกับ ข้อจำกัดของผลการประเมิน และประเด็นการประเมิน ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ ดังนี้

2.1 ด้านบริบท

การประเมินด้านบริบทมีสิ่งที่มีมุ่งประเมิน ได้แก่ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน และมีตัวบ่งชี้ที่ 1 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน แสดงให้เห็นถึง สถาบันการพลศึกษา ได้กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการอย่างเป็นขั้นตอน ด้วยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง คาดการณ์แนวโน้มสังคมในอนาคต มีความสอดคล้อง เหมาะสม กล่าวคือ สถาบันการ พลศึกษากำหนดปรัชญา คือ “พลศึกษา และกีฬา พัฒนาคน พัฒนาชาติ” วิสัยทัศน์ คือ “เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬาและสุขภาพ ผู้ความเป็นเลิศระดับมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน” พันธกิจ คือ (1) การจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง (2) ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัย

เชิงบูรณาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (3) ให้บริการทางวิชาการที่หลากหลายกับชุมชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม (4) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย (5) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ และ (6) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย” เป้าหมายการดำเนินงาน คือ “(1) เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมด้วยความรู้ มีความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์ ความรู้ควบคู่คุณธรรมและจริยธรรม (2) เพื่อศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ โดยเน้นการเชื่อมโยงศาสตร์ท้องถิ่นและสากลไปประยุกต์สู่การพัฒนา (3) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและท้องถิ่น โดยการปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยีและถ่ายทอดองค์ความรู้ภูมิปัญญา (4) เพื่อส่งเสริมและพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ (5) เพื่ออนุรักษ์ พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ปลูกฝังความรักและความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย (6) เพื่อสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทางวิชาการงานวิจัยการกีฬา และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับนานาชาติ และ (7) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารราชการให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีเอกภาพตามหลักธรรมาภิบาล” การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานนั้นมีความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการพลศึกษา 2548 (2548) ที่ระบุในมาตรา 7 ว่า “สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย” รวมถึงสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 ที่ระบุว่า “การพัฒนาประเทศต้องยึดที่คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้คนไทยมีความสุข สามารถพึ่งตนเอง และก้าวทันโลกโดยยังรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการมีคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต” ในส่วนของแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) ที่สอดคล้องคือ “ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่น

ไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ”

การกำหนดปรัชญาการจัดการของสถาบันการพลศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ.2548 แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ยังชี้ให้เห็นว่า ปรัชญาสถาบันยังเป็นเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการบริหารจัดการและการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบัน เพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (อูดลย์ วิริยเวชกุล, 2541) รวมทั้งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ที่ระบุว่า สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเป็นสากล มีระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของประเทศที่มีความแตกต่าง และมีความเป็นเอกลักษณ์

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกและสิ่งแวดล้อมภายในอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบันการพลศึกษาได้ วิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ระบุว่า การประเมินบริบท ทำให้ทราบถึงสถานะแวดล้อมด้านอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทั้งสถานะแวดล้อมภายนอกและสถานะแวดล้อมภายใน ซึ่งสอดคล้องกับ สุเมธธา ดันวงศ์वाल (2552) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงมี 2 ลักษณะคือ 1) การเปลี่ยนแปลงเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลง เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การแข่งขันในตลาด และความต้องการของลูกค้า 2) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน เช่น การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ (strategy) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างและระบบ (structure & system) ขั้นตอนการทำงาน (process) ซึ่งมีผลต่อเนื่องไปยังบุคลากรด้านความสามารถ (staff-skills & competencies) ขวัญกำลังใจ (morale & motivation) วัฒนธรรมองค์กร (culture) สอดคล้องกับ การวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เกี่ยวกับผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า (2550) ที่ระบุถึง สถาบันอุดมศึกษาต้องแสวงหาเอกลักษณ์ด้านคุณภาพและความแตกต่าง มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย มีความเป็นการศึกษาเฉพาะทาง มุ่งผลิตผลงานวิจัย มีการใช้หลักสูตรที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ดังนั้น จากการประเมินด้านบริบทของสถาบันการพลศึกษาจึงสามารถที่จะเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโดยมีปัจจัยมาจาก สิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ 1) การศึกษา : การสร้างประชาคมอาเซียน 2558 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ที่มีความร่วมมือของอาเซียน และขับเคลื่อนในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เหมือนการบริหารกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นหนึ่งเดียว โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะกลายเป็นภาคธุรกิจขนาดใหญ่ และไร้พรมแดนเพื่อตอบสนองการเปิดเสรีการศึกษาทั้งในกรอบอาเซียนและการค้าโลก เป็นผลให้

เกิดกระแสการแข่งขันในการให้บริการด้านการศึกษา การเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถาบันการอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นนานาชาติ และ World Class University แนวทางดังกล่าวก่อให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียนในลักษณะข้อตกลงที่ร่วมกันในระดับสถาบันต่อสถาบันทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยของภาคเอกชนในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสถาบันและสถาบันการศึกษาร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันการจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนได้ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาในระดับอุดมศึกษารวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งระหว่างประเทศสมาชิกด้วยตนเอง 2) การปรับรายได้ผู้ที่สำเร็จปริญญาตรีเดือนละไม่น้อยกว่า 15,000 บาท ของนโยบายรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี (อรนุช กนกศิริรัตน์, 2554) 3) กรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่ง สมพงษ์ ชาคะวิถิ (2554) ที่ระบุว่า หากเราปรารถนาที่จะพัฒนาวิชาชีพด้านพลศึกษาและกีฬาตามปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของเราตามคำเรียกร้องที่ได้มาแล้วและจะให้ผู้เรียนพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ ทัดเทียมกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการได้สิทธิ์ที่หลากหลาย จึงจำเป็นต้องใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มอก.) มาเป็นปัจจัยในการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา และ 4) การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (สมพงษ์ จิตระดับ, 2554) ที่เกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาไทย จะต้องเป็นศูนย์กลาง (Hub) เป็นภูมิภาค มีความเป็นเฉพาะทาง และความเป็นสากล กล่าวคือ (1) จะต้องเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อตอบโจทย์ในเชิงนโยบาย IU 1P (2) แข่งขันกันในเรื่องคุณภาพ ความเป็นสากล (3) เป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่น วัฒนธรรม และ (4) มหาวิทยาลัยจะต้องยกระดับการศึกษาไทย สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายในที่คาดการณ์จากการประเมินบริบท ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงในสภาวะของพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการยกร่างของคณะกรรมการของสถาบันเพื่อจะเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในสาระลักษณะใดก็ตาม การเปลี่ยนแปลงซึ่งวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และเป้าหมาย ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยถือว่าพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษาเป็นกฎหมายแม่บทของการจัดการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยตรง 2) การสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งของคณะผู้บริหารสถาบัน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต และคณบดี วาระนี้จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในแนววิสัยทัศน์ และนโยบายของผู้บริหารชุดใหม่ และ 3) เป็นความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรม และค่านิยมของสถาบัน ทั้งนี้เนื่องจาก ด้วยการเป็นอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษาทำให้ บุคลากร คณาจารย์ต้องมีการปรับการทำงานของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่ต้องเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาถ่ายทอดกับนักศึกษา

โดยอาศัยกระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เหล่านี้ ดังนั้นในวิธีการทำงานจำเป็นจะต้องใช้การวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งความเป็นผู้นำทางความคิดและผู้นำทางวิชาการให้กับสังคม ชุมชน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ ทิศทางการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2551-2565) เกี่ยวกับ ปัจจัยการผลิตครูพลศึกษา ในเรื่องปรัชญาการผลิตครูพลศึกษา ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต้อง คำนึงถึงปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตครู และคุณภาพของบัณฑิตครูพลศึกษา ในเรื่องนโยบายการผลิตครูพลศึกษาต้องมีการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูพลศึกษาและปรับปรุงคุณภาพคณาจารย์ใน สถาบันผลิตครูพลศึกษา กำหนดมาตรการในการส่งเสริมให้คนเก่งทางด้านการศึกษาเข้าเรียน (วณิช นิรันตรานนท์ และศศิธร นิรันตรานนท์, 2553) รวมทั้งสอดคล้องกับ ราชบัณฑิตยสถาน วรรณ วรรณา พิทักษ์สานต์ และ กานตนิษฐ สติธมนัส (2553) ซึ่งศึกษาทิศทางการพัฒนาสถาบันการผลิตครูพลศึกษา เป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นในทศวรรษหน้า ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในการพัฒนาสถาบัน การผลิตครูพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นในทศวรรษหน้าระหว่าง ผู้บริหารสถาบัน นักเรียน นักศึกษาและผู้นำท้องถิ่นยังมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง แต่ก็มีจุดรวมคือ สถาบันการผลิตครูพลศึกษาจะต้องมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการตนเอง เน้นนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน บริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพท่ามกลางข้อจำกัดที่มีอยู่ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีคุณภาพและเกิด ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ตลอดจนเป็นศูนย์กลางของการศึกษาและบริการวิชาการด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา และนันทนาการ นอกจากนี้สถาบันยังเป็นศูนย์กลางของการวิจัยและอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป สำหรับข้อเสนอแนะให้สถาบันพิจารณาทิศทางการพัฒนา แล้วทำความเข้าใจกับทุกคนในสถาบัน นอกจากนั้นการพัฒนาสถาบันควรทำให้เป็นระบบด้วยการ กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย การบริการวิชาการ การบริหารงานบุคคล การจัดการการเงินและ ทรัพย์สินที่มีอยู่ให้สอดคล้องกัน และมีการค้นคว้าใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาสถาบันการผลิตครูพลศึกษาให้มี คุณภาพต่อไป

2.2 ด้านปัจจัยนำเข้า

2.2.1 สัดส่วนจำนวนนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนชั้นปีที่ 1 : จำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับ

สมัคร มีจำนวนเท่ากับ 0.65 คิดเป็นร้อยละ 65 และอัตราส่วนจำนวนนักศึกษา : จำนวนคณาจารย์ ประจำ มีจำนวนเฉลี่ยเท่ากับ 10 : 1 แสดงให้เห็นว่า สถาบันการผลิตครูพลศึกษาจำเป็นต้องมีแนวทางในการ เพิ่มจำนวนนักศึกษาให้เท่ากับจำนวนที่ประกาศรับสมัครไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญใจ ดันสุวรรณ และ คณะ (2553) ได้ศึกษาความต้องการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการผลิตครูพลศึกษา สังกัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา พบว่า ข้อมูลจากแบบสอบถาม 1,296 ฉบับ ทราบว่า 9.50% ของนักเรียนต้องการเข้าศึกษาในสถาบันการผลิตครูพลศึกษา เพราะคิดว่ามีงานทำ 16.90 % และสามารถ จบการศึกษาได้ 16.60 % จำนวนนักเรียนที่ไม่ต้องการศึกษาในสถาบันการผลิตครูพลศึกษา 90.59 % เพราะ

ต้องการเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลคือ นักเรียนชายต้องการเข้าศึกษาในสถาบันการพลศึกษามากที่สุดถึง 52.00 % ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยการเรียน 2.01-2.55 คิดเป็น 34.10% ปัจจัยรอง คือ ด้านเศรษฐกิจ ซึ่งขึ้นอยู่กับรายได้ของผู้ปกครอง คือ ต่ำกว่า 120,000 บาทต่อปี คิดเป็น 56.10 % ปัจจัยสุดท้ายคือ ด้านสังคม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักเรียนของภาคกลางแต่ไปเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือถึง 39.00% รวมทั้ง นักเรียนมีความเห็นว่า สถาบันการพลศึกษาช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพ และเยาวชนที่มีคุณภาพ มีความคิดเห็นระดับน้อยมากที่คิดว่าเมื่อจบจากสถาบันการพลศึกษาแล้วมีโอกาสได้งานน้อย และสอดคล้องกับ ไกรสิทธิ์ มานะศรีสุริยัน (2553) ซึ่งศึกษาค่านิยมและความต้องการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษา พบว่า 1) นักเรียนมีค่านิยมในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐร้อยละ 81.42 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยละ 10.59 และค่านิยมในการศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาเพียงร้อยละ 4.05 ซึ่งต่ำกว่ามหาวิทยาลัยอื่นๆ โดยมีเหตุผลในการเลือกสถานศึกษาในการศึกษาต่อคือ เลือกเรียนตามผู้ปกครองร้อยละ 27.50 2) นักเรียนมีความต้องการศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษาน้อยเพียงร้อยละ 5.72 เหตุผลที่นักเรียนไม่เลือกเรียนเพราะหลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการ ไม่หลากหลาย ไม่เป็นที่สนใจ ไม่ทราบว่าสถาบันเปิดหลักสูตรอะไรบ้าง นอกจากนี้ จบแล้วหางานยาก ไม่ชอบ ไม่ถนัดกีฬา ไม่อยากเรียน ไม่สนใจกีฬา ไม่เป็นที่นิยม ไม่รู้ข้อมูลสถาบันการพลศึกษา สำหรับนักเรียนที่ต้องการศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาส่วนใหญ่ต้องการเรียนต่อในสาขาวิชาในคณะศึกษาศาสตร์มากที่สุด รองลงมาคือ สาขาวิชาในคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ อย่างไรก็ตาม การที่มีจำนวนนักศึกษาอยู่ในระดับ พอใช้หรือปานกลางนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ในแง่ที่เป็นผลดี คือ นักศึกษาได้รับโอกาสจากการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ตามที่สถาบันได้กำหนด มีคณาจารย์ที่การจัดการเรียนรู้อบรมทั้งให้คำแนะนำ ได้อย่างทั่วถึง มีผลทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาเป็นไปอย่างเข้มข้นพร้อมทั้งบัณฑิตที่จบไปจะเป็นผู้ที่มีคุณภาพสูง ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับคุณภาพของบัณฑิต สอดคล้องกับปรัชญาของสถาบันการพลศึกษา (2548ก) ที่ระบุว่า บัณฑิตสถาบันการพลศึกษา จะต้องมีความลักษณะที่พึงประสงค์ด้าน (1) ปัญญาและความสร้างสรรค์ (Intelligence and Creativity) กล่าวคือ บัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยสามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสังคม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (2) ความสามารถในการปฏิบัติ (Performance Ability) กล่าวคือ บัณฑิตให้เป็นผู้ที่สามารถนำความรู้และทักษะในด้านวิชาการ และวิชาชีพทางด้านทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความพร้อมในการเปิดรับความรู้ที่หลากหลาย โดยการเปิดใจกว้างเพื่อรับรู้ในโลกรั้วพรมแดนและนำมาเป็นทักษะในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และ (3) ความมีจริยธรรม (Ethics)

กล่าวคือ บัณฑิตเป็นผู้ที่มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย อันเป็นหนทางไปสู่สันติภาพของสังคม พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพได้อย่างมั่นคง โดยยึดถือความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นหัวใจสำคัญของการกีฬาอันเป็นหลักสำคัญของการพลศึกษา อีกทั้งตระหนักในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม เพื่อความสุขในการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในทิศทางที่ควรปรับปรุงแก้ไขในปริมาณของนักศึกษาที่ยังไม่สอดคล้องกับสัดส่วนจำนวนอาจารย์ ซึ่งทำให้เกิดความไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่มีอยู่ รวมทั้งประสิทธิผลไม่เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ดังที่ Etzioni (1964 อ้างถึงใน จุมพล หนิมพานิช, 2552) การจัดการศึกษาที่เมื่อมีการดำเนินการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยองค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำจึงเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2.2.2 การพัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพ ตามทัศนะของนักวิชาการหลายคนระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้บุคลากรได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพสามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้น (Hoy & Miskel, 2005; Owens, 2001; Sergiovanni, 2001; Ubben, Hughes & Norris, 2001) สอดคล้องกับ ยุวธิดา ชาปัญญา (2554) ที่ระบุว่า ในการพัฒนาศักยภาพครูจะต้องสนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุสำเร็จได้โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน นอกจากนี้จะต้องเสริมพลังอำนาจให้กับครูด้วย 9 วิธีการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของครู การสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น การมอบหมายงาน การสอนแนะ การมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือ สอดคล้องกับทัศนะของ อดุลย์ วิริยเวชกุล (2541) กล่าวว่า การพัฒนาระบบบุคลากรอุดมศึกษา จะต้องเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบอย่างเป็นองค์รวมเพื่อให้สามารถดึงดูด สรรหา รักษา และพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกต่อหน้าที่การเป็นอาจารย์ให้แก่อาจารย์รุ่นใหม่ด้วย นอกจากนี้ จรัส สุวรรณเวลา (2551) กล่าวถึง การบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการปรับแก้การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการแก้ปัญหาความค้ำอวยวินัยทางวิชาการ และการดึงดูดคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถระดับนานาชาติ ส่งเสริมนักศึกษาที่มุ่งมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ มีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมืออุปกรณ์ที่เหมาะสมและทันสมัย ภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่

กระตุ้นปัญญาเพื่อให้การจัดการอุดมศึกษามีความคล่องตัว สอดคล้องกับทัศนะของ วิรุณ ตั้งเจริญ, 2551) ว่าเป็นอิสระในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน มีอำนาจในการ กำหนดระบบบริหารงานบุคคล รวมถึงการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง การได้รับ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เงินเดือนและค่าตอบแทน การวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากร และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ สถาบันการพลศึกษาสนับสนุนให้ คณาจารย์ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกภายในประเทศ โดยมีเงื่อนไขของ หลักสูตรที่ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับภารกิจของสถาบัน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรได้มีการอบรม ประชุมสัมมนาในทุกสาขาวิชา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพิ่มความรู้ ความเป็นนักวิชาการ มีการจัดการจัดการความรู้ (KM) ในทุกสาขาวิชา นอกจากนี้มีการสนับสนุน การทำวิทยฐานะ และการปรับเปลี่ยนวิทยฐานะ โดยการทำผลงานเพิ่มเติมเพื่อขอรับตำแหน่งทาง วิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์

2.2.3 การจัดทำแผนและงบประมาณ ซึ่งเป็นไปตาม เจตนารมณ์ของการจัดระบบ ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ภายใต้บทบัญญัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีหลักการและแนวคิดที่สำคัญ คือ (1) หลักความเสมอภาคและเป็นธรรม ภายใต้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยรัฐควรจัดสรรงบประมาณเพื่ออุดหนุนผู้เรียนให้แตกต่างกันตาม ฐานะของผู้เรียนเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญ กับผู้เรียนที่ด้อยโอกาสและยากจน (2) หลักการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคม ทุกส่วนของสังคม จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรจากทั้งสังคมในการ จัดบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพและสนองตอบความต้องการของผู้เรียน (3) หลักประโยชน์ที่ ได้รับ (benefit principle) และหลักความสามารถในการจ่าย (ability to pay) ด้วยเหตุที่ประโยชน์ จากการศึกษาระดับอุดมศึกษาคงเป็นของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น จะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้ของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้เรียนจึงควรมีส่วนร่วมรับภาระ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ โดยการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนที่สะท้อนต้นทุน ค่าใช้จ่ายดำเนินการ (cost recovery) สำหรับผู้เรียนที่ด้อยโอกาสหรือยากจน รัฐมีหน้าที่ให้การช่วยเหลือ เพื่อให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาผ่านระบบกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เมื่อเรียนจบ มีงานทำ และรายได้ จึงจะชำระหนี้เงินกู้ในอัตราที่กำหนดตามระดับรายได้ที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักความสามารถ ในการจ่าย (4) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้นทุนค่าใช้จ่ายของการจัดการศึกษาจะต้อง สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการศึกษาภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดและเกิดประสิทธิผล (5) หลัก เสรีภาพในการเลือก ให้ผู้เรียนมีสิทธิและโอกาสในการเลือกเข้าเรียนในสถานศึกษาตามที่ต้องการ ได้ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้สถานศึกษาเกิดการแข่งขันกันจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนอง

ความต้องการของผู้เรียน เพื่อดึงดูดให้มีคนเข้ามาเรียนในสถานศึกษาของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2546) กล่าวถึงแนวคิดกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรการเงิน เปลี่ยนจากระบบการใช้ไปสู่ระบบการใช้และการจัดหา โดยการบริหารทรัพยากรเงินและการเงิน ซึ่งต้องปฏิรูปจากระบบการใช้ไปสู่การใช้และการแสวงหา โดยจะต้องมีแหล่งรายได้เข้ามาสู่สถาบันด้วย ดังนั้นการดำเนินงานจึงต้องคล่องตัว หลากหลาย และตรวจสอบได้ มีระบบเงินอุดหนุนจากรัฐบาล มีการแสวงหารายได้จากหลายทาง แต่ก็ต้องจัดระบบตรวจสอบอย่างโปร่งใสและชัดเจน เพื่อเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรการเงิน จากระบบการใช้ ไปสู่การใช้และการแสวงหาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปกป้อง จันวิทย์ (2545) ที่อธิบายในความคล่องตัวในระบบการเงิน กล่าวคือ เนื่องจากการดำเนินงานกิจการสถาบันอุดมศึกษาไม่เหมือนกับการดำเนินงานของหน่วยราชการทั่วไป จึงมีรายจ่ายที่คาดไม่ได้จำนวนมาก การเงินของสถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีความคล่องตัวพอสมควร แต่ต้องควบคุมการใช้จ่ายอย่างรัดกุมคล้ายกับรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นเงินอุดหนุนที่รัฐบาลพึงจ่ายให้กับสถาบันอุดมศึกษาควรอนุมัติเงินล่วงหน้าประมาณ 5 ปี และมอบให้สภามหาวิทยาลัย/สถาบันซึ่งมีผู้แทนรัฐบาลเป็นกรรมการเป็นผู้มีอำนาจควบคุมดูแลการใช้จ่ายรายปี โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบก่อนจ่าย (pre-audit) แบบหน่วยราชการทั่วไป ซึ่งเป็นการอำนวยให้สถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพการเงินภายในขอบเขตที่กว้างแต่รัดกุม โดยอธิการบดีมีหน้าที่เสนองบประมาณต่อสภาสถาบันเพื่อขออนุมัติ และสถาบันกำหนดระเบียบการเงินเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแล และรายงานต่อผู้ตรวจสอบบัญชีภายนอก (external audit) ที่เป็นกรรมการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระก็ได้

2.2.4 เสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับ พิชญภา จันทศรี (2553) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สังกัดสถาบันการพลศึกษา พบว่า ปัญหาในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมทุกด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง และความต้องการในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับนโยบายการกำกับองค์การที่ดีของสถาบันการพลศึกษา (2551) ซึ่งประกอบด้วย 1) นโยบายด้านการกำกับดูแลองค์การที่ดี ประกอบด้วย นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านรับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านผู้ปฏิบัติ นโยบายด้านองค์กร และ 2) แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย การกำกับดูแลองค์การที่ดีด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์การและบุคลากรทุกคนที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง โดยทัศนะของ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2546) และ เกษม วัฒนชัย (2546) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลมีขึ้นเพื่อประกันว่าในองค์การจะไม่มีน็อรัษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่าง

ยั่งยืน ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ทำให้ใช้ทรัพยากรอย่างถูกต้อง คุ่มค่า และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้น แก่สังคมและมนุษย์ ธรรมชาติมีหลักการเพื่อเป้าหมายที่สอดคล้องกับสังคม กระบวนการโปร่งใส (transparency) ทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ (accountability) นอกจากนี้ เจริญ เกษฏาวัลย์ (2545) ระบุเพิ่มเติมว่าธรรมชาติต้องมีกระบวนการและจัดการอย่างมีระบบ รวมทั้ง การบริหารจัดการ องค์การจะต้องมีวิสัยทัศน์ (vision) เป้าหมาย (goals) วิธีการบริหารจัดการต้องมีตัวบ่งชี้ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับร่วมกันปัจจุบันธรรมชาติได้นำมาใช้ในระบบการบริหารจัดการระดับอุดมศึกษา เพราะเห็นว่า การบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมชาติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การพัฒนามหาวิทยาลัยและอุดมศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ หากสถาบันอุดมศึกษามีกลไกการกำหนด ทิศทางที่ดีและก้าวหน้า พร้อมกับการขับเคลื่อน โดยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว ภารกิจ ของมหาวิทยาลัยก็สำเร็จลุล่วง บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรสูงสุดคือ สภามหาวิทยาลัย มีความสำคัญต่อการเจริญของสถาบันและผลผลิตที่ดี

2.2.5 การมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อมรวิษัย นาคทรพร (2540) ระบุว่า การจัดโครงสร้างของระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ย่อมต้องสะท้อนหลักการหรือ ฐานคิด ที่ควรมีความสมดุลระหว่างบทบาทของมหาวิทยาลัยเองใน การประกันคุณภาพการศึกษาของตนเอง กับบทบาทขององค์กรภายนอก ในการทำหน้าที่เสมือน เป็นตัวแทนของประชาชน ในการสอดส่องให้มั่นใจในคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย รวมทั้ง สอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2547) ได้ให้ข้อสรุปที่เป็นหลักในการ พิจารณาระบบการประกันคุณภาพภายในที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาไว้ 8 ประการ ได้แก่ (1) เป็น ระบบที่มีทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ที่คาดหวัง มีทั้งระบบการพัฒนาคุณภาพ ระบบ การตรวจติดตามคุณภาพ และระบบการประเมินตนเอง (2) เป็นระบบที่สถานศึกษา พัฒนาขึ้นโดย ดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้านการส่งเสริม และสนับสนุน มิใช่การควบคุมหรือสั่งการจากหน่วยต้น สังกัด (3) ระบบการประกันคุณภาพภายในต้องผสมผสานกับงานบริหารปกติ กล่าวคือ บูรณาการ เชื่อมโยงกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การสอน การพัฒนาบุคคล และการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (4) การประกันคุณภาพภายในเป็นเรื่องของคนทุกคนทั้งในสถานศึกษา และชุมชนภายใต้การนำ และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง (5) ทำงานทุกภารกิจอย่างครบวงจร ทั้งระดับบุคคล และหน่วยงาน มีการวางแผน ดำเนินการประเมิน และปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ (6) การทำงานของทุกคนในสถานศึกษาไม่ว่าการบริการจัดการ การสอน และการเรียนรู้ มุ่งสู่ ผลประโยชน์ ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (7) การ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่ครบวงจร คือ เมื่อถึงปีการศึกษาจะต้องมีการประเมินตนเอง เพื่อ รวมสรุปยอดแล้วจัดทำเป็นรายงานประจำปี รายงานให้หน่วยต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ

