

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา โดยในบทนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ด้วยเทคนิค DEA (Data Envelopment Analysis)

ตอนที่ 4 ผลการปรับตัวแปรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ด้วยเทคนิค DEA (Data Envelopment Analysis)

ตอนที่ 5 ผลการพัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 6 สรุปผลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์นโยบายในการดำเนินภารกิจด้านต่างๆ ของวิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการดำเนินภารกิจ 100 %

ตอนที่ 8 การนำเสนอแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปกำหนดนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

โดยมีรายละเอียดการนำเสนอข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

ในตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน ด้านการทบทวนปรับปรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน 26 ท่าน (รายนามอยู่ในภาคผนวก) ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัด
และดำเนินการของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต

ดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและดำเนินการของ วิทยาลัยพลศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสม ของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพ	
	ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	
1. อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ต่อจำนวนอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีและต่ำกว่า	3.92	0.81
2. อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน	2.96	0.54
3. อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษา	3.36	1.41
4. จำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์ต่อสัปดาห์	3.60	1.22
5. สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่อาจารย์ 3 ขึ้นไป ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	2.76	1.16
6. อัตราส่วนจำนวนอาจารย์สายบริหาร ต่อจำนวนอาจารย์สายปฏิบัติงานสอน	2.82	0.57
7. อัตราส่วนจำนวนบุคลากรที่เป็นผู้ช่วยทางวิชาการ ต่อจำนวนบุคลากรด้านธุรการ	2.88	0.83
8. สัดส่วนของนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนต่อจำนวนผู้สมัครเข้าเรียน	2.92	0.91
9. สัดส่วนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษากายในระยะเวลา เวลารับต่ำกว่าหลักสูตร ต่อจำนวนนักศึกษาในรุ่นนั้นทั้งหมด	3.92	0.57
10. อัตราส่วนพื้นที่ห้องเรียนต่อนักศึกษา 1 คน	3.44	1.08
11. อัตราส่วนพื้นที่ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ต่อนักศึกษา 1 คน	2.96	1.21
12. อัตราส่วนพื้นที่ห้องปฏิบัติการทางภาษาต่อนักศึกษา 1 คน	2.84	1.40
13. อัตราส่วนพื้นที่โรงยิมฯ ต่อนักศึกษา 1 คน	2.92	1.00
14. จำนวนชั่วโมงการ ใช้บริการโรงยิมฯ ใน 1 วัน	2.92	0.95
15. อัตราส่วนพื้นที่ห้องสมุดต่อนักศึกษา 1 คน	2.88	1.24
16. อัตราส่วนจำนวนหนังสือในห้องสมุดต่อนักศึกษาจำนวน 1 คน	3.24	1.39
17. อัตราส่วนจำนวนหนังสือในห้องสมุดต่ออาจารย์ 1 คน	2.96	1.06
18. อัตราส่วนจำนวนที่นั่งอ่านหนังสือในห้องสมุดต่อจำนวนนักศึกษาทั้งหมด	2.96	1.24
19. อัตราส่วนจำนวนงบประมาณต่อนักศึกษา 1 คน ใน 1 ปีการศึกษา	3.08	1.15
20. อัตราส่วนจำนวนงบลงทุนต่อนักศึกษา 1 คน ใน 1 ปีการศึกษา	2.92	1.19

จากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพ การจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตภัณฑ์ พบว่า มีดัชนีปัจจัย ประสิทธิภาพฯ ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่ำกว่า 3.00 จำนวน 13 ตัว และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป จำนวน 7 ตัว ได้แก่ อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีต่อ จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีและต่ำกว่า อัตราส่วนจำนวนอาจารย์และนักศึกษา จำนวนชั่วโมงสอน ของอาจารย์ต่อสัปดาห์ สัดส่วนจำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษายกยในระยะเวลาขั้นต่ำตามหลักสูตรต่อ จำนวนนักศึกษาในรุ่นนั้นทั้งหมด อัตราส่วนพื้นที่ห้องเรียนต่อนักศึกษา 1 คน อัตราส่วนจำนวนหนังสือใน ห้องสมุดต่อนักศึกษา 1 คน และอัตราส่วนจำนวนงบประมาณดำเนินการต่อนักศึกษา 1 คนใน 1 ปีการศึกษา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในการกิจด้านการวิจัย

ดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงาน ของวิทยาลัยพลศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพ	
	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
1. สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	3.04	1.02
2. จำนวนชั่วโมงการทำวิจัยของอาจารย์ใน 1 ปีการศึกษา	2.88	0.73
3. จำนวนผลงานวิจัยของอาจารย์ภายในระยะเวลา 3 ปี	2.76	1.05
4. จำนวนครั้งการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ของอาจารย์ภายในระยะเวลา 3 ปี	2.60	1.00
5. จำนวนโครงการวิจัยใน 1 ปีการศึกษา	3.16	0.99
6. จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน 1 ปีการศึกษา	3.08	1.29
7. จำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาใน 1 ปีการศึกษา	2.86	1.06
8. อัตราส่วนจำนวนหนังสือและวารสารที่เกี่ยวข้องกับการ ทำวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	3.04	1.06
9. อัตราส่วนจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนอบรมทาง การวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	2.52	1.08
10. จำนวนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยใน 1 ปีการศึกษา	3.24	1.16

จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในการกิจด้านการวิจัย พบว่า มีดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่ำกว่า 3.00 จำนวน 5 ตัว และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไปจำนวน 5 ตัว ได้แก่ สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด จำนวนโครงการวิจัยใน 1 ปีการศึกษา จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน 1 ปีการศึกษา อัตราส่วนจำนวนหนังสือและวารสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด และจำนวนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยใน 1 ปีการศึกษา

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีประสิทธิผลการจัดและ
ดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการบริการแก่สังคมหรือชุมชน

ดัชนีประสิทธิผลการจัดและดำเนินงาน ของวิทยาลัยพลศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของดัชนีประสิทธิผลการ ดำเนินงาน	
	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
1. สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ทำกิจกรรมด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือ ชุมชน ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	3.76	0.88
2. จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้รับเชิญไปบรรยายประกอบ กิจกรรมทางวิชาการใน 1 ปีการศึกษา	3.80	0.91
3. จำนวนชั่วโมงในการให้บริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน ของอาจารย์ใน 1 ปีการศึกษา	2.92	1.04
4. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นบริการวิชาการแก่ สังคมใน 1 ปีการศึกษา	4.04	0.98
5. จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการวิชาการใน 1 ปีการศึกษา	4.04	0.93
6. จำนวนงบประมาณที่ใช้ในการบริการวิชาการแก่สังคมใน 1 ปีการศึกษา	3.44	1.08

จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีประสิทธิผลการจัด
และดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน พบว่า มีดัชนีประ
สิทธิภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่ำกว่า 3.00 จำนวน 1 ตัว และมีค่าเฉลี่ยความคิ
เห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป จำนวน 5 ตัว ได้แก่ สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ทำกิจกรรมด้านการบริการ
วิชาการแก่สังคมหรือชุมชนต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้รับเชิญไปบรรยายประกอบ
กิจกรรมทางวิชาการใน 1 ปีการศึกษา จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นบริการวิชาการแก่สังคมใน 1
ปีการศึกษา จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการใน 1 ปีการศึกษา และจำนวนงบประมาณที่ใช้ในการบริการวิชาการ
แก่สังคมใน 1 ปีการศึกษา

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและ
ดำเนินการของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัดและดำเนินการ ของวิทยาลัยพลศึกษา	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพ	
	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)
1. สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่กระทำกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด	3.36	1.04
2. จำนวนชั่วโมงที่อาจารย์ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเผยแพร่ หรือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ใน 1 ปีการศึกษา	2.88	1.05
3. จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้ ไปจัดกิจกรรมหรือจัดนิทรรศการเกี่ยวกับศิลป วัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา	3.56	0.92
4. จำนวนผลงานวิจัยทางศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา	2.44	1.29
5. จำนวนโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา	3.60	1.00
6. จำนวนงบประมาณในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา	3.12	1.24

จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความเหมาะสมของดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพการจัด
และดำเนินการของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า มีดัชนีปัจจัยประสิทธิภาพ
ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่ำกว่า 3.00 จำนวน 2 ตัว และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรง
คุณวุฒิ ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป จำนวน 4 ตัว ได้แก่ สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่กระทำกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรมต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้ ไปจัดกิจกรรมหรือจัดนิทรรศการเกี่ยวกับ
ศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา จำนวนโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา
และจำนวนงบประมาณในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรตามด้วยวิธีประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา
 ในตอนนี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ตาม
 ภารกิจทั้ง 4 ด้านของวิทยาลัยพลศึกษา และได้จำแนกตัวแปรออกเป็นตัวแปรด้านปัจจัยการผลิต (Input)
 และตัวแปรด้านผลผลิต (Output) ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients) ของตัวแปรต่าง ๆ ในภารกิจ
 ด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิตของวิทยาลัยพลศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients)									
ตัวแปร	VAR 001	VAR002	VAR003	VAR004	VAR005	VAR006	VAR007	VAR008	VAR009
VAR 001	1.0000								
VAR 002	0.2759	1.0000							
VAR 003	0.4068	0.8981**	1.0000						
VAR 004	0.8790**	0.3702	0.5073*	1.0000					
VAR 005	0.3942	-0.0582	0.0022	0.3709	1.0000				
VAR 006	0.1478	-0.1873	-0.0425	0.0727	0.3405	1.0000			
VAR 007	0.8149**	0.5774*	0.8524**	0.8704**	0.5170*	0.0825	1.0000		
VAR 008	0.5650*	0.6878**	0.8810	0.8253**	0.2415	0.0838	0.7235**	1.0000	
VAR 009	0.8742**	0.5251*	0.5101*	0.8632**	0.3007	0.1504	0.8754**	0.5925*	1.0000