สาธารณชนทราบ และ (8) การประเมินจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหาร การเรียนรู้ และการสอน โดยถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำกับดูแลให้มีการประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.2.6 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสอดคล้อง กระฉับ กระฉวย (2554) ซึ่งวิจัยการรับรู้ การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันการพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ทุกวิทยาเขตและทุกคณะ มีการรับรู้คุณค่าของเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมในระดับมาก สอดคล้องกับทัศนะของ สาโรช โศภิตกริชย์ (2550) ที่ระบุว่า การนำเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร มาใช้ในองค์กร สร้างให้เกิดประโยชน์ คือ (1) การติดตามผล (following up) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าข่าวสารที่ได้ส่งไปนั้นผู้รับสารรับรู้ หรือ เข้าใจตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่ (2) การสื่อสารเป็นไปตามกฎระเบียบ (regulating information) หลักการที่ยอมรับของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นแก่บุคลากรว่าสารที่ส่งไปนั้นถึงมือผู้บริหารแน่นอน (3) การใช้ข้อมูลป้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ (utilizing feedback) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสหรือเปิดช่องทางสำหรับ รับฟัง การตอบสนองของผู้รับข่าวสาร การเปิดโอกาสให้เข้าพบในลักษณะการเผชิญหน้า (face to face) องค์กรที่มีสุขภาพดีนั้นต้องการสื่อสารจากล่างขึ้นบนที่มีประสิทธิผล (4) ความเข้าใจถึงความคิด ความรู้สึกของผู้อื่น (empathy) เพื่อลดอุปสรรค สิ่งขัดขวางต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสื่อสารที่มีประสิทธิผล (5) การสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (encouraging mutual trust) ด้วยข้อจำกัดเรื่องเวลา ผู้บริหารไม่สามารถติดตามผล หรือรับรู้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) จากบุคลากรได้ตลอดเวลา ภายใต้เหตุการณ์ดังกล่าว การสร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่นและไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนการสื่อสาร (6) การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (effective timing) (7) ความสะดวกรวดเร็ว การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้จะช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการประมวลผล การค้นหาข้อมูลจะทำให้สะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลาในการค้นหาข้อมูล เช่น การใช้ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ (8) ความถูกต้อง คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่มีการประมวลผลข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทำให้ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลนั้นมีความผิดพลาดน้อยกว่าการประมวลผลด้วยมนุษย์ (9) การเก็บบันทึกข้อมูล ข้อมูลที่เก็บบันทึกในระบบคอมพิวเตอร์จะเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีสื่อที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลทำให้มีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลได้จำนวนมากและมีความคงทนถาวรมากกว่าการจัดเก็บข้อมูลในรูปของกระดาษ (10) การเผยแพร่ข้อมูล การรับส่งข้อมูลในปัจจุบัน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การเผยแพร่ข้อมูล ได้อย่างกว้างขวางสามารถกระจายไปได้ทั่วโลกอย่างไร้พรมแดน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2551) ที่

ระบุว่า เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญในการบริหารงาน องค์กรทำให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุด สร้างความสะดวกรวดเร็วรวมทั้งเป็นสื่อกลางในการ เผยแพร่ถ่ายทอดตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร กลยุทธ์ที่จะ นำไปสู่การปฏิบัติ และกฎระเบียบ การปฏิบัติต่าง ๆ ไปสู่บุคลากรทั่วทั้งองค์กรเพื่อความเข้าใจที่ จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังเสริมสร้างความเข้าใจ อันดีต่อกัน การจัดซื้อจัดจ้างภายในองค์กร การสร้างความเป็นฝักใฝ่ขององค์กร นำไปสู่การ มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารทั้งในระดับวัสดุอุปกรณ์และผู้ใช้หรือบุคลากรอยู่เสมอและต่อเนื่อง เพื่อการบรรลุเป้าหมาย สูงสุดขององค์กร

2.2.7 หลักสูตร โดยสถาบันการพลศึกษามีเป้าหมายเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่

จัดหลักสูตรตามความต้องการของสังคม พัฒนาหลักสูตรให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตที่พึง ประสงค์ พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและ พัฒนาสังคม ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะสหวิทยาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ทั้งด้านวิชาการและประกอบอาชีพ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ตามความ ต้องการของสังคม และพัฒนาหลักสูตรความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งในและ ต่างประเทศ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 (2548) ที่กำหนดให้ สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพล ศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและนันทนาการ สถาบันการพลศึกษาจึง ได้ผลิตและพัฒนาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต และหลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และยกระดับมาตรฐานทรัพยากรมนุษย์ และสังคมให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ แผนพัฒนาเทคโนโลยี และการขยายโอกาสทางการศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยพัฒนาหลักสูตร อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง นรินทร์ สุทธิศักดิ์ (2553) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคต สำหรับนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชัยภูมิ ซึ่งพบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาเชิง อนาคตของกลุ่มทดลอง เพิ่มขึ้นทุกหน่วยประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เจตคติ ต่อการแก้ปัญหาเชิงอนาคตและความพึงพอใจต่อหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับ สมภาร ศิโล (2552) ที่มีข้อเสนอด้านหลักสูตรในการวิจัย ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า (1) หลักสูตรที่เปิดจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง (2) หลักสูตรที่มีวิชาชีพควบคุม ได้มาตรฐานตาม วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (3) ทุกหลักสูตรได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัย (4) คณาจารย์ทุกสาขาวิชา

มีความรู้ความสามารถในการบริหารหลักสูตร และ (5) มีคู่มือและเอกสารประกอบหลักสูตร รายวิชาที่เหมาะสมและเพียงพอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ที่พบว่า การปฏิรูปการบริหารวิชาการและการจัดการเรียน การสอน จะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง มีรูปแบบการ จัดหลักสูตรที่หลากหลายตามความต้องการของผู้เรียนและการพัฒนาประเทศ

5.3 ด้านกระบวนการ

5.3.1 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ สมภาร ศิโล (2552) ที่ เสนอว่า การมีระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอนเป็น ไปเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มุ่งให้ นักศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถสูงทั้งในเชิงวิชาการ วิชาชีพ มีคุณธรรม และจิตวิญญาณ เพื่อสังคม สอดคล้องกับ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (สมพงษ์ ชาติวิถิ, 2554) ที่ระบุว่า คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาไทยจะเป็นที่ยอมรับหรือเทียบเคียงกับสถาบัน อุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ ช่วยกำหนดความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาในทุกขั้นตอน อย่างเป็นระบบ โดยสามารถจัดหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างหลากหลาย มั่นใจถึงผลผลิตสุดท้ายของการจัดการศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับ ปรัชญาการจัดการศึกษาของ สถาบันการพลศึกษา (สถาบันการพลศึกษา, 2552) ที่มีระบบการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนา ปัญญาและความสร้างสรรค์ พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติ และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ มีการเน้นการฝึกทักษะต่างๆ ส่งเสริมด้านทรัพยากรสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้า มี การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อะเอียดและการวัดและประเมินผลอย่างเที่ยงตรง จะเห็นได้จากการ ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ อาทิ การศึกษารูปแบบการพัฒนากีฬา วอลเลย์บอลในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี (บุญยงค์ บุญพัก, 2553) ศึกษาอัตราการเต้น ของหัวใจในช่วงต่างๆ ในการเดินแอโรบิก สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง (จตุรงค์ เหมรา, 2553) การสร้างแบบทดสอบทักษะฟุตบอล สำหรับนักศึกษาชาย สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพฯ (โชคชัย เทียมทิพร, 2553) การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันการ พลศึกษา (จิราพร รัตนคำ และวินัย รัตนคำ, 2553) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักศึกษา สถาบันการ พลศึกษา วิทยาเขตยะลาเพื่อการดำรงชีวิตใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีคุณภาพ (เบญจพร ไพจิตรสัตยา, 2553) การพัฒนาเว็บเพจการสอนรายวิชากลวิธีการฝึกและการจัดการกีฬาว่ายน้ำของ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย (เทียนชัย ทองวินิชศิลป์, มานะ ภู่อำ และวนิดา โนรา, 2554) รูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยการบูรณาการรายวิชาที่มีความสัมพันธ์กับสาขานั้นทางการ ของหลักสูตรอุดมศึกษา ในประเทศไทย (วินิดา เจียรนัย, 2554) ปัญหาทางการเรียนของนักศึกษา

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกระบี่ (ศรีบึงอร สุวรรณพานิช และศิริะ สุวรรณพานิช, 2554) ถีลาไม้ คายมวยไทยของยอดนักมวยไทย (วรยุทธ์ ทิพย์เที่ยงแท้, 2554) เป็นต้น นอกจากนั้นการจัดการเรียนการสอนยังเชื่อมโยงถึงอาจารย์ในฐานะผู้ทำหน้าที่สอนซึ่งช่วยพัฒนานักศึกษาหรือบัณฑิตสามารถตอบสนองความต้องการของ ท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติได้ รวมทั้งการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ของนักศึกษาในแบบของทักษะชีวิต ทักษะสังคม (socialization) สมรรถนะพื้นฐานร่วม(base line competencies)ที่ข้ามพ้นความรู้วิชาการที่เป็นแท่งความรู้และความสามารถเชิงบูรณาการที่ฝังตัว (tacit knowledge and ability) ที่หาไม่ได้จากการเรียนการสอนในห้องที่ขาดปฏิสัมพันธ์ สร้างความพร้อมเพื่อเปิดโลกทัศน์สำหรับบัณฑิตในสภาวะโลกาภิวัตน์ด้านภาษาและวัฒนธรรม รู้และเห็นคุณค่าของพหุลักษณะพหุวัฒนธรรม เพิ่มความสามารถในการเคลื่อนไหว (mobility) และความหลากหลาย (diversity) ของนักศึกษาต่างวัย ต่างภูมิหลังวัฒนธรรมและสังคม ต่างเผ่าพันธุ์ รวมถึงอาจารย์ การแลกเปลี่ยนและหลักสูตรสองภาษาจะเป็นกลไกสำคัญ อุดมศึกษาพึงจัดให้มีการศึกษาในระบบ “ศิลปศาสตร์” (Liberal Arts Education) ในยุค Post Modern-Post Industrialization ทั้งนี้หมายรวมทั้งสาระแห่งศาสตร์และกระบวนการแห่งศาสตร์ เรียนรู้บนฐานการทำงานในภาคการผลิตและภาคสังคม (work-based / community-based education) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551ก)

5.3.2 ระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และกิจกรรมการพัฒนา นักศึกษา สอดคล้องกับสถาบันการพลศึกษา (2553) ที่มีแผนการรับนักศึกษาและเกณฑ์การรับนักศึกษาที่ยืดหยุ่น เพื่อให้โอกาสทางการศึกษา มีรูปแบบและวิธีการรับนักศึกษาเข้าเรียนต่อที่หลากหลาย มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจโดยจัดทุนการศึกษาให้กับผู้เรียน ผู้มีความพิการหรือบกพร่องทางร่างกาย เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เท่าเทียมกันในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษา อย่างไรก็ตามปริมาณนักศึกษานั้น สอดคล้องกับ ขวัญใจ ต้นสุวรรณ และคณะ (2553) ที่ระบุว่า นักเรียนที่ต้องการเข้ามาศึกษาในสถาบันการพลศึกษาเพราะเห็นว่าเป็นสถาบันที่มีค่าใช้จ่ายน้อย สอดรับกับเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมทั้งเห็นว่า การเรียนจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพ และมีคุณภาพจบแล้วสามารถที่จะมีงานทำได้ สอดคล้องกับ ไกรสิทธิ มานะศรีสุริยัน (2553) ที่ระบุว่า ปริมาณนักศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยนักศึกษาที่มีมากที่สุด ในคณะศึกษาศาสตร์ รองลงมาคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และคณะศิลปศาสตร์ตามลำดับ สอดคล้องกับการวิจัยของ ศรีบึงอร สุวรรณพานิชและศิริะ สุวรรณพานิช (2554) เกี่ยวกับ ปัญหาทางการเรียนของนักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกระบี่ ซึ่งมีผลเกี่ยวข้องกับการออกกลางคัน พบว่า ปัญหาทางการเรียนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านผู้เรียน ด้านผู้สอน ด้านสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านการวัดและประเมินผลในภาพรวม

อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสื่ออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อยู่ในระดับมาก สำหรับ ทรายาคิต เต็งสุลัยมาน, วรรณ พิทักษ์สานต์ และกานดินุช สติรมนัส (2553) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาว่า สถาบันการพลศึกษาจะต้องเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กับความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านพลศึกษา กีฬา และนันทนาการ ทั้งหลักสูตรการศึกษาปกติและหลักสูตรระยะสั้นซึ่งเน้นการพัฒนาอาชีพให้เป็นที่ประจักษ์และยอมรับของเยาวชน ประชาชนในสังคม เพื่อเป็นการวางรากฐานของสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นใน 10 ปีข้างหน้า สอดคล้องกับ สุปราณี แดงวงษ์ (2551) กล่าวว่า การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง จะต้องมุ่งจัดการศึกษาลงลึกในระดับเชี่ยวชาญ อันเป็นการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพระดับสูง เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับสถาบัน และดึงดูดผู้เรียนที่สนใจจะเข้ามาทั้งในไทยและต่างประเทศ และดึงดูดคณาจารย์ที่เก่งและมีความเชี่ยวชาญให้เข้ามาร่วมสอนและร่วมทำงานวิจัย สอดคล้องกับ Owens (2001) ที่สะท้อนถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่นำมาซึ่ง จำนวนผู้เรียนและการพัฒนาผู้เรียนจนสำเร็จการศึกษา โดยระบุว่า สถาบันอุดมศึกษาในอนาคตจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่สนองต่อความแตกต่างของบุคคล และมีคุณลักษณะของสถาบันที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) มีส่วนต่างๆ ที่สถาบันทั่วไปไม่มี คือ มีจุดมุ่งหมายในการสอน มีการวัดความก้าวหน้าของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (2) มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (3) ไม่มุ่งเฉพาะในภาพรวมเท่านั้น ต้องตอบสนองความต้องการรายบุคคลและแยกความเป็นเอกภาพของหลักสูตรการเรียนการสอนที่ล้มเหลวในภาพรวมด้วย (4) ลักษณะที่สำคัญมากของสถาบัน คือ ทัศนคติและพฤติกรรมของคณาจารย์และบุคลากร และ (5) ความสำคัญของสถาบันในส่วนความรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางวิชาการของผู้เรียน

5.3.3 ระบบการวิจัยและพัฒนา สอดคล้องกับพันธกิจด้านการวิจัยของสถาบันการพลศึกษา (สถาบันการพลศึกษา, 2553) คือ การเป็นศูนย์กลางสำหรับการศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ๆ ทางด้านพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการและสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้สังคมสามารถเผชิญปัญหาใหม่ๆ ช่วยให้การดำเนินงานกับสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาหรือการท้าทายที่เกิดขึ้นและผลักดันให้สังคมพัฒนาต่อไป นอกจากนี้จะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่จากการวิจัยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปะการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย สอดคล้องกับ สุปรียา สุทธิกุล (2553) ซึ่งวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยแบบมีส่วนร่วมทางด้านกีฬาและสุขภาพเพื่อพัฒนาคนและสังคมอย่างมีคุณภาพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ประเด็นความ

ร่วมมือ การมีส่วนร่วมระหว่างนักวิจัยและที่ปรึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำวิจัยมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อเสนอแนะคือ (1) นักวิจัยควรนำกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนานักศึกษาด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม (2) ควรมีการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรด้วยการใช้วิจัยแบบมีส่วนร่วมเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมทั้งยังสอดคล้องกับ วิจิต กำมันตะคุณ (2552) ที่เสนอกลยุทธ์การวิจัย 15 ด้านเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด คือ (1) จัดทำนโยบายและแผน การวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ (2) สร้างศักยภาพการแข่งขันด้านการวิจัย (3) พัฒนาสาขาวิชาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (4) ส่งเสริมการจัดองค์กรการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ (5) สร้างระบบบริหารองค์กรการวิจัยอย่างมีคุณภาพ (6) สร้างระบบการบริหารงานบุคลากรการวิจัยอย่างมีคุณภาพ (7) การพัฒนาส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติในการทำวิจัยของอาจารย์ (8) พัฒนาอาจารย์นักวิจัยรุ่นใหม่ (9) พัฒนาระบบการจัดสรรทุนวิจัย (10) ส่งเสริมความคล่องตัวในด้านการใช้จ่ายเงินทุนวิจัย (11) ส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการวิจัย (12) ส่งเสริมการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งค้นคว้าข้อมูล (13) ส่งเสริมการรักษาคุณภาพและมาตรฐานการวิจัย (14) สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย (15) ส่งเสริมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับ สมภาร ศิโล (2552) ที่เสนอว่าผลงานวิจัยมุ่งไปสู่เป้าหมาย คือ (1) บุคลากรมีศักยภาพทางการวิจัย (2) นักศึกษาทุกสาขาวิชาสามารถทำการวิจัยได้ (3) อาจารย์มีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องหนึ่งเรื่องต่อหนึ่งคนต่อหนึ่งปี (4) สถาบันมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและได้รับการเผยแพร่และได้รับการนำไปใช้มากขึ้น (5) มีทุนและงบประมาณที่สนับสนุนการวิจัยที่เพิ่มขึ้นและเพียงพอ และ (6) มีระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทัศนะของ อมรวิรัช นาคทรพร (2547); ปริญญา เวสรัชช์ (2546); วิจารย์ พานิช (2546) และจรัส สุวรรณเวลา (2545) กล่าวว่า ระบบการวิจัยที่พึงประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา สามารถผลิตงานวิจัยที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาสังคม และประเทศตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบงานวิจัยให้เหมาะสมกับสภาพความพร้อมของแต่ละแห่ง ได้แก่ (1) มีนโยบาย ทิศทาง และมาตรการสนับสนุนอย่างจริงจังเกี่ยวกับภาระงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา โดยควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของวิจัยของสถาบัน ซึ่งครอบคลุมวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางของการวิจัยของสถาบัน ทั้งนี้สถาบันต้องนำแผนยุทธศาสตร์การวิจัยดังกล่าวไปจัดทำแผนปฏิบัติการซึ่งมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายของแผน นอกจากนี้ การจัดทำงบประมาณประจำปีของสถาบันควรสะท้อนภาพการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การวิจัยด้วย (2) สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการวิจัย ต้องจัดให้มีโครงสร้างรองรับการดำเนินการวิจัยให้เป็นรูปธรรม มีการกำหนดบทบาทภารกิจและเป้าหมาย

ผลงานชัดเจน โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบและบุคลากรรับผิดชอบ โครงสร้างที่จัดตั้งขึ้น ควรมีการ สอดรับและประสานกันอย่างเป็นเอกภาพทั้งระบบในสถาบัน และมีกระบวนการภายในที่มี ประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการวิจัย ส่งเสริมให้อาจารย์ และนักวิจัยอื่นที่ไม่ใช่อาจารย์ สามารถ ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับความต้องการของวงการวิชาการ หรือ สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้จริงสำหรับสังคมและประเทศชาติ (3) มีโครงสร้างพื้นฐานการ วิจัยที่เหมาะสมและเพียงพอ เช่น แหล่งค้นคว้าห้องสมุดหรือฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ห้องปฏิบัติการทดลอง แปลงทดลอง หน่วยที่ให้คำปรึกษาด้านสถิติ ด้านกฎหมาย หรือด้านเทคนิค ผู้ช่วยนักวิจัย เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ และสถาบันต้องลงทุนพัฒนาความพร้อมของ โครงสร้าง พื้นฐานเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์จำเป็นที่ทันสมัย ที่สำคัญคือมีการ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่เหมาะสม (4) สถาบันอุดมศึกษาต้องแสวงหา และสนับสนุน ให้นักวิจัยที่มีคุณภาพด้านที่สถาบันมีความสนใจหรือมีความพร้อมมากที่สุด นักวิจัยอาจเป็นอาจารย์ที่ มีประสบการณ์และผลงานเป็นที่ยอมรับ โดยเชิญมาเป็นอาจารย์ประจำหรือเชิญมาร่วมโครงการวิจัย สำคัญ ทั้งนี้ สถาบันต้องใช้โอกาสจากการมีนักวิจัยคุณภาพเหล่านี้เพื่อฝึกฝนนักวิจัยรุ่นใหม่ หรือ สร้างนักวิจัยใหม่ๆ ขึ้น และกำหนดมาตรการที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานวิจัย เพื่อให้นักวิจัยมี ความสุข กับการทำงานวิจัย และสามารถทำงานวิจัยเรื่องสำคัญในลักษณะชุดโครงการหรืองานวิจัย ต่อเนื่องได้ (5) สถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการวิจัยควรใช้งานวิจัยในการเรียนการสอนทุกระดับ การใช้ งานวิจัยในการเรียนการสอนนี้ นอกจากจะใช้ประโยชน์จากการวิจัยด้วยการเผยแพร่ในชั้นเรียนแล้ว ยังเป็นการช่วยค่านิยม และทัศนคติที่ดีแก่นักศึกษาในงานวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่เกิดจาก คนไทยด้วยกัน และช่วยสร้างความตื่นตัวในการคิดค้นความรู้ใหม่ๆ ผ่านการวิจัย ซึ่งเท่ากับสร้างคน รุ่นใหม่ให้เป็นนักคิดนักค้นคว้าในสาขาจำเป็นของประเทศ (6) มีกระบวนการผลิตและพัฒนา นักวิจัยอย่างต่อเนื่องโดยจัดหลักสูตรฝึก อบรมเทคนิควิธีการวิจัยให้แก่คณาจารย์และนักวิจัยของ สถาบัน เผยแพร่วิธีการวิจัยหรือผลงานวิจัยใหม่ๆ แก่นักวิจัย รวมทั้งมีการฝึกอบรมนักวิจัยภายนอก เพื่อให้สามารถทำงานวิจัยอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ การผลิตนักวิจัยอย่างต่อเนื่องไม่เพียงเป็น เครื่องประกันว่า สถาบันอุดมศึกษาจะไม่ขาดแคลนนักวิจัยเฉพาะทางในเรื่องที่สถาบันมีความพร้อม แต่ยังเป็น การเสริมสร้างบรรยากาศในการวิจัยอย่างต่อเนื่อง (7) เสริมสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำวิจัย การเสริมสร้างเช่นนี้อาจทำได้ทั้งโดยการจัดสถานที่และกิจกรรม ที่สนับสนุนการตื่นตัวในงานวิจัย อาทิ การจัดสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และผลงานวิจัย การ จัดทำเอกสารเผยแพร่ การจัดทำรายการผ่านสื่อมวลชน การเชิญชวนนักวิจัยต่างสถาบันมาพบปะ สังสรรค์ การเชิญนักวิจัยต่างประเทศมาบรรยาย การจัดประชุมทางวิชาการเพื่อเผยแพร่งานวิจัย การ จัดหลักสูตรการศึกษาที่เน้นวิจัย (8) สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบติดตามประเมินผล เพื่อ

รับทราบความคืบหน้าของผลการวิจัยในสถาบัน รวบรวมผลงานวิจัยในฐานะข้อมูล กำหนดมาตรฐาน และดัชนีชี้วัดผลงานวิจัยเพื่อประเมินคุณภาพของงานวิจัย ประเมินความพร้อมของระบบโครงสร้างพื้นฐานการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบงานวิจัยของสถาบัน (9) สถาบันอุดมศึกษาต้องเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากงานวิจัยในรูปแบบต่างๆ อาทิ เผยแพร่ผ่านเอกสารของสถาบัน จัดบริการทางวิชาการแก่บุคคลภายนอก สนับสนุนให้นักวิจัยประยุกต์ผลงาน สนับสนุนการจดทะเบียนลิขสิทธิ์ทางปัญญา เป็นตัวแทนการตลาดเพื่อให้มีการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์และดูการใช้ประโยชน์ดังกล่าวแทนนักวิจัย และ (10) สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีการประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอก และประชาคม เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนการวิจัย โดยให้บุคคลภายนอกได้รับทราบสมรรถนะในการวิจัยของสถาบัน ทราบคุณค่าของผลงานวิจัย ส่งเสริมการร่วมมือกับสถาบัน ผู้ประกอบการ ชุมชน และหน่วยงานของรัฐในการวิจัยและใช้ประโยชน์จากการวิจัย

5.3.4 การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับ สถาบันการพลศึกษา (2553) ที่มียุทธศาสตร์การดำเนินการเกี่ยวกับการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ (1) ดำเนินการให้บริการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน (2) ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ชุมชน มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริการเผยแพร่ให้ความรู้แก่ชุมชน (3) มีการส่งเสริม พัฒนาการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย สืบสานประเพณีให้คงอยู่กับท้องถิ่น ช่วยเสริมสร้างสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น และให้เห็นศิลปะอันงดงามและคงไว้เป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ (4) พัฒนากีฬาและส่งเสริมวิชาการให้กับชุมชน มีโครงการอนุรักษ์ พัฒนา ทำนุบำรุง และเสริมสร้างเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมสำหรับชุมชนเพื่อเป็นการอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นรวมถึงเป็นการเผยแพร่ให้กับเยาวชนและประชาชนรุ่นหลังได้รู้จักศิลปะ วัฒนธรรมที่คงคุณค่าของท้องถิ่น สอดคล้องกับการวิจัยที่มีการอนุรักษ์ศิลปะอันเป็นมรดกของชาติของ วรยุทธ์ ทิพย์เที่ยงแท้ (2554) เรื่องลีลาไม้ตายมวยไทยของยอดนักมวยไทย วีรพล วิเศษศิลป์, สัจญญา จันทรอด และคูสิต วิพรรณณะ (2550) ซึ่งวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการจัดตั้งศูนย์อนุรักษ์ศิลปะมวยไทย ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สารภี ไตรยวงษ์ และสันติ สิทธิจินดา (2554) ที่วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและพฤติกรรมการใช้บริการนวดแผนไทย ของผู้ใช้บริการในจังหวัดเพชรบูรณ์ และ วัชรินทร์ จีทอง, ชบา จีทอง และทนงศักดิ์ บันเทิงสุข (2554) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และการดูกีฬาของประชาชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า พบว่า ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษา คือ กระแสความต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดประตูกว้างสู่มหาชนจึงนำมาซึ่ง การขยายบทบาทด้านการศึกษาต่อเนื่องของ

สถาบันอุดมศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายทั้งในภาคเมือง ชนบท และภาคการผลิตต่างๆ โดยการให้บริการวิชาการในหลายๆ ส่วนยังถูกมองในฐานะเครื่องมือในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการหารายได้ของสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย นอกจากนี้ ปัจจุบันขอบเขตและความหมายของการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาจะยิ่งขยายขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยรวมไปถึงการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนตามกระแสนโยบายการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนชนบท โดยมีสถาบันหลายกลุ่มที่เข้ามาขานรับบทบาทนี้อย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับคุณค่าของการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ซึ่ง อัจฉรา ธนมัย (2542) กล่าวว่า คุณค่าการละเล่นพื้นบ้านไทยเป็นกลวิธีในการปลูกฝังศีลธรรมบรรพชนไทย ซึ่งสะท้อนถึงปัญญาของบรรพบุรุษในการสืบสานมรดกวัฒนธรรมไทย อีกทั้งสืบทอดพุทธศาสนาผ่านการละเล่นพื้นบ้าน กล่าวคือ บรรพบุรุษได้ประมวลพระธรรมคำสั่งสอนออกมาเป็นกิจกรรมในชีวิตประจำวันสำหรับเด็กออกมาเป็นการละเล่นพื้นบ้าน อาทิ การละเล่นขี้ม้าส่งเมือง ไม้หึ่ง เสือข้ามห้วย ตีจับ ชักกะเย่อ ซ่อนหา เป็นต้น นอกจากนี้ คุณค่าของการละเล่นพื้นบ้านไทยยังวิเคราะห์ออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ด้านศีลธรรม ที่มีการละเล่นที่ฝึกความอดทน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ (2) ด้านการถ่ายทอดปัญญาไทย เป็นการละเล่นที่ฝึกความสังเกตและไหวพริบ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ (3) ด้านเอกลักษณ์วัฒนธรรมไทย ที่มีคุณค่าด้านภาษาในแง่วรรณศิลป์ และคุณค่าด้านภาษาในการสื่อสาร

5.3.5 ระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา สอดคล้องกับสถาบันการพลศึกษา (2554) ที่กำหนดว่าระบบการพัฒนาที่กีฬาสู่ความเป็นเลิศจะต้องประกอบด้วย (1) ระบบการฝึกซ้อมนักกีฬาให้มีความสามารถสูงสุด เข้าร่วมการแข่งขันระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ (2) การพัฒนาระบบการคัดเลือกนักกีฬา (3) การพัฒนาคุณภาพของผู้ฝึกสอน และ (4) การจัดประสบการณ์ในการแข่งขัน สอดคล้องกับผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบของค้ประกอบเชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในสถาบันการพลศึกษา (สุเทพ เมยไชสง, สัมพันธ์ บัวทอง และนภาพรธณ จตุรโพธิ์, 2553) พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในสถาบันการพลศึกษาที่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีขนาดมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพของการฝึกทักษะกีฬา และแรงจูงใจทางด้านกีฬา ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีขนาดมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจทางการกีฬา จิตพิสัยของนักกีฬา และความคาดหวังต่อสถาบันและกีฬาตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สมพงษ์ ชาตะวิถี (2554) ระบุถึง ประสบการณ์จากการแข่งขันกีฬา 1th Youth Olympic Games ปี 2553 สาธารณรัฐสิงคโปร์ ที่นำมาประยุกต์ใช้และพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬาของสถาบันการพลศึกษาในประเด็น (1) การได้รับการคัดเลือกให้เป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกเยาวชนครั้งที่ 1 (2) การวิ่งคบเพลิงและการเฉลิมฉลอง (3) พิธีเปิดการแข่งขัน (4) การเตรียมที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวกให้นักกีฬาและเจ้าหน้าที่ (5) ความพร้อมด้านบุคลากร

ของสิงคโปร์และการมีส่วนร่วมของต่างประเทศในการจัดการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกเยาวชน (6) การคมนาคมและขนส่งผู้ชมจากเมืองไปยังสนาม (7) การเตรียมสนามฝึกซ้อมและสนามแข่งขัน (8) การประชาสัมพันธ์ด้านกีฬาแก่ประชาชน (9) การให้ความรู้เกี่ยวกับกีฬาโอลิมปิกเกมส์และวัฒนธรรมกีฬาโอลิมปิก (10) การส่งเสริมให้ประชาชนรักการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย และ (11) การให้เยาวชนมีส่วนร่วมกับการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกเกมส์และการส่งเสริมด้านสุขภาพของประชาชน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องของความเป็นเลิศกับเกณฑ์บัลคริงด้านการศึกษาได้แก่ (BNQP, 2009) (1) ภาวะผู้นำ (leadership) สิ่งที่ทำให้สถาบันการศึกษามีความเป็นเอกภาพ คือ ทิศทางของผู้นำหรือผู้บริหารสูงสุดที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของนักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาดในการตัดสินใจทิศทางต้องการ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมทั้งการต้องการทราบถึงความสามารถหลักขององค์กร ความต้องการและความสามารถของคณาจารย์และบุคลากร คู่ความร่วมมือ และผู้ส่งมอบของการบริหารการศึกษาที่สำคัญ การสร้างระบบธรรมาภิบาล การทบทวนผลการดำเนินการของสถาบันและความรับผิดชอบต่อสังคม (2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (strategic planning) ภาวะผู้นำหรือการนำองค์การของสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย กระบวนการของการสร้างแผนกลยุทธ์ในการบ่งชี้ถึงทิศทางที่เหมาะสมของสถาบันและบ่งชี้ถึงการนำไปปฏิบัติที่จำเป็นต้องทำเพื่อความสำเร็จในอนาคต ผู้บริหารจึงต้องใช้กลยุทธ์เพื่อกำหนดคณาจารย์ บุคลากร และกระบวนการที่ต้องนำจัดการสถาบัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ (3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด (student, stakeholder and market focus) การเข้าใจความต้องการและตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด ซึ่งจะเป็นสิ่งบ่งบอกคุณค่าของสถาบัน ว่าสถาบันจะสามารถดำเนินการต่อไปได้ นอกจากนี้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นผลจากการที่ได้รับบริการการศึกษาจากสถาบัน (4) สารสนเทศ และการวิเคราะห์ หรือ การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้ (information and analysis / measurement, analysis, and knowledge management) การมีระบบการจัดการที่ดี จะช่วยให้สถาบันการศึกษา ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากร สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจการทำงานที่สม่ำเสมอ ถูกต้องและดีขึ้น และสามารถบ่งชี้ถึงปัญหาและนำไปปรับปรุงแก้ไขได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การที่จะให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ดี สามารถนำมาใช้ได้อย่างถูกต้องและสนับสนุนการตัดสินใจ องค์กรต้องสร้างระบบเพื่อจัดการ การนำเสนอข้อมูล รวมถึงการจัดสารสนเทศและความรู้ที่เหมาะสม (5) การมุ่งเน้นคณาจารย์และบุคลากร (workforce focus) เนื่องจากองค์กรต้องมีคณาจารย์และบุคลากรที่ช่วยทำงานและสร้างคุณค่าแก่นักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น การที่จะทำได้ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าจึงต้องมีความตั้งใจจริงของคณาจารย์และบุคลากร ซึ่งต้องมีองค์ประกอบของการจัดการระบบงาน การเรียนรู้ของคณาจารย์และบุคลากร พร้อมทั้งการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ได้รับความรู้

และทักษะในการทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจแก่คณาจารย์และบุคลากรด้วย (6) การจัดการกระบวนการ (process management) กระบวนการและวิธีการของการจัดการศึกษาจะต้องได้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอ และมีพัฒนาการที่สูงขึ้นไม่เช่นนั้นอาจจะทำให้กระบวนการนั้นเกิดความไม่เหมาะสมหรือล้าสมัยได้ การบริหารหลักของการศึกษา ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการประเมินผล นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการประเมินผลรวม (summative assessment) และการประเมินผลย่อย (formative assessment) ซึ่งต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้ในระหว่างกระบวนการ (in-process) ซึ่งสามารถบ่งชี้ได้ว่ามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จหรือไม่ร่วมด้วย และ (7) ผลลัพธ์การดำเนินงานขององค์กร (results) การที่องค์กรทีมงานหรือบุคคล สามารถอยู่ได้ในองค์กรศึกษาระยะยาว จะต้องสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการและมีความคุ้มค่า ซึ่งคุณค่าอาจจะวัดได้โดยการเรียนรู้ของนักศึกษา ความพึงพอใจของนักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน การเพิ่มผลผลิต และการลดระยะเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คุณค่า หมายถึง การยอมรับในความคุ้มค่าของหลักสูตร การบริการกระบวนการ การบริหารทรัพยากร หรือกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับต้นทุนและทางเลือกที่เป็นไปได้ การที่องค์กรเข้าใจคุณค่าและสามารถสร้างความสมดุลของคุณค่าต่อนักศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการเติบโตขององค์กร คณาจารย์ บุคลากร และชุมชนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การที่จะก้าวไปสู่การพัฒนากีฬาไปสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ในการผลักดันไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีความเหมาะสมกับสถาบันและสามารถนำไปปฏิบัติจริง โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ ในการช่วยดำเนินการรวมไปถึงจะต้องมีผู้นำที่เป็นผู้ผลักดันไปสู่การเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ที่ช่วยเอื้อต่อการมุ่งไปสู่การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศได้

5.4 ด้านผลผลิต

5.4.1 ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับนักศึกษาระดับชั้นปีสุดท้าย พบว่า ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับนักศึกษา ระดับชั้นปีสุดท้ายในปีการศึกษา 2551-2552 ซึ่งเป็นปีการศึกษาแรกที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา เท่ากับ ร้อยละ 85.3 อย่างไรก็ตามบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาได้ผ่านกระบวนการผลิตตามเป้าหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2549) ว่าด้วยมาตรฐานการอุดมศึกษา โดยที่บัณฑิตระดับอุดมศึกษา เป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์

ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก ทั้งนี้มี ตัวบ่งชี้ คือ (1) บัณฑิตมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน สามารถเรียนรู้ สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานและสร้างงาน เพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล (2) บัณฑิตมีจิตสำนึก ดำรงชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และ (3) บัณฑิตมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการดูแล เอาใจใส่ รักษาสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิการศึกษา (สมพงษ์ ชาตะวิถี, 2554) ว่าด้วยปัจจัยสู่ความสำเร็จต่อการพัฒนามาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม การแสวงหาความรู้ การพัฒนาทักษะทางปัญญา การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และการพัฒนาการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคุณภาพบัณฑิตของครุพลศึกษา (วณิช นิรันตรานนท์ และ ศศิธร นิรันตรานนท์, 2553) ที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา มโนทัศน์ หลักการและทฤษฎีทางพลศึกษาอย่างลึกซึ้งและถูกต้อง มีเทคนิคการสอนที่หลากหลายสามารถบูรณาการการสอนพลศึกษาเข้ากับวิชาอื่นๆ มีทักษะในกีฬาไทยและกีฬาสากล มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพลศึกษา มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมพลศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความพิการ สามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี อย่างน้อย 2 ภาษา คือ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สามารถนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนพลศึกษาและมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องและบรรลุตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา และสอดคล้องกับทัศนะของ ไพฑูรย์สินลาร์ตัน (2546) ที่ระบุว่า สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเป็น productive higher education เป็นอุดมศึกษาที่มีผลงาน มีบัณฑิตที่จบอย่างมีความหมายมีคุณค่า โดยเฉพาะบัณฑิตที่จบอย่าง creative บัณฑิตที่จบต้องสร้างอะไรใหม่ๆ ได้ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งจะสะท้อนกลับไปที่สถาบันที่จบมาว่าสามารถผลิตที่มีคุณภาพออกมารับใช้สังคมอย่างมีคุณภาพ

5.4.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร รัตนคำ และวินัย รัตนคำ (2553) ในการศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา พบว่า (1) นักศึกษาสถาบันการพลศึกษามีพฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละด้านได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการเสียสละ และรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (2) นักศึกษาชายและนักศึกษานักศึกษามีพฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งยังสอดคล้องกับ เบนจอร์จ ไพจิตรสัตยา (2553) ซึ่งศึกษาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ นักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา เพื่อการดำรงชีวิตใน 3 จังหวัดชายแดนใต้อย่างมีคุณภาพ พบว่า (1) ด้านความสามัคคี การจัดกิจกรรมความสามัคคีด้วยการให้นักศึกษาร่วมมือกันจัดกิจกรรมที่

หลากหลาย ในวิทยาเขตยะลาและรัฐกลวิธ ในการขอความร่วมมือจากนักศึกษากลุ่มใหญ่ เป็นสิ่งที่ทำได้ยากแต่ถ้าใช้ความพยายามและความสามัคคีของกลุ่มจะสามารถทำได้ในระดับ ดี (2) ด้านการประหยัด อย่างเป็นรูปธรรม นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความเห็นต่อการออกเงินวันละเล็กน้อยเป็นสิ่งที่ดีและทำได้ไม่ยากและคาดหวังว่าเมื่อมไปตลอดเวลาที่ศึกษาอยู่ในวิทยาเขตยะลาจะมีเงินสำรองเพื่อใช้ในอนาคต มีความเห็นด้วยในระดับมาก และ (3) ด้านกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม วิทยาเขตยะลาสร้างจิตสำนึกในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม อันเป็นคุณธรรมด้านหนึ่งที่จะช่วยวางพื้นฐานด้านจิตสำนึกในการที่จะออกไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ พบว่า พฤติกรรมการบำเพ็ญประโยชน์อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (สมพงษ์ ชาติะวิธ, 2554) ที่ระบุคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ได้แก่ (1) มีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหา และข้อโต้แย้งทั้งในสถานการณ์ส่วนบุคคลและของกลุ่ม โดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมไปปฏิบัติได้ (2) สามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎีและระเบียบวิธีการศึกษาค้นคว้าในสาขาวิชาของตนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและข้อโต้แย้งในสถานการณ์อื่นๆ (3) สามารถพิจารณาแสวงหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการและวิชาชีพ โดยยอมรับข้อจำกัดของธรรมชาติของความรู้ในสาขาวิชาของตน (4) มีส่วนร่วมในการติดตามพัฒนาการในศาสตร์ของตนให้ทันสมัย และเพิ่มพูนความรู้และเข้าใจของตนเองอยู่เสมอ และ (5) มีจริยธรรมและความรับผิดชอบสูงทั้งในบริบททางวิชาการ ในวิชาชีพและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ตามทัศนะของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตที่มีการเปลี่ยนแปลงในอุดมศึกษา ทั้งเชิงปรัชญา และสภาพแวดล้อมที่สลับซับซ้อนขึ้นเป็นอันมาก จึงมีการจัดกลุ่มของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้แก่ (จรัส สวรรณเวลา, 2545ข)

(1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ หมายถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ แต่ละวิชาชีพก็ย่อมมีความแตกต่างกันได้ โดยที่บางวิชาชีพมีการรับรองตามกฎหมาย ให้มีสิทธิเพิ่มเติมเป็นพิเศษเหนือประชาชนโดยทั่วไป ข้อกำหนดด้านวิชาชีพจึงเป็นข้อกำหนดที่พึงมีในการรับสิทธิตามกฎหมายจากรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่รัฐจะมอบหมายให้วงการวิชาชีพนั้นๆ ดูแลกันเอง โดยคว่ามีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะได้รับสิทธิ และดูแลให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบจรรยาบรรณของวิชาชีพ

(2) กลุ่มความเป็นนักวิชาการ หมายถึงความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติม และคงความเป็นนักวิชาการไว้ตลอดไป ทั้งนี้ต้องมีนิสัยใฝ่รู้กำกับอยู่ด้วย จึงจะสามารถเป็นนักวิชาการได้ ในสภาพที่วิทยาการก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศ นอกจากนี้ยังมีจรรยาบรรณอันพึงรักษา คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กล่าวเท็จ ไม่เอาสมบัติของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพย์สินทางปัญญามาเป็นของตน และใช้วิชาการในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ไม่ก่อให้เกิดโทษ หรืออันตรายต่อสังคม และต่อตนเอง (3) กลุ่มกระบวนการความคิด ตั้งแต่การมีวิจารณญาณ สามารถตีค่าสิ่งต่างๆ ได้ และใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสม และสมเหตุสมผล เรียก

ได้ว่า คิดเป็น (4) กลุ่มความสามารถที่จะพัฒนา และปรับตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีนวัตกรรม สามารถสร้างงานของตนเองได้ เรียกได้ว่าทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น (5) กลุ่มความเป็นพลเมืองดีของประเทศ ของภูมิภาค และของโลก โดยมีค่านิยมความเชื่อที่ถูกต้องสมฐานะทั้งด้านสังคมและมนุษยธรรม เช่น สันติภาพ ความยุติธรรมในสังคม เสรีภาพเสมอภาคและเอกภาพ อันเป็นเครื่องกำกับพฤติกรรมให้สามารถใช้ความรู้และสมรรถนะไปในทางที่ถูกที่ควร สามารถยึดหลักในหลักการเป็นที่พึงของสังคมได้ และ (6) กลุ่มคุณธรรม จริยธรรม ตามสมควรแก่ฐานะของผู้ได้รับการศึกษาคือ โดยสอดแทรก กำกับอยู่ในพฤติกรรมทุกด้าน ทั้งกาย วาจาและใจ

5.4.3 การมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ สอดคล้องกับ สมภาร ศิโล (2552) ที่เสนอว่าผลงานวิจัยจะต้องมีผลผลิตสูงทั้งปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับ นกมล พุฒสวัสดิ์ (2551) เสนอกลยุทธ์ด้านการวิจัย คือการพัฒนางานวิจัยทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาสถาบันชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิต สวชนไพบุญย์ และคณะ (2545) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู พบว่ากลยุทธ์หลักประการหนึ่งในการพัฒนาคณาจารย์ คือ การส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้คณาจารย์สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ให้สามารถใช้ศักยภาพแห่งตนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับงานวิจัย ตลอดจนสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทัศนะของ จรัส สุวรรณเวลา (2545) ที่ระบุว่า การวิจัยมีบทบาทได้ 4 ประการ คือ (1) การสร้างความรู้อันนำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหา และความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเป็นทั้งการวิจัยและพัฒนา การวิจัยประยุกต์ การวิจัยปฏิบัติการ และการวิจัยพื้นฐาน (2) การวิจัยเป็นเครื่องมือในการศึกษาสร้างคนให้แก้ปัญหาคด้วยข้อมูลและเหตุผล มีวิจารณ์ญาณและปัญญา (3) การวิจัยเป็นเครื่องมือในการย่อความรู้ ทำให้ติดตามความรู้ในโลกได้ทัน นำมาใช้ได้ และลดความขัดแย้ง และ (4) การวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างพลังอันทำให้บุคคลและชุมชน เกิดความเป็นอิสระและพึ่งตนเองได้ ซึ่งหันกลับมาดูบทบาทของอุดมศึกษาที่ต้องนำบทบาททั้งสิ้นของการวิจัยมาใช้เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัย/สถาบันที่จะทำให้เป็นเลิศ การปฏิรูปอุดมศึกษาไม่ใช่การปรับโครงสร้างระดับชาติ หรือระบบการควบคุมกำกับดูแล แต่หัวใจของการปฏิรูป ต้องเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับสังคมภายนอก และโลกปฏิบัติ คณะแพทยศาสตร์จึงต้องมีโรงพยาบาลสำหรับการศึกษาแพทยศาสตร์ คณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ก็ต้องมีโรงเรียนสาธิตสำหรับการศึกษาปฏิบัติ หากเป็นคณะอื่น ที่ไม่มีงานปฏิบัติในโลกจริงอยู่ด้วย หากเรียนแต่ในห้องเรียน และห้องทดลอง ก็จะสู้ออกไปทำงานจริงไม่ได้ หลายมหาวิทยาลัย/สถาบันจึงได้จัดให้มีกิจกรรมจริง หรือกิจจริงขึ้น หรือส่งนิสิตนักศึกษาไปฝึกงาน เป็น

interne ในกิจการภาครัฐและเอกชน การปฏิบัติงานหรือฝึกงานที่ต้องใช้การวิจัยเป็นวิถีชีวิต กลั่น
กระบวนการวิจัย และการทำวิจัยเข้าไปในงานต่างๆ และการใช้วิจัยเป็นเครื่องมือในการศึกษา ใน
การย่อหน้าความรู้ไปใช้ และในการสร้างพลัง

5.5 ด้านผลกระทบ

5.5.1 ความเป็นเลิศของนักกีฬาระดับชาติและนานาชาติของนักกีฬาสถาบันการพลศึกษา
พบว่า ร้อยละของนักศึกษาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ สถาบันการพลศึกษา ที่เข้าร่วมการแข่งขัน
และได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ เท่ากับ 45.34 สอดคล้องกับ
สถาบันการพลศึกษา (2548ก) ที่มีบทบาทหน้าที่ส่วนหนึ่งในการผลิตนักกีฬาเพื่อพัฒนาให้ไปสู่ความ
เป็นเลิศทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเป็นนักกีฬา
อาชีพ สถาบันการพลศึกษาได้ส่งเสริมสนับสนุนในการเตรียมและผลิตนักกีฬาของสถาบันอย่างมี
ประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของตลาด สอดคล้องกับ สถาบันการพลศึกษา (2553) โดยสภา
สถาบัน ได้ให้สถาบันการพลศึกษาเร่งให้มีการจัดการเรียนการสอนทางด้านกีฬาที่มุ่งสู่ความเป็น
เลิศ เพื่อเตรียมตัวนักกีฬาและผลักดันอย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้สถาบันการพลศึกษาก้าวหน้าเป็น
อันดับหนึ่งของอาเซียนในอนาคต เสนอให้มีการจัดอบรมฝึกสอนนักกีฬาอาชีพ ชนิดกีฬาเด่นของ
ประเทศ เช่น เซปักตะกร้อ หรือกีฬามวยไทย เพื่อเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาในต่างประเทศ ให้มีการจัดตั้ง
สถาบันผู้ฝึกสอนกีฬาที่เป็นมาตรฐาน เพื่อเป็นองค์กรหลักในการดำเนินการพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาแต่
ละชนิดไปสู่มาตรฐานในระดับนานาชาติในอนาคต และเสนอแนะให้มีแผนสนับสนุนให้สถาบัน
การพลศึกษามีบทบาทในการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ สอดคล้อง
กับ สมพงษ์ ชาตะวิถี (2553) ที่ระบุว่า งานผลิตนักกีฬาอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการพล
ศึกษาเป็นไปได้จริงหรือ โดยรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนากีฬาเพื่อ
อาชีพซึ่งต่อยอดจากศูนย์พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ได้แก่ (1) ภูมิหลัง กล่าวคือ สถาบันการ
พลศึกษามีการศึกษาชนิดกีฬาเดิมที่มีการเรียนการสอน และประสบความสำเร็จในอดีต ตลอดจนมี
การศึกษาจุดอ่อนจุดแข็งในด้านต่างๆ (2) หลักการกำหนดความสามารถของนักกีฬา (elite sport)
(3) ชนิดกีฬาที่เน้น ซึ่งศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศในสถาบันการพลศึกษา มีหน้าที่เตรียมและผลิต
นักกีฬาในระดับอุดมศึกษา โดยรับนักเรียนกีฬาเป็นเลิศจากโรงเรียนกีฬา ดำเนินการบริหารจัดการ
อย่างมีระบบ นำหลักวิทยาศาสตร์การกีฬา วิชาการการกีฬา (sport academy) มาใช้ในการพัฒนา
ด้านกีฬาและนักกีฬาที่มีการคัดเลือกมาพัฒนาตัวนักกีฬาตามชนิดกีฬาและความจำเป็น (4) หลักการ
เตรียมความพร้อมเพื่อความเป็นเลิศของวิทยาเขต ได้แก่ ความพร้อมด้านผู้ฝึกสอน ด้านสถานที่
อุปกรณ์การซ้อม ด้านสวัสดิการ ด้านการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ทักษะ และการแข่งขัน การ
ใช้วิทยาศาสตร์การกีฬา หลักจิตวิทยา การใช้หลักวิจัย การเตรียมด้าน โปรแกรมการฝึกซ้อม และ

หลักสูตรแผนการเรียนการสอนเป็นพิเศษสำหรับนักกีฬา (5) เชื่อมโยงและประสานกับสมาคมกีฬากีฬาแห่งประเทศไทย และคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อการวางแผนร่วมกันในการพัฒนานักกีฬา (6) การกำหนดรายการแข่งขันที่เป็นเป้าหมาย (7) บทบาทหน้าที่ของวิทยาเขต ได้แก่ จัดเตรียมนักกีฬาในศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้สามารถผ่านการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนสมาคมกีฬา ตัวแทนทีมชาติไทยให้ได้ตามเป้าหมายชัดเจนเป็นรูปธรรม เตรียมแผนนักกีฬาเข้าคัดเลือกในรายการต่างๆ เตรียมผู้ฝึกสอนและแผนการฝึกซ้อม บริหารจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศตามที่กำหนดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เตรียมงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอต่อการพัฒนา จัดทำแผนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในระยะต่างๆ ivo อย่างชัดเจน (8) การกำหนดเป้าหมายที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการขับเคลื่อนแผนในด้านต่างๆ มุ่งสู่ความสำเร็จได้ตามความคาดหวัง และสื่อสารกับบุคลากรในหน่วยงานที่กำกับให้ดำเนินการตามแผนและกิจกรรมต่างๆ อย่างจริงจัง พร้อมให้คำมั่น (commitment) ที่จะร่วมมือร่วมใจในการพัฒนานักกีฬา (9) การจัดระดับทักษะของนักกีฬา โดยอาศัยหลักวิชาการ ซึ่งแบ่งระดับความสามารถและจัดกลุ่มนักกีฬาและกำหนดความรับผิดชอบขององค์กรกีฬา และให้ผู้ฝึกสอนสามารถนำมาใช้ โดยเริ่มที่ระดับความสามารถเริ่มต้น (ผู้เล่นใหม่) และพัฒนาไปถึงระดับ 10 (ระดับดีเลิศ) ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของนักกีฬาที่แสดงออก

5.5.2 ความคิดเห็นของคณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครอง ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการพลศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านการวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ (3) ด้านการบริการวิชาการและการกีฬา (4) ด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยรวมของคณาจารย์ นักศึกษา และ ผู้ปกครอง เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ ดี แสดงให้เห็นถึงการจัดการศึกษาอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ดำเนินการตามพันธกิจหลัก นำมาซึ่งภาพลักษณ์ในทิศทางบวกของสถาบัน สอดคล้องกับ รุ่งราวรรณ เสนารักษ์ (2553) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถาบันการพลศึกษา พบว่า มีปัจจัยด้านชุมชน ด้านผู้บริหาร ด้านคณาจารย์ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งปัจจัยแต่ละกลุ่มคือ ผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา สามารถพยากรณ์ภาพลักษณ์ของสถาบันการพลศึกษาในภาพรวมร้อยละ 72.90, 69.60 และ 52.10 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังแสดงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นในภาพบวกคือการเป็นอุดมศึกษาเพื่อการสร้างสรรค์และมีผลงาน ตามทัศนะของ ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2546) ระบุว่า การเป็นอุดมศึกษาใหม่จะต้องมีลักษณะความคิดใหม่ (creative higher education) โดยมีลักษณะกระบวนการสอนที่เป็น creative เป็นการผสมผสานของต่างประเทศและของไทย แต่ต้องมี creative ในระบบของเราไม่ใช่เพียง learning society เชื่อเขาและตามเขาเกินไป เราต้องเปลี่ยนเป็น creative society, creative

organization จึงจะเป็นคิดอะไรใหม่ๆ พัฒนาอะไรใหม่ๆ ได้ นอกจากนั้นสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมี responsible higher education คือ ต้องเป็นอุดมศึกษาที่รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อชุมชน รับผิดชอบต่อประชาชนและรับผิดชอบต่อผู้เรียนแต่ละคนอย่างจริงจัง ขณะเดียวกันผู้เรียนก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอุดมศึกษา เพื่อที่จะได้อยู่ในสังคมไทยเราอย่างมีความหมายและคุณค่าเป็นอุดมศึกษาที่มีศักดิ์ศรีในโลก เติบโตในกระแสของอุดมศึกษาโลกได้อย่างเท่าทัน และมีความก้าวหน้าบางส่วนบางระดับให้แก่สังคมโลก จึงจะเป็นอุดมศึกษาไทยที่มีความหมาย

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะตามประเด็น ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังไปใช้ ผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานหรือสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่จะนำแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังไปใช้ควรดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1.1 การเตรียมการหรือเตรียมความพร้อม

1) การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้วิจัยร่วมเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลัง โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับ(1) ร่วมเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องและเป็นไปได้ และ (2) ร่วมวิพากษ์รายงานเพื่อตรวจสอบ ยืนยันการประเมิน

2) การเตรียมความพร้อมด้านคู่มือการประเมิน ประกอบด้วย คำชี้แจงการประเมิน วัตถุประสงค์การประเมิน ประเด็นการประเมิน ตัวบ่งชี้ เป้าหมาย และเครื่องมือ/เทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมิน นอกจากนั้นยังต้องหาคุณภาพของเครื่องมือทุกชนิดตามขั้นตอนด้วย

3) การเตรียมการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและรายงานผล

3.1.2 การดำเนินการประเมิน มีขั้นตอนดังนี้

1) นำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลไปพร้อมๆ กัน โดยดำเนินการตามกรอบของกลุ่ม ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีความเป็นอิสระต่อกัน สามารถที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลตามรูปแบบของการได้มาซึ่งข้อมูลของแต่ละชนิดได้

2) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อเตรียมจะนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.1.3 การวิพากษ์การประเมิน ตรวจสอบยืนยัน และสรุปผล มีขั้นตอนดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ และจัดหมวดหมู่โดยยึดตามประเด็นการประเมินในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต

และด้านผลกระทบ

- 2) จัดทำสรุปร่างของรายงานการวิจัย
- 3) จัดสนทนากลุ่ม โดยมีผู้ร่วมสนทนาเป็นผู้วิจัยร่วมซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักการรวมพลังเพื่อการวิพากษ์ผลการประเมินรวมทั้งยื่นยันตรวจสอบผลดังกล่าว
- 4) นำผลการวิพากษ์มาสรุป และทำการปรับปรุงร่างรายงานการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการประเมินไปใช้ ของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในระดับสถาบันการศึกษา และระดับวิทยาเขต ดังนี้

3.2.1 ระดับสถาบันการศึกษา

1) เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การศึกษากับประชาคมอาเซียน กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ นโยบายการเริ่มต้นเงินเดือนระดับปริญญาตรี 15,000 บาท การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ความต้องการเรียนด้านศึกษาศาสตร์ของนักเรียน และสำหรับสภาวะแวดล้อมภายใน เกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการพลศึกษา พ.ศ. 2548 การปรับปรุงหลักสูตรหรือการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ดังนั้น สถาบันการพลศึกษาควรมีการทบทวน เปลี่ยนแปลง ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมดังกล่าวและสนองต่อการพัฒนาสังคมด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2) ด้านปริมาณนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาควรมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่ายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง สังคมชุมชน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ชั้นพื้นฐานมัธยมศึกษา โรงเรียนกีฬา องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ทั้งในระดับภูมิภาค และส่วนกลาง แนวทางแก้ปัญหาต่างๆจะต้องควบคู่ไปกับการเน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านหลักสูตร สถาบันการพลศึกษาควรเร่งในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อความสอดคล้องกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิต รวมทั้งสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดให้มีการดำเนินการในปี 2555

4) การวิจัยและพัฒนาแม้จะมีระบบโครงสร้างบริหารงานวิจัย การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัย และมีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น แต่ควรมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับพันธกิจ และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นวิจัยในลักษณะเฉพาะทางทั้งด้านการพลศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ พลศึกษาเชิงพาณิชย์ เป็นต้น โดยมีการลำดับความสำคัญ ความจำเป็น ในการที่

จะคัดเลือก กลั่นกรอง หัวข้อวิจัยที่นำเสนอขอทุนเพื่อการวิจัย นอกจากนั้น ควรสนับสนุนการวิจัยที่สร้างทีมงานวิจัยซึ่งเป็นนักวิจัยรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยที่เกิดขึ้นควรสนับสนุนให้ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

5) ด้านการบริการวิชาการ การบริการชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ถือเป็นจุดเด่นของสถาบันการศึกษาที่สามารถดำเนินการได้ในระดับดีมากและต่อเนื่อง ถือว่าเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาหน่วยงานหนึ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความเป็นมรดกของชาติทางวัฒนธรรมด้วย อย่างไรก็ตาม การนำสิ่งที่เป็น การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยเข้ารื้อฟื้นสู่ชุมชนนั้น ควรสร้างแนวร่วมในการให้ความร่วมมือ เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายอย่างแท้จริง เช่น การขอความร่วมมือผ่านทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการชุมชน หรือกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น

6) ด้านการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา เป็นศูนย์ที่ดำเนินการพัฒนานักกีฬา ควบคู่ไปกับการพัฒนานักศึกษา กล่าวคือ พัฒนานักกีฬาที่เป็นนักศึกษาจากพื้นฐาน สู่ความเป็นเลิศ และการเข้าสู่กีฬาอาชีพ ดังนั้น ศูนย์ควรมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ีความเป็นมืออาชีพในทุกขั้นตอนกระบวนการ

7) ด้านผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา โดยสถาบันควรจะทำประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของสถาบัน การยอมรับและความมีชื่อเสียงของบุคลากรและนักศึกษาที่ประสบความสำเร็จด้านการพลศึกษา หรือด้านอื่นๆ ความเป็นสถาบันเฉพาะทางและรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนั้นควรจัดระบบ โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนในระดับวิทยาเขต เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนของบุคลากร รวมทั้งการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การในการจะก้าวสู่ความเป็นอุดมศึกษากับบุคลากรและนักศึกษา

3.2.2 ระดับวิทยาเขต

1) การจัดการเรียนการสอน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ด้านการฝึกอบรม ให้คณาจารย์ได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผล ผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้และทวนสอบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาตามมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ที่กำหนดตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ.3)

2) ด้านประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต ควรมีการติดตามนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย โดยผ่านระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาเรื่องของการเรียนของนักศึกษาใน รายที่ไม่ทันเพื่อน เช่น ให้มีการเปิดสอนในภาคฤดูร้อนสำหรับผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับรายวิชาที่ไม่ผ่าน หรือตกค้าง เพื่อจะได้สำเร็จการศึกษาให้พร้อมกันในกลุ่ม แต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพของนักศึกษาด้วย นอกจากนั้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นคณาจารย์ทุกคนควรสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนรู้

รวมทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนากิจกรรมนักศึกษา โดยที่นักศึกษาเป็นผู้คิด และปฏิบัติ ผ่านทางองค์การนักศึกษา และชมรมนักศึกษา

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งไม่เฉพาะอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษาเท่านั้น อาจจะเป็น โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ต้องมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือและปรับเปลี่ยนเกณฑ์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมากขึ้น อย่างไรก็ตามการประเมินตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้สารสนเทศให้กับผู้มีอำนาจตัดสินใจในการตัดสินใจต่อการพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

3.3.2 สามารถที่จะพัฒนาต่อยอดการประเมินเชิงระบบและรวมพลังในการวิจัยกับรูปแบบอื่น เช่น การวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กวิน เสือสกุล. (2552). นโยบายรัฐบาลด้านการศึกษา. วารสารการศึกษาไทย, 6(52), 9-14.
- กรมศิลปากร. (2544). วัฒนธรรม เรื่อง พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ เอกลักษณ์และภูมิปัญญา
ท้องถิ่นสมุทรสงคราม. กรุงเทพมหานคร: ศิลปสถานคดีราษฎร์.
- กรมวิชาการ. (2543). แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา. เอกสารประกอบการ
วิจัยและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กรรณิกา ทองพันธ์. (2554). การรับรู้ การใช้ และพัฒนาเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัยในการ
จัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันการพลศึกษา. วารสารวิชาการสถาบัน
การพลศึกษา, 3(2), 1-14.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานการประกันคุณภาพการศึกษา.
- _____. (2549). มาตรฐานการอุดมศึกษา. ค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2552, จาก <http://www.mua.go.th>
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2549). เทคโนโลยีการศึกษาวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: สันทวี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). การขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิสัยทัศน์. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2552,
จาก <http://www.kriengsak.com>
- เกษม บุญอ่อน. (2522). เดลฟาย : เทคนิคในการวิจัย. คู่มือปริทัศน์, 10 (ธันวาคม), 26-28.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). ธรรมชาติกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ไกรสิทธิ์ มานะศรีสุริยัน. (2553). ค่านิยมและความต้องการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน
การศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษา. วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 2(2), 17-26.
- ขวัญใจ ต้นสุวรรณ และคณะ. (2553). ความต้องการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในการเข้า
ศึกษาต่อในสถาบันการพลศึกษา สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วารสารวิชาการ
สถาบันการพลศึกษา, 2(2), 1-16.
- คณิง สายแก้ว. (2549). ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารจัดการการปฐมศึกษาในจังหวัดสุรินทร์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย. (2533). เอกสารแผนอุดมศึกษา
ระยะยาว. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.

- คณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2548). **อนาคตอุดมศึกษาไทยภายใต้กระแสการค้าเสรีข้ามชาติ**.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรชิต มัลย์วงศ์. (2540). **ทัศนะไอที**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเกชั่น.
- จตุรงค์ เหมรา. (2553). ศึกษาอัตราการเดินของหัวใจในช่วงต่างๆ ในการเดินแอโรบิก สถาบัน
การพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, 2(2), 49-58.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2545ก). **ระบบวิจัยโลกและระบบวิจัยไทย**. กรุงเทพฯ: ดีไซน์.
- _____. (2545ข). **อุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). **ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริญญา สมานญาติ. (2554). **การประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์
การกีฬา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จริยา เสถบุตร. (2539). **หลักการประเมินทางการศึกษา**. ขอนแก่น: ภาควิชาประเมินผลและวิจัย
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
- จิราพร รัตนคำ และวินัย รัตนคำ. (2553). **การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักศึกษาสถาบัน
การพลศึกษา**. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, 2(2), 91-100.
- จุมพล หนิมพานิช. (2552). **การประเมินผลนโยบาย: หลักการ แนวคิด และการประยุกต์ใช้**.
นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา สำนักวิชาการ มหาสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจริญ เจริญวัฒน์. (2545). **การวางมาตรการธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ: พอดี.
- ชัชชัย โกมารทัต. (2532). **สังคมวิทยามิตหนึ่งที่ต้องคำนึง**. **วารสารสุขศึกษาพลศึกษาและ
สันตนาการ**, 15(2), 152-153.
- โชคชัย เทียมทิพร. (2553). **การสร้างแบบทดสอบทักษะฟุตบอล สำหรับนักศึกษาชาย สถาบันการ
พลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ**. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, 2(2), 101-108.
- ธนยศ แสนสุขใจ. (2551). **นวัตกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรภาครัฐ**.
วารสารดำรงราชานุภาพ, 8(28), 58-70.
- ดิเรณ พงศ์มพัฒน์. (2541). **โครงการประเมินนโยบายและมาตรการเพิ่มขีดความสามารถ
ในการแข่งขันของไทย**. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ บุญเดิม. (2548). **การประเมินหลักสูตร เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้สู่มาตรฐาน
การศึกษาชาติ**. **วารสารศึกษาศาสตร์ มข.**, 28(2), 25-32.

- เทียนชัย ทองวินชศิลป์, มานะ ภู่อล้า และวนิดา โนรา. (2554). การพัฒนาเว็บเพจการสอนรายวิชา กลวิธีการฝึกและการจัดการกีฬาว่ายน้ำของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย. *วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา*, 3(1), 65-72.
- นภคกุล พูลสวัสดิ์. (2551). *ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์*. วิทยานิพนธ์นิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นรินทร์ สุทธิศักดิ์. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการแก้ปัญหาเชิงอนาคตสำหรับนักศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตชัยภูมิ. *วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา*, 2(2), 37-47.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2546). *ธรรมาภิบาลกับการสร้างสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน พระปกเกล้า.
- บวรศิลป์ เขาวนขึ้น. (2547). การประยุกต์ใช้เกณฑ์ด้านการศึกษาของมัลคอล์ม บัลดริจ เพื่อบริณาการ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา. *วารสารประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(1), 1-12.
- บุญยงค์ บุญพัก. (2553). การศึกษารูปแบบการพัฒนากีฬาโอลิมปิกในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชลบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา*, 2(2), 27-36.
- เบญจพร ไพจิตรสัตยา. (2553). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลาเพื่อการดำรงชีวิตใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีคุณภาพ. *วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา*, 2(1), 111-122.
- ปกป้อง จันวิทย์. (2545). *ทัศนะว่าด้วยการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง.
- ปริญญา เวสวัชช์. (2546). *ข้อเสนอต่อการปฏิรูประบบวิจัยในมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: กองทุน สนับสนุนการวิจัย.
- ประเวศ วะสี. (2531). *การศึกษาของชาติกับกับภูมิปัญญาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการ สัมมนาทางวิชาการเรื่องภูมิปัญญาชาวบ้านกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม. สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- ประเวศ วะสี และคณะ. (2547). *ทางเลือกอุดมศึกษาเพื่อความเป็นไท*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). *องค์การภวัตน์ & โลกภวัตน์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2530). *การวิจัยประเมินผล : หลักการและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: การพิมพ์พระนคร.
- พรทิพย์ กาญจนนิยต. (2547). *ความเป็นผู้นำและการปฏิรูปการศึกษา ด้านคุณภาพระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย : เกณฑ์บัลดิริจวัดอะไรได้บ้าง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

- พร้อมพร วัฒนานิกร, พรทิพย์ กาญจนนิยต, และนพรัตน์ ประสาทเขตการณ์. (2546). **เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545). (2545). กรุงเทพฯ: พรึกหวาน กราฟฟิค.
- พลู เดชะรินทร์. (2546). **Balanced Scorecard: รัลลิกในการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญภา จันทศรี. (2553). ปัญหาและความต้องการในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ บุคลากร สังกัดสถาบันการพลศึกษา. **วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา**, 3(2), 115-126.
- พิสนุ ฟองศรี. (2549). **การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรพงศ์ บุญศิริ และมาลี สุรพงศ์. (2536). **เกม**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2529). **ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). **อุดมศึกษาไทยในอุดมศึกษาโลก: วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2551). **กรอบแผนระยะยาว มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2552-2567**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุวธิดา ซาปัญญา. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : มิติด้าน ลัทธิที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 7(1), 51-62.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2549). **การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2539). **การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- รายชาติ เต็งกูสุลัยมาน, วรรณภา พิทักษ์สานต์ และ กานตินุช สติรมนัส. (2553). ทิศทางการพัฒนา สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นในทศวรรษหน้า. **วารสารวิชาการสถาบัน การพลศึกษา**, 3(2), 23-38.

- รัตติพร ภาธรธวานนท์. (2552). การประเมินการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุจิรา รอดเข็ม. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ และคณะ. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เดอะนิวกู๊ป.
- วณิช นรินทร์รานนท์ และศศิธร นรินทร์รานนท์. (2553). ทิศทางการผลิตครูพลศึกษาในช่วง 15 ปี
(พ.ศ. 2551-2565). วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 2(2), 79-89.
- วรยุทธ ทิพย์เที่ยงแท้. (2554). ลีลาไม้ตายมวยไทยของยอดนักมวยไทย. วารสารวิชาการสถาบัน
การพลศึกษา, 3(2), 129-148.
- วัชรินทร์ ชีทอง, ชบา ชีทอง และทนงศักดิ์ บันเทิงสุข. (2554). พฤติกรรมการออกกำลังกาย
การเล่นกีฬา และการดูกีฬาของประชาชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด ของสถาบัน
การพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ. วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 3(2), 15-24.
- วาสนา สุขกระสานดี. (2541). โลกของคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). การปฏิรูประบบวิจัยในมหาวิทยาลัย รากฐานสำคัญสู่การสร้างยุทธศาสตร์
การวิจัยของชาติ. กรุงเทพฯ: กองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). อุดมการณ์ทางการศึกษา: ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- วิจิต กำมันตะคุณ. (2552). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพการวิจัยของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์นิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วินิดา เจียรนัย. (2554). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยการบูรณาการรายวิชาที่มี
ความสัมพันธ์กับสาขานั้นทนการ ของหลักสูตรอุดมศึกษา ในประเทศไทย.
วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 3(1), 169-184.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (บรรณาธิการ). (2549). ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- . (2551). วิสัยทัศน์การศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วีรพล วิเศษศิลป์, สัญญา จันทรอด และดุสิต วิพรรณนะ. (2550). การประเมินโครงการจัดตั้งศูนย์
อนุรักษ์ศิลปปะมวยไทย ของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. ชัยภูมิ: สถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตชัยภูมิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2539). กระบวนการนโยบายทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.
- _____. (2550). รูปแบบการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง. วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 3(2), 26-40.
- _____. (2551). การบริหารการศึกษา หลักการและวิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหาร หน้าที่
ทางการบริหาร ประเด็นทางการบริหาร ข้อเสนอกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย. เอกสาร
ประกอบการสอนหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2553). การวิจัยทางการบริหารทางการศึกษา แนวคิดและกรณีศึกษา. เอกสารประกอบ
การสอนหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). รวมบทความเกี่ยวกับ ปรัชญา หลักการ วิธีสอนและการวัดเพื่อ
ประเมินผลทางพลศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีบังอร สุวรรณพานิช และศิริะ สุวรรณพานิช. (2554). ปัญหาทางการเรียนของนักศึกษาสถาบัน
การพลศึกษา วิทยาเขตกระบี่. วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 3(2), 25-40.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2546). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. 2545-2549. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
สถาบันการพลศึกษา. (2548ก). คู่มือการจัดการศึกษา ตามหลักสูตรสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548.
กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548ข). หลักสูตรสถาบันการพลศึกษา ระดับปริญญาตรี พุทธศักราช 2548. กรุงเทพฯ:
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2548ค). พระราชบัญญัติ สถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2549ก). ประวัติสถาบันการพลศึกษา. ค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2552,
จาก <http://www.ipe.go.th>
- _____. (2549ข). รายงานประจำปีการศึกษา 2549 สถาบันการพลศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบัน.
- _____. (2550). รายงานประจำปีการศึกษา 2550. กรุงเทพฯ: สถาบัน.

- สถาบันการพลศึกษา. (2551ก). นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี. กรุงเทพฯ: สถาบัน.
- _____. (2551ข). รายงานประจำปีการศึกษา 2551. กรุงเทพฯ: สถาบัน.
- _____. (2552ก). วิสัยทัศน์การบริหารสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2553-2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานอธิการบดี สถาบันการพลศึกษา.
- _____. (2552ข). รายงานประจำปีการศึกษา 2552. กรุงเทพฯ: สถาบัน.
- _____. (2553). รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สถาบัน.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2551). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ ปี 2551. กรุงเทพมหานคร: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2545). หลักการและแนวปฏิบัติในการประเมินนโยบาย แผนงาน โครงการและหลักสูตร. ในคณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชาการประเมินและการจัดการโครงการประเมิน, **ประมวลสาระชุดวิชาการประเมินและการจัดการโครงการประเมิน หน่วยที่ 11-15.** (หน้า 1-55). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมจิต สวชนไพบุลย์ และคณะ. (2545). รายงานการวิจัยและพัฒนา: รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์และการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมพงษ์ ชาตะวิถี. (2553). งานผลิตนกกีฬาอาชีพของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการพลศึกษาเป็นไปได้อย่างไรหรือ. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 2(1), 1-12.**
- _____. (2554ก). การปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ กับการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตของสถาบันการพลศึกษา. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 3(2), 181-191.**
- _____. (2554ข). ประสบการณ์จากการแข่งขันกีฬา 1th Youth Olympic Games ปี 2553 สาธารณรัฐสิงคโปร์. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 3(1), 1-9.**
- _____. (17 มิถุนายน 2554). **สัมภาษณ์เชิงลึก. อธิการบดี. สถาบันการพลศึกษา.**
- สมภาร สีโล. (2552). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์นิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมศักดิ์ สันทรเวชชัย. (2542). **มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549ก). **วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า. พิมพ์ครั้งที่ 3.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (บรรณาธิการ). (2549ข). **รวมบทความทางการประเมินโครงการ ชุดรวมบทความ เล่มที่ 4**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนางลักษณ์ วิรัชชัย. (2547). **การประเมินหลักสูตรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: การประเมินอภิมานและการวิเคราะห์อภิมาน**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และนิคม ดังคะพิภพ. (2528). การประเมินผลกระทบ. **วารสารการศึกษาแห่งชาติ**, 20(1), 14-19.
- ส.วาสนา ประवालพฤกษ์. (2544). **หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2541). **สถิติประยุกต์เพื่อการวิจัย**. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- สารทิ ไตรยวงศ์ และสันติ สิทธิจันดา. (2554). ความพึงพอใจและพฤติกรรมการใช้บริการนวดแผนไทย ของผู้ใช้บริการในจังหวัดเพชรบูรณ์. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 3(2), 57-72.
- สาโรช โสภีรักษ์. (2550). ความแตกต่างที่ดูเหมือนกันระหว่างเทคโนโลยีการศึกษากับเทคโนโลยีสารสนเทศ. **วารสารเทคโนโลยีทางปัญญา**, 2(1), 28-34.
- สุชาดา กิระนันท์. (2541). **เทคโนโลยีสารสนเทศสถิติ : ข้อมูลในระบบสารสนเทศ**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาดา ประดิษฐ์รัฐสินธุ์. (2547ก). **การวิจัยประเมินผลโครงการ**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- _____. (2547ข). **การประเมินผลโครงการ : หลักการและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพรินต์ติ้ง.
- สุทธิชัย คนกาญจน์. (2547). **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุปราณี แดงวงษ์. (2551). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ในระดับอุดมศึกษา. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**, 14(2), 97-104.
- สุปรียา สุทธิกุล. (2553). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยแบบมีส่วนร่วมทางด้านกีฬาและสุขภาพเพื่อพัฒนาคนและสังคมอย่างมีคุณภาพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. **วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา**, 2(2), 59-77.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุเทพ เมยไธสง, สัมพันธ์ บัวทอง และนภาพรธรรม จัตุรโพธิ์. (2553). การพัฒนารูปแบบองค์ประกอบ
เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความเป็นเลิศทางการกีฬาในสถาบันการพลศึกษา.
วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 2(1), 137-154.
- เสนห์ จามริก. (2546). บทวิเคราะห์ว่าด้วยการศึกษากับปัญหาภาวะความรู้มนุญษ์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). การบริหารกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กระทรวงยุติธรรม. (2546). พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์
และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2552,
จาก <http://www.yala.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551ก). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะ
ยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551ข). วิพากษ์การอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- _____. (2552). ปรัชญาการอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- _____. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๕๕) : ฉบับสรุป. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2543). รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). ทิศทางการพัฒนา
ความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับสากล เพื่อเผชิญความท้าทายจากกระแส
โลกาภิวัตน์. เอกสารประกอบการสัมมนาประจำปี 2545 เรื่องความท้าทายจากกระแส
โลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2544). กรอบแนวทาง
การประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). ผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก
5 ปีข้างหน้า. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551) **กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **การวิเคราะห์ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ในรูปแบบของนโยบายและแผน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนัก.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงวัฒนธรรม. (2550). **แผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ.2550-2559**. กรุงเทพฯ: สำนัก.
- สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. (2544). **นโยบาย แนวทาง วิธีการประกันคุณภาพ การศึกษาระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- สำราญ มิแจ้ง. (2544). **การประเมินโครงการทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- สันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และอุษา ชูชาติ. (2545). **การเรียนรู้รูปแบบใหม่ : ยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย และการใช้ทรัพยากร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. (2544). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- ศูนย์ประชาสัมพันธ์การศึกษา. (2552). **นายกมลสิทธิ์ เวชชาชีวะ กับ ทิศทางและนโยบายรัฐบาล ต่อการปฏิรูปการศึกษารอบสอง**. วารสารการศึกษาไทย, 6(56), 3-6.
- อกิน รพีพัฒน์, จริยา เสถบุตร และคณะ. (2531). **การประเมินผลกระทบระดับพื้นที่ในชนบท ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัจฉรา ธนมัย. (2542). **การละเล่นพื้นบ้านของไทย**. วัฒนธรรมไทย, 36(12), 45-48.
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2541). **สะท้อนแนวคิดการศึกษาไทย : ปัจจุบันและอนาคต**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร**. วารสารนักบริหาร, 22(2), 20-21.
- อมรวิรัช นาคทรพร. (2540). **รายงานการวิจัยเรื่องในกระแสแห่งคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: ทีพีพีรินทร์.
- _____. (2547). **ปฏิรูประบบวิจัย เคลื่อนสังคมไทยด้วยความรู้ : ข้อเท็จจริงและข้อเสนอเพื่อการปฏิรูประบบวิจัยของประเทศ**. กรุงเทพฯ: กองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2550). **กระบวนทัศน์ใหม่ของงานวิชาการในบริบทอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2(1), 71-86.

- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2551). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี**. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา.
- อุดม บัวศรี. (2521). **ปรัชญา**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2544). **วิธีทำการประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา (รวมตัวอย่างดัชนี เกณฑ์ และรายงานประเมินตนเอง)**. กรุงเทพฯ: ฟีนี.
- อุรวดี รุจิเกียรติกำจร. (2535). **ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น**. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- อรุณ จันทวานิช. (2542). **การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : แนวทางสู่การปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาประเทศ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- Albrecht, K. (1978). **Successful management by objective: An actual manual**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Alkin, M.C. (1972). Evaluation theory development. In C. Weiss (Ed.). **Evaluation action programs**. (pp. 105-117). Boston: Allyn & Bacon.
- Allen, M.J. and Yen, W.M. (1979). **Introduction to Measurement Theory**. Montory, California: Brooks/Cole.
- Armstrong, D.G., Kenneth, T.H. & Tom, V.S. (1989). **Education Introductions**. 3rd ed. New York: Macmillan.
- Baldrige National Quality Program (BNQP). (2009). **Education Criteria for Performance Excellence 2009-2010**. Retrieved June 12, 2009, from [http:// www.baldrige.nist.gov](http://www.baldrige.nist.gov)
- Bartol, K., Martin, D., Tein, M. & Matthews, G. (1998). **Management: A pacific rim focus**. 2nd ed. Rosevills NSW: McGraw-Hill.
- Basom, R.E. & Grandall, D.P. (1991). Implementing a redesign strategy: Lessons from educational change. **Educational Horizons**, 69(2), 73-77.
- Biagi, S. (2005). **Media Impact, An Introduction to Mass Media**. 7th. U.S.A.: Thomson Wadsworth.
- Bosker, R.J. (ed). (2001). **Accountability Educational Dictionary**. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Bukler, B. (1998). Practical Steps towards a learning organization: applying academic knowledge to improvement and innovation in business process. **The Learning Organization**, 5(5), 15-23.

Buyendijk, F. (2006). **The Five Keys To Building A High Performance Organization.**

Retrieved June 15, 2010, from <http://www.bpmmag.net>

Cranny, C.J., Smith, P.C. & Stone, E.F. (1992). **Job Satisfaction : How people feel about their jobs and how it affects their performance.** New York: Maxwell Macmillan International.

Centers for Disease Control and Prevention. (1999). Framework for program evaluation in public health. **Morbidity and Mortality Weekly Report**, 48(11), 1-40.

Cheng, W.L. & Ho, C.K. (2001). The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer. **Career Development International**, 12(6), 20-27.

City, E.A. (2008). **Resourceful Leadership: Tradeoffs and Tough Decisions on the Road to School Improvement.** Cambridge, Massachusetts: Harvard education Press.

Cronbach, L.J. (2001). Course Improvement through Evaluation. In Stufflebeam, D.L., Madaus, G.F., & Kellaghan, T. (eds.). **Evaluation Models.** (pp. 235-247). 2nd ed. Netherlands: Springer.

Creemers, B.P. (1994). **The effective classroom.** London: Cassell.

———. (1997). **Towards a Theory on Educational Effectiveness.** Paper presented at the Annual Meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement, Norrkoping, Sweden.

Cunningham, W.G. & Cordeiro, P.A. (2000). **Educational administration: A problem-based approach.** Boston: Allyn and Bacon.

Darsh, J.C. (2001). **Supervision as proactive leadership.** New Jersey: Prentice Hall.

Darroch, J. & MaNaughton, D. (2002). Beyond Market Orientation: Knowledge management and the innovativeness of New Zealand firms. **European Journal of Marketing**, 37(3/4), 572-593.

Davis, K. & Newstrom, J.W. (1989). **Human Behavior at Work Organization Behavior.** 8th ed. New York: McGraw-Hill.

Deetz, S.A., Tracy, S.J. & Simpson, J.L. (2000). **Leading Organizations through Transition.** Thousand Oaks, CA: Sage.

Downson, S. (1996). **Analysis Organization.** Basingstoke Hampshire: Macmillan.

Drucker, P.F. (1998). **Management of results.** New York: AMACOM.

- Drucker, P.F. (2002). **Managing in The Next Society**. U.S.A.: Butterworth Heinemann.
- DuBrin, A.J. (2006). **Leadership**. 2th ed. Australia: John Wiley & Sons Australia.
- Eisner, E.W. (1979). **The Educational Imagination**. New York: Macmilan.
- Fraser, K. & Novak, J. (1998). Managing the empowerment of employees to address issues of inter-employee co-operation communication and work redesign. **The Learning Organization**, 5(3), 109-120.
- Fitzpatrick, L.J., Sander, R.J. & Worthen, R.B. (2004). **Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines**. 3rd ed. United States: Pearson Education.
- Fullan, M. (1982). **The meaning of educational leadership**. New York: Teacher College Press, Columbia University.
- Gaertner, G. & Ramnarayan, S. (1983). Organizational effectiveness : alternative perspective. **Academy of Management Review**, 8(5), 97-107.
- Gill, R. (2006). **Theory and practice of leadership**. Thousand Oaks: Sage.
- Glass, G.V. (1976). **Education Studies Review Annual Vol.1**. Beverly Hills CA: Sage.
- Global Development Research Center. (2007). **Some Attributes of Good Governance and Cities**. Retrieved August 18, 2009, from <http://www.gdrc.org>
- Goh, S.C. (2002). Managing Effective Knowledge Transfer: an integrative framework and some practice implication. **Journal of Knowledge Management**, 6(1), 23-30.
- Gronlund, N.E. (1981). **Measurement and Evaluation in Teaching**. New York: McMillan.
- Guba, E.G. & Lincoln, Y.S. (1989). **Fourth Generation Evaluation**. Beverly Hills CA: Sage.
- Hackman, J.R. (1987). The design of work team. **Handbook Organization of Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.
- Hellriegel, D. & Slocum, K.H. (1982). **The management of organizational behavior**. 3rd ed. Anglewoods Cliffs NJ: Prentice Hall.
- Hitt, M.A., Ireland, D.R. & Hoskisson, R.E. (2007). **Strategic Management Competitiveness and Globalization concepts and cases**. 7nd ed. Thomson South Western: The university of West Alabama.
- Hofman, R.H. (1993). **Effective school governing boards : The contributions of school governing boards to the effectiveness of primary schools**. Groningen: RION/RUG.

- Hofman, R.H., Dukstra, N.J. & Hofman W.H. (2005). School self-evaluation instruments: an assessment framework. **Leadership in Education**, 8(3), 253-272.
- Holden, D.J. & Zimmerman, M.A. (2009). **A practical guide to program evaluation planning: theory and case examples**. U.S.A.: Sage.
- House, E.R. (1980). **Evaluating with Validity**. Beverly Hills CA: Sage.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2005). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hubbard, G. (2004). **Strategic management: Thinking, analysis & action**. 2nd ed. Australia: Pearson Prentice Hall.
- Jamil, S. (2009). **The Challenge of Establishing World-Class Universities**. Retrieved June 12, 2009. from <http://www.copyright.com>
- Jenkins, B.D. (2001). **Organizational structure of effective VS. Less effective partnerships**. Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-Western Educational Research Association, Chicago.
- Kanjanawasee, S. (1989). **Alternative strategies for Policy Analysis: An Assessment of School Effects on Students' Cognitive and Effective Mathematics Outcome in Lower Secondary Schools in Thailand**. Doctoral Dissertation in Education, University of California, Los Angeles.
- Kanaga, K. & Prestridge, S. (2002). The right start: a team's first meeting is key. **Leadership in action**, 22(2), 14-17.
- Kaplan, R.S. & Norton, D.P. (2005). **Alignment: Using the Balanced Scorecard to Create Corporate Synergies**. Boston: Harvard Business School Press.
- Kasper, H. (2002). Culture and Leadership in Market-oriented Service Organizations. **European Journal of Marketing**, 5(36), 1047-1057.
- Keeves, J.P. (Ed.). (1988). **Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Lawler, E.E. (1987). **Satisfaction and Behavior in Perspectives on Behavior in Organization**. New York: McGraw-Hill.

- Lock, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M.D. Dunette (Ed.). **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago: Rand McNally.
- Lock, P. & Crawford, J. (2000). The application of diagnostic model and surveys in organizational development. **Journal of Management Psychology**, **15**(2), 1-7.
- Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (2000). **Educational Administration: Concepts and Practice**. 3rd ed. Belmont: Wadsworth.
- McConkey, D.D. (1983). **How to manage by results**. 4th ed. New York: AMACOM.
- Mehrens, W.A. and Lenmann, I.J. (1984). **Measurement and Evaluation in Education and Psychology**. 3rd ed. New York: Rinehart and Wineton.
- Miller, L.M. (2007). **High-performance organization: virtues and values**. Retrieved June 12, 2009, from <http://ebbf.org>
- Miskel, C. & Ogawa, R. (1988). **Work motivation, job satisfaction, and climate**. New York: Longman.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (2004). **Organizational Behavior**. 7th ed. Southampton MA: Houghton-Mifflin.
- Olivier, R. (2001). **Inspirational Leadership: Henry V and the Muse of Fire**. London: The Industrial Society (The Spiro Press).
- Ortenblad, A. (2002). A typology of the idea of learning organization. **Management Learning**, **33**(2), 213-230.
- Owens, R.G. (2001). **Organizational behavior in education: instructional leadership and school reform**. Boston: Allyn and Bacon.
- Patton, M.Q. (1986). **Utilization Focused Evaluation**. Beverly Hills CA: Sage.
- Parkay, F.W. & Hall, G.E. (1992). **Becoming a principal: The challenges of beginning leadership**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Pedler, M.B. (1997). **The learning company : A strategy for sustainable development**. 2nd ed. London: McGraw-Hill.
- Pfeffer, J. & Salancik, G.R. (1978). **The External Control of Organizations**. New York: Harper & Row.
- Popham, W.J. (1988). **Educational Evaluation**. 2nd ed. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice Hall.

- Provus, M. (1971). **Discrepancy Evaluation for Educational Program Improvement and Assessment**. Berkeley CA: McCutchan.
- Razik, T.A. & Swanson, A.D. (2001). **Fundamental concepts of education leadership**. 2nd ed. New Jersey: Merills Prentice-Hall.
- Reid, K. et al. (1988). **Towards The Effective School**. Oxford: Basic Blackwell.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (1996). **Management**. 5th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rossi, P.H. & Freeman, H.E. (1985). **Evaluation : A Systematic Approach**. 3rd ed. New Delhi: Sage.
- Sambrook, S. & Stewart, J. (2002). Factors influencing learning in European learning oriented organizations: issues for management. **Journal of European Industrial Training**, 5(11), 23-30.
- Sarason, S.B. (1990). **The predictable failure of educational reform: Can we change before it's too late**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scheerens, J. (1989). **What makes schools effective?.** Gravenhage: SVO.
- Schemerhorn, J.R. (1999). **Management**. 6th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Scriven, M. (1991). Prose and Cons about Goal-Free Evaluation. **American Journal of Evaluation**, 12(1), 55-62.
- Selen, W. (2000). Knowledge management in resource-based competitive environments: a roadmap for building learning organization. **Journal of Knowledge Management**, 7(4), 346-353.
- Senge, P.M. (2006). **The Fifth Discipline : The art and practice of the learning organization**. New York: A Currency Paperback.
- Senior, B. & Fleming, J. (2006). **Organizational change**. 3th ed. England: Pearson Educational.
- Sergiovanni, T.G. (2001). **The principalship: a reflective practice perspective**. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Simsek, H. & Louis, K.S. (1994). Organization change as paradigm shift: Analysis of the change process in a large public university. **Journal of Higher Education**, 65(6), 670.
- Smaldino, S.E., Russell, J.D., Heinich, R. & Molenda, M. (2005). **Instructional Technology and media for learning**. 8th. New Jersey: Pearson Education.
- Smith, A.W. (1992). **Management System: Analysis and Application**. Tokyo: CBS College.

- Stake, R.E. (1975). **Evaluating the Arts in Education : A Responsive Approach**. Columbus Ohio: Charles E. Merrill.
- Starling, G. (2005). **Managing the Public Sector**. 7th ed. U.S.A.: Thomson Wadsworth.
- Stanislao, J. & Stanislao, B.C. (1983). Dealing with resistance to change. **Business Horizons**, 8(3), 74-78.
- Stufflebeam, D.L. et al. (1971). **Educational Evaluation and Decision Making**. Itasca Illinois: Peacock.
- . (1999). **Program evaluations meta-evaluation checklist (based on the program evaluation standards)** The Evaluation Center, Western Michigan University. Retrieved August 18, 2009, from <http://www.wmich.edu>
- . (2001). Foundational models for 21st century program evaluation. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus & T. Kellaghan (Eds.). **Evaluation Models**. (pp.33-83). 2ed. Netherlands: Springer.
- Stufflebeam, D.L., et al. (2008). The CIPP model for evaluation. In Faculty Education, Naresuan University. **International Seminar on New Directions in Educational Research, Measurement and Evaluation: The 16th Thailand Education Research, Measurement and Evaluation Get-together, 17-18 January, 2008**. (pp.9-23). Phitsanulok: Naresuan University.
- Stufflebeam, D.L. & Madaus, G.F. (2001). Program evaluation. : a historical overview. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus & T. Kellaghan (Eds.). **Evaluation Models**. (pp.3-18). 2ed. Netherlands: Springer.
- Madaus, G.F., Scriven, M.S. & Stufflebeam, D.L. (1991). **Evaluation Models : Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation**. 9th. U.S.A.: Kluwer-Nijhoff.
- The Phi Delta Kappa National Study Committee on Evaluation. (1971). **Educational Evaluation & Decision Making**. Itasca Illinois: F.E.Peacock.
- Tyler, R. W. (2001). A rationale for program evaluation. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus & T. Kellaghan (Eds.). **Evaluation Models**. (pp.87-96). 2ed. Netherlands: Springer.
- Vappu, T.L. (2000). Insiders and outsiders : women's movement and organizational effectiveness. **Canadian Review of Sociology and Anthropology**, 33(3), 391-410.

- Ubben, G.C., Hughes, L.W. & Norris, C.J. (2001). **The principal: creative leadership for excellence in schools**. 5th ed. Boston: Person Education.
- UNESCAP. (2007). **What is good Governance**. Retrieved August 18, 2009, from <http://www.unescap.org>
- Weiss, C.H. (1972). **Evaluation Research**. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice Hall.
- Wong, K.K., Nicotera, A. & Guthrie, J.W. (2007). **Successful Schools and Educational Accountability**. U.S.A.: Pearson Education.
- Worthen, B.R. & Sanders, J.R. (1973). **Educational Evaluation: Theory and Practice**. Ohio: Jones Worthington.
- Worthen, B. (1990). Program evaluation. In H. Walberg & G. Haertel (Eds.). **The international encyclopedia of educational evaluation**. (pp. 42-47). Toronto ON: Pergammon Press.
- World Bank. (2551). **Governance Matters 2008**. Retrieved August 18, 2009, from <http://info.worldbank.org>
- Yarbrough, D.B., Shulha, L.M., Hopson, R.K. & Caruthers, F.A. (2010). **The program evaluation standards : A guide for evaluators and evaluation users**. 3rd ed. California: Sage.
- Yeo, R. (2003). Linking organization learning organizational performance and success: Singapore case studies: **Leadership and Organization Development Journal**, 7(24), 70-83.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 39 ผู้สัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้สัมภาษณ์	ผู้ถูกสัมภาษณ์	วันที่/เวลา	สถานที่
ผู้วิจัย	อธิการบดี สถาบันการพลศึกษา (นายสมพงษ์ ชาตะวิถี)	27 กรกฎาคม 2554 เวลา 08.00-09.20 น.	ห้องประชุมผู้บริหาร สำนักงานอธิการบดี สถาบันการพลศึกษา

ตารางที่ 40 สถานภาพทั่วไปของผู้บริหารระดับวิทยาเขตจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น
ชนิดปลายเปิด

สถานภาพ	จำนวน (n = 8)	ร้อยละ	ตำแหน่งทางบริหาร
1. เพศ			รองอธิการบดีสถาบัน การพลศึกษาประจำ วิทยาเขต
1.1 ชาย	8	100	
1.2 หญิง	-	-	
2. ตำแหน่งทางวิชาการ/ ตำแหน่งของครูและบุคลากร ทางการศึกษา			1. เชียงใหม่ 2. สุโขทัย 3. อ่างทอง 4. กรุงเทพฯ 5. ชัยภูมิ 6. มหาสารคาม 7. ชุมพร 8. กระบี่
2.1 รองศาสตราจารย์	-	-	
2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	
2.3 อาจารย์	-	-	
2.4 ครู คศ.4	-	-	
2.5 ครู คศ.3	3	37.5	
2.6 อื่นๆ(ข้าราชการบำนาญ)	5	62.5	
3. ประสบการณ์ด้านการ บริหารในสถาบัน การพลศึกษา			
3.1 1 – 4 ปี	2	25	
3.2 มากกว่า 4 ปี	6	75	

ตารางที่ 41 สถานภาพทั่วไปของคณาจารย์ จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นมาตรประมาณค่า

สถานภาพ	จำนวน (n = 172)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	112	65.1
1.2 หญิง	60	34.9
2. ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา		
2.1 รองศาสตราจารย์	-	-
2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4	2.32
2.3 อาจารย์	85	49.41
2.4 ครู คศ. 4	5	2.91
2.5 ครู คศ. 3	32	18.60
2.6 ครู คศ. 2	36	20.93
2.7 ครู คศ. 1	-	-
3. ประสบการณ์ด้านการสอนในสถาบัน (ตั้งแต่เป็นวิทยาลัยพลศึกษาจนถึงสถาบันการพลศึกษา)		
3.1 1 – 5 ปี	2	1.2
3.2 6 – 10 ปี	34	19.8
3.3 11 – 15 ปี	129	75.0
3.4 16 – 20 ปี	7	4.1
3.5 มากกว่า 20 ปี	-	-

ตารางที่ 42 สถานภาพทั่วไปของนักศึกษาจากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นมาตรประมาณค่า

สถานภาพ	จำนวน (n = 212)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	151	71.2
1.2 หญิง	61	28.8
2. วิทยาเขต		
2.1 เชียงใหม่	30	14.2
2.2 สุโขทัย	30	14.2
2.3 ชัยภูมิ	30	14.2
2.4 มหาสารคาม	30	14.2
2.5 กรุงเทพฯ	24	11.3
2.6 อ่างทอง	26	12.3
2.7 ชุมพร	21	9.9
2.8 กระบี่	21	9.9

ตารางที่ 43 สถานภาพทั่วไปของผู้ปกครอง จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นมาตรฐานค่า

สถานภาพ	จำนวน (n = 154)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	92	59.7
1.2 หญิง	62	40.3
2. อาชีพ		
2.1 รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ	20	13.0
2.2 ทำงานในเอกชน	75	48.7
2.3 เกษตรกรรม	47	30.5
2.4 ประกอบอาชีพส่วนตัว	12	7.8
3. เป็นผู้ปกครองของนักศึกษาสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขต		
3.1 เชียงใหม่	18	11.7
3.2 สุโขทัย	20	13.0
3.3 ชัยภูมิ	25	16.2
3.4 มหาสารคาม	21	13.6
3.5 กรุงเทพฯ	19	12.3
3.6 อ่างทอง	19	12.3
3.7 ชุมพร	17	11.0
3.8 กระบี่	15	9.7

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (2549-2553)
(การประเมินด้านบริบท)

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์ วัน เวลา สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

ชั้นนำ

1. ผู้สัมภาษณ์แนะนำตนเอง
2. แจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ ขออนุญาตเริ่มการสัมภาษณ์และบันทึกเทป โดยขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอย่างอิสระ เพื่อประโยชน์ต่อการได้ข้อมูลประกอบการประเมินการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษา ระดับอุดมศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง

ขั้นสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์ใช้คำถามที่กำหนดไว้เป็นประเด็นสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ท่านคิดว่า หลักการ แนวคิด เป้าหมาย นโยบาย รวมทั้งชื่อของสถาบันการพลศึกษา ได้สอดคล้องและสะท้อนถึงการเป็นอุดมศึกษาที่สนองความต้องการของสังคมเพียงใด (ด้านบริบท)
2. การจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาที่ผ่านมา ท่านคิดว่ายังเป็นที่ต้องการหรือเป็นทางเลือกให้กับสังคมหรือไม่ อย่างไร อะไรเป็นตัวบ่งชี้ (ด้านบริบท)
3. การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง (ด้านปัจจัยนำเข้า)
4. ในยุทธศาสตร์ของสถาบัน มีการนำหลักการธรรมาภิบาลมาขับเคลื่อนการบริหาร ท่านคิดว่าอย่างไร หรือเป็นเพียงการนำมาเขียนไว้เพื่อให้ดูดี ทันสมัย ซึ่งในทางปฏิบัติบางครั้งดูเหมือนจะไม่ค่อยยึดนำหลักการเหล่านี้มาใช้ (ด้านปัจจัยนำเข้า)
5. ที่ผ่านมา ปัญหาหรือความยุ่งยากอย่างไร ในระดับนโยบายที่จะนำเอากลไกการประกันคุณภาพการศึกษามาขับเคลื่อนในการบริหารองค์กร ท่านได้รับรู้ถึงระดับปฏิบัติถึงปัญหาหรือความยุ่งยากที่เกิดขึ้นกับการดำเนินการด้านประกันคุณภาพอย่างไรบ้าง (ด้านปัจจัยนำเข้า)
6. หลักสูตรที่เป็นอยู่ไม่ว่าจะเป็นการผลิตครูด้านพลศึกษา 5 ปี หลักสูตรวิทยาศาสตร์การกีฬา และสุขภาพ หลักสูตรสื่อสารการกีฬา หลักสูตรนันทนาการเชิงพานิชย์และการท่องเที่ยว มี

ความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันอื่นได้ไหม ควรปรับปรุงหลักสูตรหรือจะเปิดหลักสูตรใดสนองความต้องการของสังคมได้ (ด้านปัจจัยนำเข้า)

7. ภารกิจหลักอุดมศึกษาอย่างหนึ่งคือการวิจัย ท่านคิดว่า ที่ผ่านมาได้สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เพียงใด คณาจารย์ได้สร้างผลงานวิจัยให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันมีการนำไปใช้ประโยชน์ และเผยแพร่อย่างไรบ้าง (ด้านกระบวนการ)

8. การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย มีการดำเนินการที่แตกต่างการเป็นวิทยาลัยพลศึกษาหรือไม่ ควรจะมีจุดเน้นอย่างไร (ด้านกระบวนการ)

9. การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร ที่ผ่านมาได้ผลผลิตของนักกีฬาที่สร้างชื่อเสียงนั้น ได้เกิดจากกระบวนการของการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศมากน้อยเพียงใด

10. ยังคงเป็นปัญหาหรือไม่กับปริมาณนักศึกษาที่มีอยู่ หรือมีแนวทางการประชาสัมพันธ์อย่างไร เพราะหลายวิทยาเขตมีปัญหาเกี่ยวกับปริมาณนักศึกษาที่ยังไม่เข้าไปตามเป้าหมายที่ประกาศรับในแต่ละปีการศึกษา (ด้านกระบวนการ)

11. การผลักดันและสนับสนุนบุคลากร โดยเฉพาะอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ว่าจะเป็น ผศ. รศ. หรือ ศ. ที่ผ่านมามีการดำเนินการอย่างไรมีความล่าช้าหรือไม่ซึ่งทำให้บุคลากรขาดโอกาสที่ควรจะได้รับหรือไม่ อย่างไร (ด้านกระบวนการ)

12. การมองอัตลักษณ์ของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา ควรมีลักษณะอย่างไร และที่ผ่านมาหรือในปัจจุบันเป็นอย่างที่ต้องการหรือไม่ (ด้านผลผลิต)

13. ท่านมองเรื่องผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษาที่ผ่านมาทั้งในแง่บวกและลบอย่างไรบ้าง (ด้านผลกระทบ)

14. ในฐานะท่านเป็นผู้มีส่วนผลักดันให้มีสถาบันการพลศึกษา/ผู้บริหาร/กรรมการสภาสถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านพึงพอใจในส่วนของสถาบันและก้าวต่อไปสถาบันควรมีแนวโน้มทิศทางเป็นอย่างไร เพื่อให้สถาบันก้าวเข้ามาเป็นที่ยอมรับของสังคมไทยและระดับสากลต่อไป (ด้านผลผลิต)

ขั้นสรุปผลการสัมภาษณ์

1. ผู้สัมภาษณ์แสดงความรู้สึกซาบซึ้ง ขอบคุณที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการประเมินการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

2. ผู้สัมภาษณ์สรุปผลการสัมภาษณ์ และสอบถามผู้ถูกสัมภาษณ์ว่าถูกต้องตามที่ให้สัมภาษณ์หรือไม่ หรือมีอะไรเพิ่มเติมบ้าง

3. กล่าวขอบคุณ ปิดการสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง
(ประกอบการประเมินด้านบริบท สำหรับผู้บริหารประจำวิทยาเขต)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ในด้านบริบท (context) โดยผู้บริหารประจำวิทยาเขต มีจำนวน 7 แห่งออกเป็น 2 ตอน โดยในตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 เกี่ยวกับการวิเคราะห์ในสิ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งมีแนวทางการตอบแบบสอบถามดังนี้

1. โปรดพิจารณาและวิเคราะห์ของสิ่งที่มุ่งประเมินจากกรอบ ปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา แล้วตอบคำถามในทัศนะของท่านจากข้อคำถามในแต่ละข้อ ซึ่งเป็นในลักษณะปลายเปิด

2. ข้อคำถามมีทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ช่วยในการสะท้อนการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการศึกษาอุดมศึกษาในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบคุณอย่างสูง

ดุสิต วิพรรณะ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ม.ขอนแก่น

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา

() รองศาสตราจารย์	() ครู อันดับ คศ.4
() ผู้ช่วยศาสตราจารย์	() ครู อันดับ คศ.3
() อาจารย์	() อื่นๆ

 ประจำวิทยาเขต

3. ประสบการณ์ด้านการบริหารในสถาบันการพลศึกษา

() 1 – 4 ปี

() มากกว่า 4 ปี

ตอนที่ 2 สรุปกรอบในสิ่งที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วย **ปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ** เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา

ภารกิจตามที่พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ในมาตรา 7 คือ

ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา ตอบสนอง และแก้ปัญหาตามนโยบายแห่งรัฐ

ปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ได้แก่

“บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การพลศึกษาและกีฬาที่กว้างไกล (Wisdom through Global Physical Education and Sports)” ซึ่งอธิบายแยกเป็นประเด็น ได้แก่ (1) ปัญญาและความสร้างสรรค์ (2) ความสามารถในการปฏิบัติ และ (3) มีจริยธรรม

ปรัชญาสถาบันการพลศึกษา

พลศึกษาและกีฬา พัฒนาคน พัฒนาชาติ

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันชั้นนำที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬาและสุขภาพ สู่วิทยฐานะระดับมาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

(1) การจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

(3) ให้บริการทางวิชาการที่หลากหลายกับชุมชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น และถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม

(4) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย

(5) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ

(6) ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

เป้าหมาย

เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจของสถาบันการพลศึกษา จึงได้กำหนดเป้าหมาย ดังนี้

- (1) เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมด้วยความรู้ มีความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์ความรู้ควบคู่คุณธรรมและจริยธรรม
- (2) เพื่อศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ โดยเน้นการเชื่อมโยงศาสตร์ท้องถิ่น และสากลประยุกต์สู่การพัฒนา
- (3) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและท้องถิ่น โดยการปรับปรุง พัฒนาเทคโนโลยี และถ่ายทอดองค์ความรู้ภูมิปัญญา
- (4) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
- (5) เพื่ออนุรักษ์ พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น การละเล่นพื้นบ้านและ กีฬาไทย ปลูกฝังความรักและความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
- (6) เพื่อสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทางวิชาการงานวิจัยการกีฬา และการทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมกับนานาชาติ
- (7) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารราชการให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและมีเอกภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

นโยบายการพัฒนาสถาบันการพลศึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดหมาย จึงกำหนดนโยบายในการ พัฒนาสถาบันการพลศึกษา ดังนี้

- (1) มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความสะดวก คล่องตัวและสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในระบบที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน
- (2) มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบและกระบวนการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ ให้นักเรียน นักศึกษามีทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ด้วยตนเอง การ จัดการศึกษาที่มีหลักสูตรหลากหลาย มีโครงการการเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา โดยการมุ่งเน้น ให้นักเรียน นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น และได้รับการพัฒนา คุณลักษณะที่จำเป็น โดยเฉพาะทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและทักษะพื้นฐานในการใช้ คอมพิวเตอร์
- (3) มุ่งเน้นการพัฒนานุเคราะห์ให้มีศักยภาพ โดยการสร้างความเข้มแข็งทั้งในด้านวิชาการ คุณธรรม สุขภาพกายและจิต เพื่อให้สามารถรับภารกิจและหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงสู่การเป็น มหาวิทยาลัยพลศึกษาและกีฬา โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

(4) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มปริมาณงานวิจัยของคณาจารย์ โดยเป็นกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม งานการวิจัยจะต้องสอดคล้องกับทิศทางการวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การวิจัยสถาบัน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการกีฬา ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านต่างๆ

(5) มุ่งเน้นและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตพิสัย คุณธรรม จริยธรรม ศักยภาพพลานามัย ความเป็นประชาธิปไตย สร้างจิตสำนึก ความรักความผูกพันในสถาบันการพลศึกษา และตระหนักในภาระหน้าที่ที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาสถาบัน ท้องถิ่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

(6) มุ่งเน้นการพัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถรองรับภารกิจของสถาบันการพลศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

(7) มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการให้บริการวิชาการที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับบทบาทของสถาบันการพลศึกษา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

(8) มุ่งมั่นส่งเสริมการศึกษา วิจัย เพื่อการทำนุบำรุงและเผยแพร่วัฒนธรรมท้องถิ่น การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย โดยการบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนานักเรียน นักศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง

(9) มุ่งส่งเสริมและพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยการส่งเสริมนักกีฬาที่มีความสามารถพิเศษ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวนักกีฬาและประเทศชาติ

(10) มุ่งส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจนการสัมมนาปรับปรุงและการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่การนำไปใช้ในวิชาชีพและพัฒนาไปสู่เชิงพาณิชย์

ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การบริหารจัดการ
- (3) การพัฒนาบุคลากร
- (4) การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ
- (5) การวิจัยและพัฒนา
- (6) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (7) การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- (8) การประกันคุณภาพการศึกษา

5. ความเหมาะสมของเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา

- (1) เป้าหมายมีความชัดเจน
- (2) เป้าหมายมีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน
- (3) เป้าหมายมีความตอบสนองต่อนักศึกษาและสังคม
- (4) การจัดการศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด
- (5) เป้าหมายสอดคล้องกับชื่อของสถาบัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และแนวโน้ม ทิศทางการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอนาคต

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

แบบตรวจสอบรายการเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง (สำหรับงานประกันคุณภาพ)

คำชี้แจง

1. แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งมีการประเมินในด้านบริบท (context: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (input: I) ด้านกระบวนการ (process: P) ด้านผลผลิต (product: P) และ ด้านผลกระทบ (impact: I) โดยผู้ที่รับผิดชอบหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายการประกันคุณภาพภายในของวิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติหน้าที่
2. การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดทั้งหมด 19 ตัวบ่งชี้ สำหรับการตรวจสอบรายการนี้มีทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ มีจำนวน 9 หน้า
3. การตรวจสอบรายการจะขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวบ่งชี้ที่มีข้อมูลพื้นฐาน โดยฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำไว้เป็นสถิติเดิมหรือมีเอกสารหลักฐาน ร่องรอยที่ปรากฏอยู่แล้ว ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูล จึงเป็นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ในลักษณะทุติยภูมิ
4. การตรวจสอบรายการ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสิ่งที่มีการตรวจสอบ และสามารถทำเครื่องหมาย ✓ มากกว่า 1 ช่องได้ พร้อมทั้งโปรดระบุเอกสารอ้างอิงในส่วนท้ายของการตรวจสอบรายการ และหากไม่มีรายการใดตามที่ระบุก็ไม่ต้องทำเครื่องหมายใดๆ
5. ข้อคำตอบที่เกิดจากการตรวจสอบรายการของท่านเป็น ข้อมูลบางส่วนของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ช่วยในการสะท้อนการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการศึกษาอุดมศึกษาในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด
6. กรุณาลงชื่อการตรวจสอบรายการของท่านเพื่อยืนยันความเที่ยงตรง (validity) ของข้อมูลการวิจัย

ลงชื่อผู้ตรวจสอบรายการ

ตำแหน่ง

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต.....วันที่/...../.....

ขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

ดุสิต วิพรรณะ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ม.ขอนแก่น

การประเมินด้านบริบท

สิ่งที่มุ่งประเมิน : ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 กระบวนการพัฒนาแผน

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบายสภาพัฒนาการพลศึกษา โดยมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถาบัน ได้รับความเห็นชอบจากสภาพัฒนาการพลศึกษา โดยมีแผนที่เชื่อมโยงกับปรัชญา หรือปณิธานและพระราชบัญญัติของสถาบัน ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2551 -2554)
<input type="checkbox"/> มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระดับสถาบันสู่หน่วยงานภายใน และวิทยาเขต
<input type="checkbox"/> มีกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ครบ 4 พันธกิจ คือ ด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย
<input type="checkbox"/> มีตัวบ่งชี้ของแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี และค่าเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ครบ 4 พันธกิจ
<input type="checkbox"/> มีการประเมิน กำกับและติดตามการดำเนินงานและรายงานผลต่อผู้บริหารและสภาสถาบันเพื่อพิจารณา พร้อมนำผลการพิจารณา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์และแผนประจำปี

การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า

สิ่งที่มุ่งประเมิน : คณาจารย์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีโครงการด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา คุงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
<input type="checkbox"/> มีการสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการศึกษาต่อที่ใช้เวลาบางส่วนของราชการ ตามความต้องการของภาควิชา/สาขาวิชา
<input type="checkbox"/> มีการสนับสนุนให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกสามารถไปทำการวิจัย (Postdoctoral Degree) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ
<input type="checkbox"/> มีการจัดหาทุนการศึกษาให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อเพื่อเพื่อคุณวุฒิให้สูงขึ้น

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีระบบการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่คณาจารย์อย่างต่อเนื่อง

สิ่งที่มุ่งประเมิน : แผนงานและงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การจัดทำแผนงานและงบประมาณ

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีรูปแบบและกระบวนการมีจัดทำแผนพัฒนาสถาบันระยะยาวและประจำปี ที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ที่ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
<input type="checkbox"/> มีการพัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นงานตามยุทธศาสตร์
<input type="checkbox"/> มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ และงานวิจัยเพื่อบริหารจัดการสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์โดยภาพรวมของสถาบัน
<input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารจัดการการศึกษาของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ
<input type="checkbox"/> มีการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการประเมินผลงานของสถาบัน

สิ่งที่มุ่งประเมิน : การบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 6 เสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถาบันการศึกษา
<input type="checkbox"/> พัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถาบัน
<input type="checkbox"/> จัดระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย เอื้อต่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ให้มีศักยภาพในการดำเนินการคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และประเมินผลได้รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งในสถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิ และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ กระจายอำนาจและปรับลดขั้นตอนในการบริหารงานให้กระชับและรวดเร็ว
<input type="checkbox"/> นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการภายในเพื่อความสะดวกรวดเร็ว ทันสมัย ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร
<input type="checkbox"/> พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารวิทยาเขต

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้ระบบการประกันคุณภาพ
<input type="checkbox"/> เน้นหลักการรวมบริการ ประสานภารกิจ เพื่อให้เกิดความประหยัดและมีประสิทธิภาพ และการติดตามการกำกับติดตามการบริหาร

ตัวบ่งชี้ที่ 7 การมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีการพัฒนาและสร้างความเข้าใจ ทีมงานการประกันคุณภาพที่เป็นอาจารย์และบุคลากร
<input type="checkbox"/> มีการสร้างระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาให้มีมาตรฐาน
<input type="checkbox"/> มีระบบและกลไกการให้ความรู้การประกันคุณภาพแก่นักศึกษา
<input type="checkbox"/> มีการสร้างวัฒนธรรมการประเมินคุณภาพในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> ทุกวิทยาเขต ผ่านการประเมินผล คุณภาพภายนอกจาก สมศ. และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
<input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ข้อมูลการประกันคุณภาพ การศึกษาต่อสาธารณชนอย่างหลากหลาย รูปแบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 8 การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้านดูแลระบบและ update ข้อมูลที่มี ประโยชน์ของสถาบันและอื่นๆ อย่าง ต่อเนื่อง
<input type="checkbox"/> มีการใช้ประโยชน์กับข้อมูลในระบบ สารสนเทศอย่างมากและมีความสร้างสรรค์
<input type="checkbox"/> มีการพัฒนาซอฟต์แวร์ และมีศูนย์ เครือข่ายของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตครอบคลุมในทุก สถาบัน และวิทยาเขต
<input type="checkbox"/> มีข้อมูลด้านการศึกษาที่เป็นประโยชน์ ต่อของบุคลากรและนักศึกษา เช่น การ จัดซื้อข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร ตำรา อิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย ทั้งของไทยและ ต่างประเทศ ทั้งนี้สามารถเข้าถึงด้วยระบบ การสร้างรหัสผ่าน

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีระบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบ IT โดยมีสถานที่ห้องเรียนและอุปกรณ์รองรับอย่างทั่วถึง

สิ่งที่มุ่งประเมิน : หลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 9 การพัฒนาหลักสูตร

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> จัดหลักสูตรตามความต้องการของสังคม
<input type="checkbox"/> ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ (Multidisciplinary) โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามสาขาวิชา ข้ามคณะวิชา โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
<input type="checkbox"/> พัฒนาหลักสูตรให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์
<input type="checkbox"/> พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาสังคม
<input type="checkbox"/> ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรให้มีลักษณะสหวิทยาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ทั้งด้านวิชาการและประกอบอาชีพ

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> จัดหลักสูตรที่ภาคเอกชนสามารถเข้ามา มีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของสถาบัน
<input type="checkbox"/> พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ตาม ความต้องการของสังคม
<input type="checkbox"/> พัฒนาหลักสูตรความร่วมมือทาง วิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งในและ ต่างประเทศ
<input type="checkbox"/> พัฒนาหลักสูตรนานาชาติ เพื่อรองรับ ความเป็นระดับนานาชาติของสถาบันการ พลศึกษา

การประเมินด้านกระบวนการ

สิ่งที่มุ่งประเมิน : การดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การ
วิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

ตัวบ่งชี้ที่ 10 ระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญทุกหลักสูตร
<input type="checkbox"/> มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้
<input type="checkbox"/> มีการเน้นการจัดประสบการณ์ตรง โดย ดำเนินการด้านสหกิจศึกษา

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับนักศึกษา
<input type="checkbox"/> มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา
<input type="checkbox"/> เน้นการฝึกทักษะให้กับนักศึกษา
<input type="checkbox"/> จัดให้มีทรัพยากรสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา
<input type="checkbox"/> จัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา (Sport Academy)
<input type="checkbox"/> จัดให้มีห้องเรียน/อุปกรณ์ รวมทั้งสื่อการสอนที่ทันสมัย
<input type="checkbox"/> ให้มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน
<input type="checkbox"/> จัดระบบฐานข้อมูลประเมินผลการสอน
<input type="checkbox"/> มีการปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และกิจกรรมการพัฒนา
นักศึกษา

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีแผนการเพิ่มปริมาณของนักศึกษาให้ ได้ตามเป้าหมายของการประกาศรับสมัคร อย่างเป็น ขั้นตอนชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม
<input type="checkbox"/> มีวิธีการลดจำนวนนักศึกษาที่ออก กลางคัน อย่างชัดเจน
<input type="checkbox"/> มีแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติทุกด้าน
<input type="checkbox"/> มีการประเมินความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ของแผนการจัดกิจกรรม นักศึกษา
<input type="checkbox"/> มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน หรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา นักศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 12 ระบบการวิจัยและพัฒนา

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีวิจัยสร้างองค์ความรู้และการบูรณาการ ครอบคลุมทุกพันธกิจ
<input type="checkbox"/> มีการสร้างระบบการจูงใจในการทำวิจัย
<input type="checkbox"/> มีโครงสร้างการบริหารงานวิจัยอย่าง เป็นรูปธรรม และมีการบริหารงานวิจัยอย่าง มี ประสิทธิภาพ
<input type="checkbox"/> มีระบบการเผยแพร่งานวิจัยให้เป็นที่ ยอมรับทั้งระดับชาติและนานาชาติ
<input type="checkbox"/> มีการต่อยอดงานวิจัยและนำผลงานวิจัย ไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง

ตัวบ่งชี้ที่ 13 การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีการสนับสนุนให้บริการวิชาการแก่ ชุมชนในหลากหลายรูปแบบ
<input type="checkbox"/> มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับ องค์กรอื่น
<input type="checkbox"/> มีความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
<input type="checkbox"/> มีกิจกรรมส่งเสริมและการเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย
<input type="checkbox"/> มีการสร้างกลไกให้นักศึกษามีส่วนร่วมใน กิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักใน ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ

สิ่งที่มุ่งประเมิน : การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา

ตัวบ่งชี้ที่ 14 ระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา

รายการที่ตรวจสอบ	เอกสารอ้างอิง
<input type="checkbox"/> มีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน
<input type="checkbox"/> มีการนำหลักด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีระบบ
<input type="checkbox"/> มีระบบการคัดเลือกทั้งนักกีฬาและผู้ฝึกสอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง
<input type="checkbox"/> มีการวิจัยทางด้านการกีฬา การวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักกีฬา
<input type="checkbox"/> มีการบูรณาการของระบบการพัฒนากีฬาความเป็นเลิศ มาเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูล

แบบวิเคราะห์เอกสารเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง
(โดยผู้วิจัย)

คำชี้แจง

1. การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ผู้วิจัยได้กำหนด สิ่งที่มีประเมิน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือ/แหล่งข้อมูล เป็นแนวทางสำหรับการประเมิน ซึ่งมีลักษณะของการบันทึกลักษณะสาระ ใน การประเมินในด้านบริบท (context: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (input: I) ด้านกระบวนการ (process: P) ด้าน ผลผลิต (product: P) และ ด้านผลกระทบ (impact: I)
2. การบันทึกจะขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวบ่งชี้ที่มีข้อมูลพื้นฐาน โดยฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำไว้เป็นสถิติเดิมอยู่แล้ว ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูล จึงเป็นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ในลักษณะ ทุติยภูมิ และสามารถที่จะตรวจสอบได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้คำนึงถึงความเที่ยงตรง (validity) และความ เชื่อมั่น (reliability) ของการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเคร่งครัด
3. การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดทั้งหมด 19 ตัวบ่งชี้ สำหรับการบันทึกลักษณะสาระนี้มีทั้งหมด 7 ตัวบ่งชี้ มีจำนวน 5 หน้า
4. อย่างไรก็ตาม การบันทึกลักษณะสาระนี้เป็นข้อมูลบางส่วนของ การวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ช่วยในการสะท้อนการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการศึกษาอุดมศึกษาในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คุณิต วิพรรณะ

ผู้วิจัยและผู้บันทึกข้อมูล

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

การประเมินปัจจัยนำเข้า

สิ่งที่มุ่งประเมิน : นักศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จำนวนนักศึกษาที่ประกาศรับสมัคร : จำนวนนักศึกษาที่ขึ้นทะเบียน

ปีการศึกษา	จำนวน นศ.ที่ประกาศ รับสมัคร (คิดเป็นร้อยละ)	จำนวน นศ.ที่ขึ้น ทะเบียน (คิดเป็นร้อยละ)	สัดส่วน จำนวน นศ.ที่ประกาศ รับสมัคร : จำนวน นศ.ที่ขึ้น ทะเบียน
2549			
2550			
2551			
2552			
2553			
รวม			

ที่มา :

ตัวบ่งชี้ที่ 3 จำนวนนักศึกษา : จำนวนคณาจารย์ประจำ

ปีการศึกษา	จำนวน นักศึกษา (คิดเป็นร้อยละ)	จำนวน คณาจารย์ ประจำ (คิดเป็นร้อยละ)	สัดส่วน จำนวน นักศึกษา : จำนวนคณาจารย์ประจำ
2549			
2550			
2551			
2552			
2553			
รวม			

ที่มา :

สิ่งที่มุ่งประเมิน : คณาจารย์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การพัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ

จำนวน อาจารย์	คุณวุฒิทางการศึกษา			กำลังศึกษาต่อ และการรับทุนโครงการพัฒนาอาจารย์			
	ป. เอก	ป.โท	ป.ตรี	กำลังศึกษา ป.เอก	กำลังศึกษา ป.โท	จำนวนที่รับ ทุน ป.เอก	จำนวนที่รับ ทุน ป.โท

ที่มา :

ปีงบประมาณ	จำนวนของอาจารย์ใน การศึกษาต่อ		จำนวนผู้ที่รับทุนโครงการ พัฒนาอาจารย์ทั้ง ป.เอก และ ป.โท	ร้อยละของผู้ที่รับรับทุน โครงการพัฒนาอาจารย์ทั้ง ป.เอก และ ป.โท
	ป.เอก	ป.โท		
2549				
2550				
2551				
2552				
2553				
รวม				

ที่มา :

ตารางที่ 5 แสดงคุณวุฒิทางวิชาการของอาจารย์ และวิทยฐานะ

จำนวน อาจารย์	คุณวุฒิทางวิชาการ				วิทยฐานะ		
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ครู คศ.4	ครู คศ.3	ครู คศ.2

ที่มา :

สิ่งที่มุ่งประเมิน : แผนงานและงบประมาณ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การจัดทำแผนงานและงบประมาณ

แผนงาน	ปีงบประมาณ (ร้อยละของงบประมาณแต่ละแผนงาน)				
	2549	2550	2551	2552	2553

ที่มา :

การประเมินด้านผลผลิต

สิ่งที่มุ่งประเมิน : ประสิทธิภาพการผลิตบัณฑิต

ตัวบ่งชี้ที่ 15 ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเมื่อเทียบกับนักศึกษาระดับชั้นปีสุดท้าย

ปีการศึกษา	จำนวน นศ.ชั้นปี สุดท้าย (คิดเป็นร้อย ละ)	จำนวน นศ.ที่สำเร็จ การศึกษา (คิดเป็นร้อย ละ)	สัดส่วน จำนวน นศ.ชั้นปี สุดท้าย : จำนวน นศ.ที่สำเร็จ การศึกษา (คิดเป็นร้อยละ)
2549			
2550			
2551			
2552			
2553			
รวม			

ที่มา :

สิ่งที่มุ่งประเมิน : การสร้างสรรค์องค์ความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 17 การมีงานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ

ปีการศึกษา	ปริมาณผลงานที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ			
	งานวิจัย (เรื่อง)	ตำรา (เล่ม)	หนังสือ (เล่ม)	บทความทางวิชาการ (เรื่อง)
2549				
2550				
2551				
2552				
2553				
รวม				
ค่าเฉลี่ย				
ค่าเฉลี่ยรวม				

ที่มา :

การประเมินด้านผลกระทบ

สิ่งที่มุ่งประเมิน : ประสิทธิภาพของนักศึกษาด้านทักษะการกีฬา

ตัวบ่งชี้ที่ 18 จำนวนรางวัลชนะเลิศในการเข้าร่วมการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

ปี พ.ศ.	ผลการแข่งขันที่เป็นรางวัลชนะเลิศในระดับชาติและนานาชาติ	
	ประเภทรางวัลชนะเลิศ	ชนิดกีฬา
2549		
2550		
2551		
2552		
2553		
รวม		

ที่มา :

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง
(สำหรับคณาจารย์)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งมีการประเมินในด้านบริบท (context: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (input: I) ด้านกระบวนการ (process: P) ด้านผลผลิต (product: P) และ ด้านผลกระทบ (impact: I) โดยคณาจารย์ มีทั้งหมด 8 หน้า ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นในสิ่งที่มุ่งประเมิน มีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน 5 ระดับ

อย่างไรก็ตาม ข้อคำตอบของท่านเป็นข้อมูลบางส่วนของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ช่วยในการสะท้อนการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบคุณอย่างสูง
 คุณิต วิพรรณะ
 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ม.ขอนแก่น

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา

() รองศาสตราจารย์	() ครู อันดับ คศ.4
() ผู้ช่วยศาสตราจารย์	() ครู อันดับ คศ.3
() อาจารย์	() ครู อันดับ คศ.2
	() ครู อันดับ คศ.1

ประจำวิทยาเขต

3. ประสบการณ์ด้านการสอนในสถาบัน (ตั้งแต่เป็นวิทยาลัยพลศึกษาจนถึงสถาบันการพลศึกษา)

- () 1 – 5 ปี
 () 6 – 10 ปี
 () 11 – 15 ปี
 () 16 – 20 ปี
 () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในสิ่งที่มีมุ่งประเมินมีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) มีแนวทางการตอบแบบสอบถาม โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็น ในสิ่งที่มีมุ่งประเมินตามความคิดเห็นของท่านในข้อคำถามนั้น ซึ่งแต่ละระดับมีค่าน้ำหนักของคะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง สอดคล้องมากที่สุด/ความสัมพันธ์มีสูงมาก/มีความต้องการสูงมาก/มีความเหมาะสมมากที่สุด/เป็นสถาบันชั้นนำเฉพาะทางที่เป็นทางเลือกที่ดีกว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วไป/มากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง สอดคล้องมากที่สุด/ความสัมพันธ์มีสูง/มีความต้องการสูง/มีความเหมาะสมมาก/เป็นสถาบันชั้นนำเฉพาะทางที่เป็นทางเลือกที่ดีกว่ามหาวิทยาลัยทั่วไป/มาก
- คะแนน 3 หมายถึง สอดคล้องปานกลาง/มีความสัมพันธ์ปานกลาง/มีความต้องการปานกลาง/มีความเหมาะสมปานกลาง/เป็นสถาบันเฉพาะทางใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยทั่วไป/ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง สอดคล้องน้อย/ความสัมพันธ์มีน้อย/มีความต้องการสูงน้อย/มีความเหมาะสมน้อย/เป็นสถาบันเหมือนกับมหาวิทยาลัยทั่วไป/น้อย
- คะแนน 1 หมายถึง สอดคล้องน้อยที่สุด/ความสัมพันธ์มีน้อยที่สุด/มีความต้องการน้อยที่สุด/มีความเหมาะสมน้อยที่สุด/เป็นสถาบันที่ล่าช้าและควรปรับปรุง/น้อยที่สุด

สิ่งที่มุ่งประเมิน/ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
กระบวนการพัฒนาแผน (ด้านบริบท)					
7. ความสอดคล้องของปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา					
8. ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษา ระดับอุดมศึกษา					
9. ความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันการพลศึกษากับความต้องการของประเทศ					
10. การเป็นทางเลือกเฉพาะทางในการจัดการศึกษาด้านการพลศึกษา					
11. ความเหมาะสมของเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา					
12. สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และแนวโน้ม ทิศทางการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอนาคต					
การพัฒนาอาจารย์ด้านศักยภาพวิชาการ คุณวุฒิ การสร้างแรงจูงใจและสวัสดิการ(ด้านปัจจัยนำเข้า)					
13. โครงการด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ					
14. การสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้ง การศึกษาต่อที่ใช้เวลาบางส่วนของราชการ ตามความต้องการของ ภาควิชา/สาขาวิชา					
15. การสนับสนุนให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกสามารถ ไปทำการวิจัย (Postdoctoral Degree) โดยความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ต่างประเทศ					
16. การจัดหาทุนการศึกษาให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อเพื่อเพื่อคุณวุฒิให้สูงขึ้น					
17. ระบบการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่คณาจารย์อย่างต่อเนื่อง					
การจัดทำแผนงานและงบประมาณ (ด้านปัจจัยนำเข้า)					
18. รูปแบบและกระบวนการมีจัดทำแผนพัฒนาสถาบันระยะยาวและ ประจำปี ที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ที่ใช้กระบวนการ จัดการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
19. การพัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับระบบ					

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
20. การพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศและงานวิจัยเพื่อบริหารจัดการ สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์โดยภาพรวมของสถาบัน					
21. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นการเปลี่ยนแปลงต่อการ บริหารจัดการศึกษาของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ					
22. การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการ ประเมินผลงานของสถาบัน					
เสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (ด้านปัจจัยนำเข้า)					
23. ใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัด องค์การ การนำ และการควบคุม การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อ ประโยชน์สูงสุดของสถาบันการพลศึกษา					
24. พัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการบริหาร เชิงกลยุทธ์ของสถาบัน					
25. จัดระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย เอื้อต่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษา ให้มีศักยภาพในการดำเนินการคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ตาม หลักธรรมาภิบาล และประเมินผลได้รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้ง ในสถาบัน ผู้ทรงคุณวุฒิ และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการ กระจายอำนาจและปรับลดขั้นตอนในการบริหารงานให้กระชับ และรวดเร็ว					
26. นำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการภายในเพื่อความ สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร					
27. พัฒนาระบบบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารวิทยาเขต					
28. สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยใช้ระบบการประกัน คุณภาพ					
29. เน้นหลักการรวมบริการ ประสานภารกิจเพื่อให้เกิดความประหยัดและ มีประสิทธิภาพและการติดตามการกำกับติดตามการบริหาร					
การมีระบบและกลไกการประกันคุณภาพ (ด้านปัจจัยนำเข้า)					
30. การพัฒนาและสร้างความเข้าใจทีมงานการประกันคุณภาพซึ่งเป็น อาจารย์และเจ้าหน้าที่					

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
31. สร้างระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน					
32. จัดให้มีระบบและกลไกการให้ความรู้การประกันคุณภาพการศึกษาแก่นักศึกษา					
33. สร้างวัฒนธรรมการประเมินคุณภาพในสถาบันอย่างต่อเนื่อง					
34. ทุกวิทยาเขต ผ่านการประเมินผลคุณภาพภายนอกจาก สมศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
35. การเผยแพร่ข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชนอย่างหลากหลายรูปแบบ					
การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ด้านปัจจัยนำเข้า)					
36. มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านดูแลระบบและ update ข้อมูลที่มีประโยชน์ของสถาบันและอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง					
37. การใช้ประโยชน์กับข้อมูลในระบบสารสนเทศอย่างมากและมีความสร้างสรรค์					
38. การพัฒนาซอฟต์แวร์ และมีศูนย์เครือข่ายของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตครอบคลุมในทุกสถาบัน และวิทยาเขต					
39. มีข้อมูลด้านการศึกษาที่เป็นประโยชน์ของบุคลากรและนักศึกษา เช่น การจัดซื้อข้อมูลเกี่ยวกับวารสาร ตำราอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย ทั้งของไทยและต่างประเทศ ทั้งนี้สามารถเข้าถึงด้วยระบบการสร้างรหัสผ่าน					
40. มีระบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบ IT โดยมีสถานที่ ห้องเรียน และอุปกรณ์รองรับอย่างทั่วถึง					
การพัฒนาหลักสูตร (ด้านปัจจัยนำเข้า)					
41. ความสัมพันธ์ของหลักสูตรกับพันธกิจของสถาบัน					
42. จัดหลักสูตรตามความต้องการของสังคม					
43. จัดหลักสูตรที่รวมศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ (Multidisciplinary) โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ข้ามสาขาวิชา ข้ามคณะวิชา โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม					
44. พัฒนาหลักสูตร ให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต					
45. พัฒนาหลักสูตร ให้มีความหลากหลายรูปแบบสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและพัฒนาสังคม					
46. ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ให้มีลักษณะสหวิทยาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ทั้งด้านวิชาการและประกอบวิชาชีพ					

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
47. จัดหลักสูตรเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา เพื่อพัฒนา ศักยภาพของสถาบัน					
48. พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของสังคม					
49. พัฒนาหลักสูตรความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งใน และต่างประเทศ					
50. พัฒนาหลักสูตรนานาชาติ เพื่อรองรับความเป็นระดับนานาชาติของ สถาบันการพลศึกษา					
ระบบและกลไกการเรียนการสอน (ด้านกระบวนการ)					
51. มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร					
52. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้					
53. มีการเน้นการจัดประสบการณ์ตรง โดยดำเนินการด้านสหกิจศึกษา					
54. มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับนักศึกษา					
55. มีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา					
56. เน้นการฝึกทักษะให้กับนักศึกษา					
57. จัดให้มีทรัพยากรสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมกับจำนวน นักศึกษา					
58. จัดตั้งสถาบันวิชาการกีฬา (Sport Academy)					
59. จัดให้มีห้องเรียน/อุปกรณ์ รวมทั้งสื่อการสอนที่ทันสมัย					
60. ให้มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน					
61. จัดระบบฐานข้อมูลประเมินผลการสอน					
62. มีการปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนสอดคล้องกับสภาพการ จัดการเรียนรู้					
ระบบการเพิ่มปริมาณนักศึกษา การลดการออกกลางคัน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา(ด้าน กระบวนการ)					
63. มีแผนการเพิ่มปริมาณของนักศึกษาให้ได้ตามเป้าหมายของการ ประกาศรับสมัครอย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม					
64. มีแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติทุกด้าน					

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
65. มีวิธีการลดจำนวนนักศึกษาที่ออกกลางคัน อย่างชัดเจน					
66. มีการประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษา					
67. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา					
ระบบการวิจัยและพัฒนา (ด้านกระบวนการ)					
68. มีวิจัยสร้างองค์ความรู้และการบูรณาการครอบคลุมทุกพันธกิจ					
69. มีการสร้างระบบการจูงใจในการทำวิจัย					
70. มีโครงสร้างการบริหารงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม และมีการบริหารงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ					
71. มีระบบการเผยแพร่งานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและนานาชาติ					
72. มีการต่อยอดงานวิจัยและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง					
การบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ด้านกระบวนการ)					
73. มีการสนับสนุนให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในหลากหลายรูปแบบ					
74. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรอื่น					
75. มีความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น					
76. มีกิจกรรมส่งเสริมและการเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย					
77. มีการสร้างกลไกให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักในสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ					
ระบบการพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา (ด้านกระบวนการ)					
78. มีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน					
79. มีการนำหลักด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีระบบ					
80. มีระบบการคัดเลือกทั้งนักกีฬาและผู้ฝึกสอนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง					
81. มีการวิจัยทางด้านการกีฬา การวัดและประเมินความก้าวหน้าของนักกีฬา					
82. มีการบูรณาการของระบบการพัฒนากีฬาความเป็นเลิศ มาเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้					

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป (ด้านผลผลิต)					
ด้านปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ (Intelligence and Creativity)					
83. ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่ศึกษา					
84. ความเชื่อในการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
85. ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่					
86. ความสามารถในการคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลง					
87. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จ					
88. การพัฒนาวิชาการและกิจกรรมที่เสริมสร้างสมรรถนะด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม ความรู้ความเข้าใจ การเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานและการเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม					
ความสามารถในการปฏิบัติ (Performance Ability)					
89. ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ					
90. ความสามารถในทักษะด้านวิชาการ วิชาชีพ และการดำรงชีวิต					
91. คุณลักษณะที่จำเป็นเฉพาะในแต่ละสาขา โดยเฉพาะทักษะภาษาต่างประเทศและทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์					
92. ความพร้อมในการเปิดรับความรู้ที่หลากหลาย					
93. ความสามารถในการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ					
94. การเป็นที่ยอมรับของสังคม					
95. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ					
96. ความสามารถในการเป็นผู้นำทางความคิดและผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านวิชาชีพ					
ด้านจริยธรรม (Ethics)					
97. การเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ/คุณธรรม/จริยธรรม					
98. ความตระหนักในการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยสงบสุข					
99. การมีน้ำใจต่อกันในการร่วมกิจกรรมใดๆ					
100. การมีความเป็นเอกลักษณ์ทางพลศึกษา คือ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย					

สิ่งที่มุ่งประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
101. การพัฒนาด้านจิตพิสัย คุณธรรม จริยธรรม ศักยภาพ พละนามัย ความเป็นประชาธิปไตย สร้างจิตสำนึกความรักความผูกพันใน สถาบันการศึกษา					
งานวิจัยหรือการสร้างสรรค์ความรู้ทางวิชาการ ที่ประกอบด้วย งานวิจัย ตำรา หนังสือ บทความ ทางวิชาการ (ด้านผลผลิต)					
102. เสนอความคิดหรือการปฏิบัติที่ใหม่					
103. มีความคล่องตัวทางวิชาการและ/หรือได้รับการอ้างอิงอยู่เสมอ					
104. นำไปสู่การปฏิบัติ/พัฒนาการทำงานของหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน					
105. นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
106. นำไปสู่การวิจัยที่ใหม่ๆ					
107. มีการเผยแพร่ขยายผลในทางทฤษฎี และการปฏิบัติมากขึ้น					
108. เป็นแบบอย่างหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้กับ คณาจารย์คนอื่นๆ					
109. เป็นแรงจูงใจให้กับเจ้าของผลงานที่จะผลิตหรือสร้างผลงานทาง วิชาการอย่างต่อเนื่อง					
110. เป็นที่ยอมรับ/ได้รับรางวัล/สร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน					
111. เสนอความคิดหรือการปฏิบัติที่ใหม่					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง
(การประเมินด้านผลผลิต สำหรับนักศึกษา)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งมีการประเมินในด้านบริบท (context: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (input: I) ด้านกระบวนการ (process: P) ด้านผลผลิต (product: P) และ ด้านผลกระทบ (impact: I) โดยนักศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นในสิ่งที่มุ่งประเมินด้านผลผลิต ในส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา มีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน มีจำนวน 19 ข้อคำถาม

อย่างไรก็ตาม ข้อคำตอบของท่านเป็นข้อมูลบางส่วนของงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ช่วยในการสะท้อนการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการศึกษาอุดมศึกษาในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

คูสิต วิพรรณะ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ม.ขอนแก่น

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. นักศึกษา คณะ () ศึกษาศาสตร์ () วิทยาศาสตร์ฯ () ศิลปศาสตร์
3. ชั้นปีที่
4. วิทยาเขต

() กรุงเทพฯ	() เชียงใหม่	() มหาสารคาม	() ชุมพร
() กระบี่	() อ่างทอง	() สุโขทัย	() ชัยภูมิ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในสิ่งที่มีประเมิณด้านผลผลิต ในส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

คำชี้แจง ความคิดเห็นในในตัวบ่งชี้ที่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา มีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน ที่มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ มีแนวทางการตอบแบบสอบถาม โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นระดับคุณภาพ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านปัญญาและความสร้างสรรค์ (Intelligence and Creativity)					
1. ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่ศึกษา					
2. ความเชื่อในการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
3. ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่					
4. ความสามารถในการคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลง					
5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จ					
6. การพัฒนาวิชาการและกิจกรรมที่เสริมสร้างสมรรถนะด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม ความรู้ความเข้าใจ การเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานและการเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม					
ความสามารถในการปฏิบัติ (Performance Ability)					
7. ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ความสามารถในทักษะด้านวิชาการ วิชาชีพ และการดำรงชีวิต					
9. คุณลักษณะที่จำเป็นเฉพาะในแต่ละสาขา โดยเฉพาะทักษะภาษาต่างประเทศและทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์					
10. ความพร้อมในการเปิดรับความรู้ที่หลากหลาย					
11. ความสามารถในการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ					
12. การเป็นที่ยอมรับของสังคม					
13. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ					

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา	ระดับคุณภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ความสามารถในการเป็นผู้นำทางความคิดและผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านวิชาชีพ					
ด้านจริยธรรม (Ethics)					
15. การเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ/คุณธรรม/จริยธรรม					
16. ความตระหนักในการอยู่ร่วมกันในสังคมโดยสงบสุข					
17. การมีน้ำใจต่อกันในการร่วมกิจกรรมใดๆ					
18. การมีความเป็นเอกลักษณ์ทางพลศึกษา คือ การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย					
19. การพัฒนาด้านจิตพิสัย คุณธรรม จริยธรรม ศักยภาพ พลานามัย ความเป็นประชาธิปไตย สร้างจิตสำนึกความรัก ความผูกพันในสถาบัน การพลศึกษา					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง
(ด้านผลกระทบ สำหรับคณาจารย์)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งมีการประเมินในด้านบริบท (context: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (input: I) ด้านกระบวนการ (process: P) ด้านผลผลิต (product: P) และ ด้านผลกระทบ (impact: I) โดยคณาจารย์ มีทั้งหมด 5 หน้า 40 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการจัดการศึกษา มีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน 5 ระดับ อย่างไรก็ตาม ข้อคำตอบของท่านเป็นข้อมูลบางส่วนของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ช่วยในการสะท้อนการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการศึกษาอุดมศึกษาในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบคุณอย่างสูง

ดุสิต วิพรรณะ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ม.ขอนแก่น

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งของครูและบุคลากรทางการศึกษา

() รองศาสตราจารย์	() ครู อันดับ คศ.4
() ผู้ช่วยศาสตราจารย์	() ครู อันดับ คศ.3
() อาจารย์	() ครู อันดับ คศ.2
	() ครู อันดับ คศ.1

ประจำวิทยาเขต

3. ประสบการณ์ด้านการสอนในสถาบัน (ตั้งแต่เป็นวิทยาลัยพลศึกษาจนถึงสถาบันการพลศึกษา)

- () 1 – 5 ปี
 () 6 – 10 ปี
 () 11 – 15 ปี
 () 16 – 20 ปี
 () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง มีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) มีแนวทางการตอบ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็น ซึ่งแต่ละระดับมีค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การจัดการเรียนการสอน					
1. สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สังคมทั่วไปให้การยอมรับจึงมีผู้สนใจเข้าสมัครเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี					
2. เชื่อว่าสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาเฉพาะทางที่ผลิตผู้นำทางวิชาการทางพลศึกษาให้กับสังคมภายหลังจากการปรับเปลี่ยนจากวิทยาลัยพลศึกษาเป็นสถาบันการพลศึกษา					
3. สถาบันการพลศึกษาเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าศึกษาโดยมีระเบียบที่สามารถยืดหยุ่นให้กับผู้ที่อยากจะศึกษาต่อระดับปริญญาตรีได้					
4. นักศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบันสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันในด้านภารกิจในระดับชาติและนานาชาติอย่างมากมาย					
5. หากเข้าเรียนในสถาบันการพลศึกษาแล้ว นักศึกษามีแนวทางการประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะทางด้านวงการพลศึกษา					

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. รู้สึกพอใจกับระบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังและพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติ และคุณธรรมจริยธรรม					
7. ได้รับความรู้ในการจัดประสบการณ์ตรงด้านการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะในด้านการฝึกปฏิบัติทักษะด้านกีฬาและการตัดสินใจ					
8. ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นของนักศึกษา ทั้งด้านพฤติกรรม และสังคม ของนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา					
9. สังคมโดยทั่วไปให้เกียรติและยอมรับของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษาที่เป็นผู้นำทางความคิดและผู้นำด้านการพลศึกษา					
10. ผู้ใช้บัณฑิตส่วนมากขึ้นชมในการทำงานและยอมรับในความเป็นมืออาชีพของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการพลศึกษา					
การวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ					
11. รับรู้ถึงการตื่นตัวของบุคลากรที่ให้ความสนใจในการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่					
12. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป					
13. รู้สึกพอใจกับการที่รับรู้ว่ามีความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยมาถ่ายทอดกับผู้เรียนสม่ำเสมอ					
14. รู้สึกพอใจว่าผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการได้แปลงมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม					
15. ชอบที่จะเห็นทีมงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการในลักษณะการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายและมีการดำเนินงานอย่างจริงจัง					
16. สถาบันการพลศึกษามักจะมีผลงานด้านการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับหรือมีผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติอยู่เสมอ					
17. สถาบันการพลศึกษามักจะได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกอยู่เสมอ					
18. พอใจกับที่สถาบันการพลศึกษาได้มีเวที เช่น การจัดประชุมวิชาการ การมีวารสารทางด้านพลศึกษา เป็นต้น รองรับให้กับผู้ที่ทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการได้นำเสนอและเผยแพร่ผลงาน					
19. ได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อสนับสนุนการวิจัยทางการพลศึกษาเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม					

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
20. รู้สึกพอใจกับการที่มีการสนับสนุนให้คณาจารย์ทุกคนต้องทำวิจัย ในทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง					
การบริการวิชาการและการกีฬา					
21. รู้สึกพอใจกับ โครงสร้างของสถาบันการศึกษาที่มีฝ่ายดูแลรับผิดชอบ เรื่องของการให้บริการวิชาการและการกีฬาทั้งจากหน่วยงานภายในและ ภายนอก					
22. รู้สึกพอใจกับวิธีการให้บริการวิชาการและการกีฬาอย่างหลากหลายและ ครอบคลุม					
23. ได้รับรู้ถึงการให้บริการที่ครบวงจรในทางด้านการกีฬาของสถาบันการ พลศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
24. มีทัศนคติที่ดีเมื่อได้รับรู้ว่าสถาบันการพลศึกษาได้นำนักศึกษาให้การ บริการเกี่ยวกับการสอนกีฬาและตัดสินกีฬาตามโรงเรียนต่างๆ					
25. เมื่อมีโครงการต่างๆด้านการกีฬา จะนึกถึงสถาบันการพลศึกษาเป็น อันดับแรกที่จะคอยให้คำปรึกษาหรือให้การช่วยเหลือ					
26. เมื่อมีการจัดกิจกรรมด้านการกีฬาต่างๆ เห็นว่าสถาบันการพลศึกษาจะมี ความพร้อมในเรื่องของสถานที่และบุคลากร					
27. การบูรณาการเกี่ยวกับหลักวิชาการและการกีฬามาให้ความรู้กับชุมชน สังคม แล้วเชื่อว่าจะสามารถทำให้ประชาชนลดความเสี่ยงเกี่ยวกับ โรค ต่างๆและมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์มากขึ้น					
28. ยอมรับในความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษาที่จะ ช่วยเป็นกำลังขับเคลื่อนให้สังคมนำหลักการด้านการพลศึกษาไปปรับ ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
29. จากอดีตถึงปัจจุบันสถาบันการพลศึกษาเป็นต้นแบบของการสร้าง แนวคิดให้กับสังคมที่รับรู้กันทั่วไปในความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย สามารถนำไปใช้ได้กับทุกวงการ					
30. เชื่อกันว่าสถาบันการพลศึกษาจะสร้างความเป็นอัตลักษณ์เพื่อจะพัฒนา วงการพลศึกษาให้ได้รับการยอมรับและมุ่งไปสู่สากลได้					
การทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย					
31. เชื่อว่าสถาบันการพลศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่จะสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ให้คงอยู่สืบไป					

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
32. พอใจกับการที่สถาบันการพลศึกษาได้นำการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยมากำหนดไว้ในพันธกิจของสถาบัน					
33. ได้รับความรู้ว่าการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยได้รับความสนใจและร่วมมือจากสังคม ทั้งภายในและภายนอกเป็นอย่างดี					
34. เชื่อว่าหากมีการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมอบรมจะทำให้มีการเผยแพร่ซึ่งได้กว้างขวางขึ้น					
35. หากมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรื้อฟื้นหรือคิดค้นการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยอย่างจริงจังเชื่อว่าจะทำให้สถาบันการพลศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคมและเป็นจุดเด่นของภารกิจก็เป็นได้					
36. หากมีการจัดตั้งศูนย์เกี่ยวกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย มีการศึกษาวิจัยอย่างจริงจัง เชื่อว่าจะทำให้สถาบันการพลศึกษา จะสามารถสร้างมูลค่าได้มากมาย					
37. เชื่อในความสามารถของบุคลากรและนักศึกษาในการที่จะเป็นแบบอย่างผู้นำด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย					
38. รู้สึกในความเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการพลศึกษาที่จะทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย					
39. เชื่อว่าถึงแม้สังคมจะเป็นเปล่งไปอย่างไร แต่หากสถาบันการพลศึกษา เป็นผู้นำซึ่งการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยแล้วความเป็นเอกลักษณ์ของชาติจะยังคงมีความเป็นเอกลักษณ์ของชาติสืบไป					
40. เชื่อว่าการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย จะคงอยู่ได้กับชาติไทยสถาบันการพลศึกษาจะต้องร่วมมือกับทุกภาคส่วนและกำหนดแผนงานที่ชัดเจน มีการดำเนินการ กำกับ ติดตาม และผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาว					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง
(ด้านผลกระทบ สำหรับนักศึกษา)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งมีการประเมินในด้านบริบท (context: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (input: I) ด้านกระบวนการ (process: P) ด้านผลผลิต (product: P) และ ด้านผลกระทบ (impact: I) โดยคณาจารย์ มีทั้งหมด 5 หน้า 40 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการจัดการศึกษา มีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน 5 ระดับ อย่างไรก็ตาม ข้อคำตอบของท่านเป็นข้อมูลบางส่วนของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ช่วยในการสะท้อนการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการศึกษาอุดมศึกษาในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบคุณอย่างสูง
 คุสิต วิพรรณะ
 นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ม.ขอนแก่น

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. นักศึกษาชั้นปีที่สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง มีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) มีแนวทางการตอบ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็น ซึ่งแต่ละระดับมีค่านำหนักของคะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การจัดการเรียนการสอน					
1. สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สังคมทั่วไปให้การยอมรับจึงมีผู้สนใจเข้าสมัครเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี					
2. เชื่อว่าสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาเฉพาะทางที่ผลิตผู้นำทางวิชาการทางพลศึกษาให้กับสังคมภายหลังจากการปรับเปลี่ยนจากวิทยาลัยพลศึกษาเป็นสถาบันการพลศึกษา					
3. สถาบันการพลศึกษาเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าศึกษาโดยมีระเบียบที่สามารถยืดหยุ่นให้กับผู้ที่อยากจะศึกษาต่อระดับปริญญาตรีได้					
4. นักศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบันสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันในด้านการกีฬาในระดับชาติและนานาชาติอย่างมากมาย					
5. หากเข้าเรียนในสถาบันการพลศึกษาแล้ว นักศึกษามีแนวทางการประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะทางด้านวงการพลศึกษา					
6. รู้สึกพอใจกับระบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังและพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติ และคุณธรรมจริยธรรม					
7. ได้รับรู้ในการจัดประสบการณ์ตรงด้านการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะในด้านการฝึกปฏิบัติทักษะด้านกีฬาและการตัดสินใจ					
8. ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นของนักศึกษา ทั้งด้านพฤติกรรม และสังคม ของนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา					
9. สังคมโดยทั่วไปให้เกียรติและยอมรับของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษาที่เป็นผู้นำทางความคิดและผู้นำด้านการพลศึกษา					

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. ผู้ใช้บัณฑิตส่วนมากชื่นชมในการทำงานและยอมรับในความเป็นมืออาชีพของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการพลศึกษา					
การวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ					
11. รับรู้ถึงการตื่นตัวของบุคลากรที่ให้ความสนใจในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่					
12. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป					
13. รู้สึกพอใจกับการที่รับรู้ว่ามีความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยมาถ่ายทอดกับผู้เรียนสม่ำเสมอ					
14. รู้สึกพอใจว่าผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการได้แปลงมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม					
15. ชอบที่จะเห็นทีมงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการในลักษณะการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายและมีการดำเนินงานอย่างจริงจัง					
16. สถาบันการพลศึกษามักจะมีผลงานด้านการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับหรือมีผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติอยู่เสมอ					
17. สถาบันการพลศึกษามักจะได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกอยู่เสมอ					
18. พอใจกับที่สถาบันการพลศึกษาได้มีเวที เช่น การจัดประชุมวิชาการ การมีวารสารทางด้านพลศึกษา เป็นต้น รองรับให้กับผู้ที่ทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการได้นำเสนอและเผยแพร่ผลงาน					
19. ได้รับความร่วมมือจากสถาบันการพลศึกษาได้ทำความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อสนับสนุนการวิจัยทางการพลศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม					
20. รู้สึกพอใจกับการที่มีการสนับสนุนให้คณาจารย์ทุกคนต้องทำวิจัยในทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง					
การบริการวิชาการและการกีฬา					
21. รู้สึกพอใจกับโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษาที่มีฝ่ายดูแลรับผิดชอบเรื่องของการให้บริการวิชาการและการกีฬาทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก					
22. รู้สึกพอใจกับวิธีการให้บริการวิชาการและการกีฬาอย่างหลากหลายและครอบคลุม					

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
23. ได้รับรู้ถึงการให้บริการที่ครบวงจรในทางด้านการกีฬาของสถาบันการพลศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
24. มีทัศนคติที่ดีเมื่อได้รับรู้ว่าสถาบันการพลศึกษาได้นำนักศึกษาให้การบริการเกี่ยวกับการสอนกีฬาและตัดสินกีฬาตามโรงเรียนต่างๆ					
25. เมื่อมีโครงการต่างๆด้านการกีฬา จะนึกถึงสถาบันการพลศึกษาเป็นอันดับแรกที่จะคอยให้คำปรึกษาหรือให้การช่วยเหลือ					
26. เมื่อมีการจัดกิจกรรมด้านการกีฬาต่างๆ เห็นว่าสถาบันการพลศึกษามีความพร้อมในเรื่องของสถานที่และบุคลากร					
27. การบูรณาการเกี่ยวกับหลักวิชาการและการกีฬามาให้ความรู้กับชุมชนสังคม แล้วเชื่อว่าจะสามารถทำให้ประชาชนลดความเสี่ยงเกี่ยวกับโรคต่างๆและมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์มากขึ้น					
28. ขอมอบในความเป็นมืออาชีของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาที่จะช่วยเป็นกำลังขับเคลื่อนให้สังคมนำหลักการด้านการพลศึกษาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้					
29. จากอดีตถึงปัจจุบันสถาบันการพลศึกษาเป็นต้นแบบของการสร้างแนวคิดให้กับสังคมที่รับรู้กันทั่วไปในความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย สามารถนำไปใช้ได้กับทุกวงการ					
30. เชื่อมั่นว่าสถาบันการพลศึกษาจะสร้างความเป็นอัตลักษณ์เพื่อจะพัฒนาวงการพลศึกษาให้ได้รับการยอมรับและมุ่งไปสู่สากลได้					
การทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย					
31. เชื่อว่าสถาบันการพลศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่จะสืบสานศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ให้คงอยู่สืบไป					
32. พอใจกับการที่สถาบันการพลศึกษาได้นำการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยมากำหนดไว้ในพันธกิจของสถาบัน					
33. ได้รับรู้ว่าการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยได้รับความสนใจและร่วมมือจากสังคมทั้งภายในและภายนอกเป็นอย่างดี					
34. เชื่อว่าหากมีการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมอบรมจะทำให้มีการเผยแพร่ซึ่งได้อย่างกว้างขวางขึ้น					

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
35. หากมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรื้อฟื้นหรือคิดค้นการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยอย่างจริงจังเชื่อว่าจะทำให้สถาบันการพลศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคมและเป็นจุดเด่นของภารกิจก็เป็นได้					
36. หากมีการจัดตั้งศูนย์เกี่ยวกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมการเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย มีการศึกษาวิจัยอย่างจริงจัง เชื่อว่าจะทำให้สถาบันการพลศึกษา จะสามารถสร้างมูลค่าได้มากมาย					
37. เชื่อในความสามารถของบุคลากรและนักศึกษาในการที่จะเป็นแบบอย่างผู้นำด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย					
38. รู้สึกในความเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการพลศึกษาที่จะทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย					
39. เชื่อว่าถึงแม้สังคมจะเป็นเปล่งไปอย่างไร แต่หากสถาบันการพลศึกษาเป็นผู้นำซึ่งการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยแล้วความเป็นเอกลักษณ์ของชาติจะยังคงมีความเป็นเอกลักษณ์ของชาติสืบไป					
40. เชื่อว่าการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย จะคงอยู่ได้กับชาติไทยสถาบันการพลศึกษาจะต้องร่วมมือกับทุกภาคส่วนและกำหนดแผนงานที่ชัดเจน มีการดำเนินการ กำกับ ติดตาม และผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาว					

ขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง
(ด้านผลกระทบ สำหรับผู้ปกครอง)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ซึ่งมีการประเมินในด้านบริบท (context: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (input: I) ด้านกระบวนการ (process: P) ด้านผลผลิต (product: P) และ ด้านผลกระทบ (impact: I) โดยคณาจารย์ มีทั้งหมด 5 หน้า 40 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการจัดการศึกษา มีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน 5 ระดับ อย่างไรก็ตาม ข้อคำตอบของท่านเป็นข้อมูลบางส่วนของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ช่วยในการสะท้อนการจัดการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการศึกษาอุดมศึกษาในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบคุณอย่างสูง

ดุสิต วิพรรณะ

นักศึกษابริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ม.ขอนแก่น

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อาชีพ () รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ () ทำงานในเอกชน
3. () เกษตรกรรม () ประกอบอาชีพส่วนตัว () อื่นๆ โปรดระบุ
4. เป็นผู้ปกครองของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง มีลักษณะการให้คะแนนแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) มีแนวทางการตอบ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็น ซึ่งแต่ละระดับมีค่านำหนักของคะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การจัดการเรียนการสอน					
1. สถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สังคมทั่วไปให้การยอมรับจึงมีผู้สนใจเข้าสมัครเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี					
2. เชื่อว่าสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาเฉพาะทางที่ผลิตผู้นำทางวิชาการทางพลศึกษาให้กับสังคมภายหลังจากการปรับเปลี่ยนจากวิทยาลัยพลศึกษาเป็นสถาบันการพลศึกษา					
3. สถาบันการพลศึกษาเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าศึกษาโดยมีระเบียบที่สามารถยืดหยุ่นให้กับผู้ที่อยากจะศึกษาต่อระดับปริญญาตรีได้					
4. นักศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบันสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันในด้านการศึกษาในระดับชาติและนานาชาติอย่างมากมาย					
5. หากเข้าเรียนในสถาบันการพลศึกษาแล้ว นักศึกษามีแนวทางการประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะทางด้านวงการพลศึกษา					
6. รู้สึกพอใจกับระบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังและพัฒนาผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติ และคุณธรรมจริยธรรม					
7. ได้รับรู้ในการจัดประสบการณ์ตรงด้านการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะในด้านการฝึกปฏิบัติทักษะด้านกีฬาและการตัดสินใจ					
8. ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นของนักศึกษา ทั้งด้านพฤติกรรม และสังคม ของนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษา					
9. สังคมโดยทั่วไปให้เกียรติและยอมรับของบุคลากรและนักศึกษาในสถาบันการพลศึกษาที่เป็นผู้นำทางความคิดและผู้นำด้านการพลศึกษา					

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. ผู้ใช้บัณฑิตส่วนมากชื่นชมในการทำงานและยอมรับในความเป็นมืออาชีพของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการพลศึกษา					
การวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการ					
11. รับรู้ถึงการตื่นตัวของบุคลากรที่ให้ความสนใจในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่					
12. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป					
13. รู้สึกพอใจกับการที่รับรู้ว่ามีความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยมาถ่ายทอดกับผู้เรียนสม่ำเสมอ					
14. รู้สึกพอใจว่าผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการได้แปลงมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม					
15. ชอบที่จะเห็นทีมงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการในลักษณะการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายและมีการดำเนินงานอย่างจริงจัง					
16. สถาบันการพลศึกษามักจะมีผลงานด้านการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับหรือมีผลงานที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติอยู่เสมอ					
17. สถาบันการพลศึกษามักจะได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยและสร้างสรรค์ทางวิชาการทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกอยู่เสมอ					
18. พอใจกับที่สถาบันการพลศึกษาได้มีเวที เช่น การจัดประชุมวิชาการ การมีวารสารทางด้านพลศึกษา เป็นต้น รองรับให้กับผู้ที่ทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทางวิชาการได้นำเสนอและเผยแพร่ผลงาน					
19. ได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อสนับสนุนการวิจัยทางการพลศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม					
20. รู้สึกพอใจกับการที่มีการสนับสนุนให้คณาจารย์ทุกคนต้องทำวิจัยในทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง					
การบริการวิชาการและการกีฬา					
21. รู้สึกพอใจกับโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษาที่มีฝ่ายดูแลรับผิดชอบเรื่องของการให้บริการวิชาการและการกีฬาทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก					
22. รู้สึกพอใจกับวิธีการให้บริการวิชาการและการกีฬาอย่างหลากหลายและครอบคลุม					

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
23. ได้รับรู้ถึงการให้บริการที่ครบวงจรในทางด้านการกีฬาของสถาบันการพลศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
24. มีทัศนคติที่ดีเมื่อได้รับรู้ว่าสถาบันการพลศึกษาได้นำนักศึกษาให้การบริการเกี่ยวกับการสอนกีฬาและตัดสินกีฬาตามโรงเรียนต่างๆ					
25. เมื่อมีโครงการต่างๆด้านการกีฬา จะนึกถึงสถาบันการพลศึกษาเป็นอันดับแรกที่จะคอยให้คำปรึกษาหรือให้การช่วยเหลือ					
26. เมื่อมีการจัดกิจกรรมด้านการกีฬาต่างๆ เห็นว่าสถาบันการพลศึกษาจะมีความพร้อมในเรื่องของสถานที่และบุคลากร					
27. การบูรณาการเกี่ยวกับหลักวิชาการและการกีฬามาให้ความรู้กับชุมชนสังคม แล้วเชื่อว่าจะสามารถทำให้ประชาชนลดความเสี่ยงเกี่ยวกับโรคต่างๆและมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์มากขึ้น					
28. ยอมรับในความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษาที่จะช่วยเป็นกำลังขับเคลื่อนให้สังคมนำหลักการด้านการพลศึกษาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้					
29. จากอดีตถึงปัจจุบันสถาบันการพลศึกษาเป็นต้นแบบของการสร้างแนวคิดให้กับสังคมที่รับรู้กันทั่วไปในความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย สามารถนำไปใช้ได้กับทุกวงการ					
30. เชื่อมั่นว่าสถาบันการพลศึกษาจะสร้างความเป็นอัตลักษณ์เพื่อจะพัฒนาวงการพลศึกษาให้ได้รับการยอมรับและมุ่งไปสู่สากลได้					
การทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย					
31. เชื่อว่าสถาบันการพลศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่จะสืบสานศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ให้คงอยู่สืบไป					
32. พอใจกับการที่สถาบันการพลศึกษาได้นำการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยมากำหนดไว้ในพันธกิจของสถาบัน					
33. ได้รับรู้ว่าการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยได้รับความสนใจและร่วมมือจากสังคมทั้งภายในและภายนอกเป็นอย่างดี					
34. เชื่อว่าหากมีการจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมอบรมจะทำให้มีการเผยแพร่ซึ่งได้อย่างกว้างขวางขึ้น					

ความคิดเห็นด้านผลกระทบการจัดการศึกษา	ระดับของความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
35. หากมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรื้อฟื้นหรือคิดค้นการเล่น พื้นบ้านและกีฬาไทยอย่างจริงจังเชื่อว่าจะทำให้สถาบันการศึกษา ได้รับการยอมรับจากสังคมและเป็นจุดเด่นของภารกิจก็เป็นได้					
36. หากมีการจัดตั้งศูนย์เกี่ยวกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย มีการศึกษาวิจัยอย่างจริงจัง เชื่อว่าจะทำ ให้สถาบันการศึกษา จะสามารถสร้างมูลค่าได้มากมาย					
37. เชื่อในความสามารถของบุคลากรและนักศึกษาในการที่จะเป็น แบบอย่างผู้นำด้านการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การเล่น พื้นบ้านและกีฬาไทย					
38. รู้สึกในความเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษาที่จะทำนุบำรุง อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย					
39. เชื่อว่าถึงแม้สังคมจะเป็นเปล่งไปอย่างไร แต่หากสถาบันการศึกษา เป็นผู้นำซึ่งการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทยแล้วความเป็นเอกลักษณ์ของชาติจะยังคงมีความเป็น เอกลักษณ์ของชาติสืบไป					
40. เชื่อว่าการทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การเล่นพื้นบ้านและกีฬา ไทย จะคงอยู่ได้กับชาติไทยสถาบันการศึกษาจะต้องร่วมมือกับทุก ภาคส่วนและกำหนดแผนงานที่ชัดเจน มีการดำเนินการ กำกับ ติดตาม และผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาว					

ขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

การสนทนากลุ่ม ประกอบการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษาอุดมศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง

คำชี้แจง การจัดทำสนทนากลุ่ม (focus group) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิพากษ์ผล
 การประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา และการตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน

1. วันที่สนทนากลุ่ม เวลา.....ณ
2. ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย
 - 1) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 2) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 3) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 4) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 5) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 6) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 7) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 8) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 9) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 10) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 11) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 12) ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง
 - 13) ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม นายคูสิต วิพรรณะ (ผู้วิจัย)
 - 14) ผู้จัดบันทึก
3. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม
 - 1) ผู้ดำเนินการสนทนาแนะนำการดำเนินการวิจัยและผลการวิจัยโดยสังเขป และชี้แจง
 วัตถุประสงค์การสนทนากลุ่ม คือ เพื่อร่วมวิพากษ์การตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน
 ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- 2) ประเด็นคำถามในการสนทนา
 - (1) มีสัญญาณอะไรที่บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบมาถึงการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
 - (2) ปริมาณนักศึกษา การออกกลางคัน แนวทางการดำเนินการแก้ไขปัญหา
 - (3) การพัฒนาคณาจารย์ แรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ
 - (4) ระบบการบริหาร กับความเป็นธรรมและความโปร่งใส
 - (5) การจัดทำแผนและงบประมาณ
 - (6) ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ
 - (7) หลักสูตรที่มีอยู่เหมาะสมหรือไม่ ควรมีหลักสูตรอื่นหรือไม่
 - (8) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - (9) การจัดการเรียนการสอน
 - (10) การวิจัยและการสร้างสรรค์ทางวิชาการ
 - (11) การบริการวิชาการและกีฬา
 - (12) การทำนุบำรุงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย
 - (13) การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกีฬา
 - (14) ความพึงพอใจกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาและการมีงานทำ
 - (15) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา
 - (16) การเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในรายการต่างๆ ได้ผ่านการคัดเลือกหรือเห็นชอบจากศูนย์กีฬาเพื่อความเป็นเลิศหรือไม่ รู้หรือไม่ว่าศูนย์มีแนวทางหรือนโยบายการดำเนินงานอย่างไร
 - (17) การเปลี่ยนแปลงไปของสถาบันการพลศึกษา ทำให้เจตคติที่มีต่อสถาบันเป็นอย่างไร
- 3) สรุปผลการสนทนากลุ่ม
- 4) ขอบคุณผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม และจบการสนทนากลุ่ม

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
และหนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ระดับอุดมศึกษา	
1. ดร.ประกิต หงษ์แสนชาธรรม	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ การศึกษา สถาบันการพลศึกษา
2. ดร.นรินทร์ สุทธิศักดิ์	ผู้ช่วยอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตชัยภูมิ
ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน	
1. ผศ.ดร.พิชัย ละแมนชัย	อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (อดีตอธิการบดี)
2. ผศ.ดร.สุนันทา วีรกุลเทวดี	หัวหน้าสาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพลศึกษา	
1. ดร.ชัยรัตน์ ชูสกุล	หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่ ศธ. 0514.5.2/๗ ๖๙๘

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๒๒ สิงหาคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ละแมนชัย

ด้วย นายคณิศ วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษาสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึก ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ และพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชัยเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998



ที่ ศธ. 0514.5.2/๖๖๘

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๒๒ สิงหาคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.นรินทร์ สุทธิศักดิ์

ด้วย นายคณิศ วัชรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษาสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึก ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ และพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชัยเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998



ที่ ศธ. 0514.5.2/๖๖๙

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๑๑ สิงหาคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.ประกิต หงษ์แสนยารธรรม

ด้วย นายดุสิต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษาสถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึก ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ และพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชัยเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเลข เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998



ที่ ศธ. 0514.5.2ค7 ๖๖๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๒๒ สิงหาคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.ชัยรัตน์ ชูสกุล

ด้วย นายคุสิต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึก ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในกรณี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ และพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชัยเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401

โทรสาร 0-4334-3454

หมายเลข: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998



ที่ ศธ. 0514.5.2(ก) ๖๙๘

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

๒๒ สิงหาคม 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา วีรกุลเทวี

ด้วย นายดุสิต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาดุติศาสตร์สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึก ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ และพิจารณาเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชัยเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998

ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศบ. 0514.5.2/ว. 0006

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 มกราคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดี สถาบันการพลศึกษา สถาบันการพลศึกษา (นายสมพงษ์ ชิตะวิทย์)

ด้วย นายดุสิต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง" ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการสภาสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์การบริหารของสถาบันการพลศึกษาเป็นอย่างดี ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์โดยการสัมภาษณ์ตามความประสงค์ในระหว่าง วันที่ 17-29 มกราคม 2554

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
โทรศัพท์ 0-4320-2853
โทรสาร 0-4334-3454
หมายเลข: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998

ที่ ศษ 0514.5.2 / 2.006

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 มกราคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจําวิทยาเขตเชียงใหม่

ด้วย นายดุสิต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาคอมพิวเตอร์ สถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมทั้ง” ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายกลุ่ม ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ คือ หัวหน้างาน ประกันคุณภาพของวิทยาเขต คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองของนักศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ จากเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการฯ สำหรับหัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
3. แบบสอบถามฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
4. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
5. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
6. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับผู้ปกครอง จำนวน 30 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิมลภา อารีรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มวิชาการบริหารและพัฒนานักศึกษา

โทรศัพท์ 0-4320-2853 โทรสาร 0-4334-3454

หมายเหตุ: โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998

ที่ ศษ 0514.5.2/ 2.006

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตสุโขทัย

ด้วย นายดุสิต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายกลุ่ม ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุโขทัย คือ หัวหน้างาน ประกันคุณภาพของวิทยาเขต คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองของนักศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ จากเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการฯ สำหรับหัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
3. แบบสอบถามฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
4. แบบวัดเดคคิตฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
5. แบบวัดเดคคิตฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
6. แบบวัดเดคคิตฯ สำหรับผู้ปกครอง จำนวน 30 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วลภา อารีรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มวิชาการบริหารและพัฒนานักศึกษา

โทรศัพท์ 0-4320-2853 โทรสาร 0-4334-3454

หมายเลข: โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998



ที่ ศธ 0514.5.2 / ว.006

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตชัยภูมิ

ด้วย นายดุสิต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินการจัดการศึกษาคูมศึกษา สถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง”** ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายกลุ่ม ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ คือ หัวหน้างานประกันคุณภาพของวิทยาเขต คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองของนักศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ จากเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการฯ สำหรับหัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
3. แบบสอบถามฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
4. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
5. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
6. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับผู้ปกครอง จำนวน 30 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วไลลา อารีรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

โทรศัพท์ 0-4320-2853 โทรสาร 0-4334-3454

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998

ที่ ศษ 0514.5.2/ 2006

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตมหาสารคาม

ด้วย นายดุสิต วิพระณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาดุคศึกษา สถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายกลุ่ม ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม คือ หัวหน้างาน ประกันคุณภาพของวิชาเขต คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองของนักศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ จากเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการฯ สำหรับหัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
3. แบบสอบถามฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
4. แบบวัดคคตฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
5. แบบวัดคคตฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
6. แบบวัดคคตฯ สำหรับผู้ปกครอง จำนวน 30 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วอลลา อารีรัตน์)

รองคณบดีคณิศรวิทยาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มวิชาการบริหารและพัฒนานักศึกษา

โทรศัพท์ 0-4320-2853 โทรสาร 0-4334-3454

หมายเลข: โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998



ที่ ศษ 0514.5.2 / ๒.๐๐๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

1๐ มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตกรุงเทพ

ด้วย นายคูต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินการจัดการศึกษาดุคศึกษา สถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง”** ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายกลุ่ม ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ คือ หัวหน้างาน ประกันคุณภาพของวิทยาเขต คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองของนักศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ จากเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการฯ สำหรับหัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
3. แบบสอบถามฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
4. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
5. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
6. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับผู้ปกครอง จำนวน 30 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิลลภา อารีรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มวิชาการบริหารและพัฒนานักศึกษา

โทรศัพท์ 0-4320-2853 โทรสาร 0-4334-3454

หมายเลข: โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998

ที่ ศษ 0514.5.2 / ๒.006

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตอ่างทอง

ด้วย นายคูสิต วิพวรรณ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษาดานแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายกลุ่ม ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง คือ หัวหน้างาน ประกันคุณภาพของวิชาเขต คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองของนักศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ จากเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการฯ สำหรับหัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
3. แบบสอบถามฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
4. แบบวัดเดคคิตฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
5. แบบวัดเดคคิตฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
6. แบบวัดเดคคิตฯ สำหรับผู้ปกครอง จำนวน 30 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิลลภา อารีรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มวิชาการบริหารและพัฒนานักศึกษา

โทรศัพท์ 0-4320-2853 โทรสาร 0-4334-3454

หมายเลข: โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998

ที่ ศษ 0514.5.2 / จ.066

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตชุมพร

ด้วย นายคูสิต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาคูณศึกษา สถาบันการพลศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายกลุ่ม ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร คือ หัวหน้างานประกันคุณภาพของวิทยาเขต คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองของนักศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ จากเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการฯ สำหรับหัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
3. แบบสอบถามฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
4. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
5. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
6. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับผู้ปกครอง จำนวน 30 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิลลภา ออริรัตน์)

รองคณบดีคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มวิชาการบริหารและพัฒนานักศึกษา

โทรศัพท์ 0-4320-2853 โทรสาร 0-4334-3454

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998

ที่ ศธ 0514.5.2 / ๑.๐๐๖

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองอธิการบดีสถาบันการศึกษา ประจำวิทยาเขตกระบี่

ด้วย นายดุสิต วิพรรณะ รหัสประจำตัว 517050031-4 นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง” ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายกลุ่ม ซึ่งส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สถาบันการศึกษา วิทยาเขตกระบี่ คือ หัวหน้างานประกันคุณภาพของวิทยาเขต คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ปกครองของนักศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ จากเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการฯ สำหรับหัวหน้างานประกันคุณภาพ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
3. แบบสอบถามฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
4. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับคณาจารย์ จำนวน 25 ชุด
5. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับนักศึกษา จำนวน 30 ชุด
6. แบบวัดทัศนคติฯ สำหรับผู้ปกครอง จำนวน 30 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิลลา อารีรัตน์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มวิชาการบริหารและพัฒนานักศึกษา

โทรศัพท์ 0-4320-2853 โทรสาร 0-4334-3454

หมายเลข: โทรศัพท์นักศึกษา 084-8256998

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

(เครื่องมือการวิจัย ฉบับที่ 2)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง
(ประกอบการประเมินด้านบริบท)

ดร. วิจัย
กรมการศึกษานานาชาติ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการประเมินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษา ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง ในด้านบริบท (context) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีแนวทางการตอบแบบสอบถามดังนี้

- โปรดพิจารณาและวิเคราะห์ของสิ่งที่มุ่งประเมินจากกรอบ ปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา แล้วตอบคำถามในทัศนะของท่านจากข้อคำถามในแต่ละข้อ ซึ่งเป็นในลักษณะปลายเปิด
- ข้อคำถามมีทั้งหมด 6 ข้อ ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ช่วยในการสะท้อนการจัดการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549-2553 ของสถาบันการพลศึกษา นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการศึกษาอุดมศึกษาในอนาคตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ขอบคุณอย่างสูง
ดุสิต วิพรรณะ
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ม.ขอนแก่น

สรุปกรอบในสิ่งที่มุ่งประเมิน ประกอบด้วย ปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายระดับสถาบัน และยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษา สถาบันการพลศึกษาระดับอุดมศึกษา

ภารกิจตามที่พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 ในมาตรา 7 คือ

ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา กีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากรในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา ตอบสนอง และแก้ปัญหาตามนโยบายแห่งรัฐ

ปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษาของสถาบันการพลศึกษา ได้แก่

“บ่อเกิดแห่งปัญญา คือ การพลศึกษาและกีฬาที่กว้างไกล (Wisdom through Global Physical Education and Sports)” ซึ่งอธิบายแยกเป็นประเด็น ได้แก่ (1) ปัญญาและความสร้างสรรค์ (2) ความสามารถในการปฏิบัติ และ (3) มีจริยธรรม

5. ความเหมาะสมของเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

- (1) เป้าหมายมีความชัดเจน
- (2) เป้าหมายมีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน
- (3) เป้าหมายมีความตอบสนองต่อนักศึกษาและสังคม
- (4) การจัดการศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด
- (5) เป้าหมายสอดคล้องกับชื่อของสถาบัน

1. เป้าหมายวัดตามจุดประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร
 2. เป้าหมายวัดตามผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา
 3. เป้าหมายวัดตามความต้องการของสังคม
 4. เป้าหมายวัดตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด
 5. เป้าหมายวัดตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด

6. สภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และแนวโน้ม ทิศทางการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาคาร ได้ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในอนาคด
 โดยเน้นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล โดยเน้นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาบัณฑิต
 ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสาขาวิชาชีพ
 ที่เกี่ยวข้อง และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี
 ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเน้นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาบัณฑิต
 ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสาขาวิชาชีพ
 ที่เกี่ยวข้อง และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี
 ได้เป็นอย่างดี

ขอพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

การสนทนากลุ่ม ประกอบการวิจัย
เรื่อง การประเมินการจัดการศึกษาสถาบันการพลศึกษาอุดมศึกษา
ตามแนวทางการประเมินเชิงระบบและรวมพลัง

คำชี้แจง การจัดทำสนทนากลุ่ม (focus group) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิพากษ์
 ผลการประเมินการจัดการศึกษาอุดมศึกษา และการตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน

1. วันที่สนทนากลุ่ม 5 กันยายน 2554 เวลา 10.00 น.- 12.00 น.

สถานที่ ห้องประชุมคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ

2. ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------|
| 1) นายวีรพล วิเศษศิลป์ ตำแหน่ง รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ | ลายมือชื่อ..... |
| 2) นายจักรพันธ์ เรืองนภาพจร ตำแหน่ง รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์ | ลายมือชื่อ..... |
| 3) นายประยุทธ วงศ์ประมุข ครู ชำนาญการพิเศษ | ลายมือชื่อ..... |
| 4) นายสัญญา จันทรอด ตำแหน่ง ตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ | ลายมือชื่อ..... |
| 5) นายจิระศักดิ์ แสนสุธา ตำแหน่ง ตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ | ลายมือชื่อ..... |
| 6) นายประกอบ ศักดิ์ภูเขียว ตำแหน่ง ตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ | ลายมือชื่อ..... |
| 7) นายวิระ ชัยบุตร ตำแหน่ง ตำแหน่ง ครู ชำนาญการ | ลายมือชื่อ..... |
| 8) นายกนก อันวาร ตำแหน่ง ตำแหน่ง ครู ชำนาญการ | ลายมือชื่อ..... |
| 9) นางสาวมาลัยวัลย์ ศรีโมกข์ ตำแหน่ง อาจารย์ | ลายมือชื่อ..... |
| 10) <u>นางประเสริฐ พรหมสุคนธ์ ตำแหน่ง ครู ชำนาญการ</u> | ลายมือชื่อ..... |
| 11) นายทองสุข ชื่นชม ตำแหน่ง ผู้ปกครอง | ลายมือชื่อ..... |
| 12) นายแดง พลทยาน ตำแหน่ง ผู้ปกครอง | ลายมือชื่อ..... |
| 13) นางสาวพรทิพย์ สุขประเสริฐ ตำแหน่ง นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ | ลายมือชื่อ..... |
| 14) ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม นายคูสิต วิพรรณะ (ผู้วิจัย) | ลายมือชื่อ..... |
| 15) ผู้จัดบันทึก นางณชญาดา ศรีชัยเตชากร | ลายมือชื่อ..... |

3. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

- 1) ผู้ดำเนินการสนทนาแนะนำการดำเนินการวิจัยและผลการวิจัยโดยสังเขป และชี้แจง
 วัตถุประสงค์การสนทนากลุ่ม คือ เพื่อร่วมวิพากษ์การตรวจสอบยืนยันผลการประเมิน
 ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก
อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา (นายสมพงษ์ ชาติะวิทย์)**



**การสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์ผลการประเมิน และตรวจสอบยืนยัน
โดยผู้วิจัยร่วมซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามหลักการรวมพลัง**



ประวัติผู้เขียน

นายดุสิต วิพรรณะ เกิดเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2516 เป็นบุตรของนายบุญมาก วิพรรณะ และนางพิรพรรณ วดีศิริศักดิ์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา วิชาเอก คณิตศาสตร์-ฟิสิกส์ เมื่อปีการศึกษา 2540 จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา เมื่อปีการศึกษา 2547 จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ภาคปกติ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 7 ในภาคปลาย ปีการศึกษา 2551 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เริ่มรับราชการในตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 วันที่ 12 ตุลาคม 2541 สังกัดวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ

สถานที่ติดต่อ : บ้านเลขที่ 239/14 หมู่ 4 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000

โทรศัพท์มือถือ 084-8256998 E-mail : dusit_num@hotmail.com