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

- VAR 001 คือ จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา
- VAR 002 คือ จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- VAR 003 คือ จำนวนอาจารย์ทั้งหมด
- VAR 004 คือ จำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนในรุ่นนั้น
- VAR 005 คือ จำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์ต่อสัปดาห์
- VAR 006 คือ จำนวนพื้นที่ห้องเรียน
- VAR 007 คือ จำนวนหนังสือในห้องสมุด
- VAR 008 คือ จำนวนงบประมาณใน 1 ปีการศึกษา
- VAR 009 คือ จำนวนนักศึกษาทั้งหมด

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในภารกิจด้านการผลิต บุคลากรหรือผลิตบัณฑิตของวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีค่าตั้งแต่ -0.0425 ถึง 0.9790 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงมากคือ จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา (VAR 001) กับ จำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนในรุ่นนั้น (VAR 004) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.9790 จำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนในรุ่นนั้น (VAR 004) กับจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (VAR 009) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา (VAR 001) กับจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (VAR 009) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.8742 จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสองกว่าปริญญาตรี (VAR 002) กับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (VAR003) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.8991 จำนวนอาจารย์ทั้งหมด (VAR003) กับจำนวนงบดำเนินการใน 1 ปีการศึกษา (VAR008) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.8610

เนื่องจากตัวแปรบางคู่เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาคัดเลือกตัวแปร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา อย่างเหมาะสมต่อไป

ในเรื่องจำนวนนักศึกษา ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือ จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา กับจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนในรุ่นนั้น (0.9790) จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษากับจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (0.8742) และจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนกับจำนวนนักศึกษาทั้งหมด (0.8632) ผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียน และจำนวนนักศึกษาทั้งหมดทิ้งไปโดยเลือกตัวแปรจำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษามาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

ในเรื่องจำนวนอาจารย์ ตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูง คือ จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสองกว่าปริญญาตรีกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (0.8991) และจำนวนอาจารย์ทั้งหมดกับจำนวนงบดำเนินการใน 1 ปีการศึกษา (0.8610) ผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสองกว่าปริญญาตรีทิ้งไป โดยเลือกตัวแปรจำนวนอาจารย์ทั้งหมด เป็นค่าตัวแปรในการศึกษาประสิทธิภาพฯ เนื่องจากจำนวนอาจารย์ทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับจำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา มากกว่าจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสองกว่าปริญญาตรี ส่วนจำนวนอาจารย์ทั้งหมด และจำนวนงบดำเนินการใน 1 ปีการศึกษา ผู้วิจัยได้พิจารณาให้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพฯ ทั้ง 2 ตัว เนื่องจากเป็นข้อมูลคนละด้านกัน

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients) ของตัวแปรต่าง ๆ ในภารกิจด้านการวิจัยของวิทยาลัยพลศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients)					
ตัวแปร	VAR 001	VAR 002	VAR 003	VAR 004	VAR 005
VAR 001	1.0000				
VAR 002	0.9631**	1.0000			
VAR 003	0.5776*	0.5891*	1.0000		
VAR 004	-0.2144	-0.1497	-0.3480	1.0000	
VAR 005	0.3781	0.4045	0.2998	-0.0528	1.0000

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

- VAR 001 คือ จำนวนโครงการวิจัยใน 1 ปีการศึกษา
- VAR 002 คือ จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน 1 ปีการศึกษา
- VAR 003 คือ จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย
- VAR 004 คือ จำนวนหนังสือและวารสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย
- VAR 005 คือ จำนวนงบประมาณในการทำวิจัย ใน 1 ปีการศึกษา

จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในภารกิจด้านการวิจัยของวิทยาลัยพลศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีค่าตั้งแต่ -0.0528 ถึง 0.9631 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงมาก คือ จำนวนโครงการวิจัยใน 1 ปีการศึกษา (VAR 001) กับ จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน 1 ปีการศึกษา (VAR 002) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.9631

เนื่องจากตัวแปรทั้ง 2 ตัว เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง (0.9631) ผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรจำนวนโครงการวิจัยใน 1 ปีการศึกษาทิ้งไป โดยเลือกตัวแปร จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน 1 ปีการศึกษามาใช้วิเคราะห์ประสิทธิภาพการจัดการและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการวิจัยต่อไป

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients) ของตัวแปรต่าง ๆ ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน ของวิทยาลัยพลศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients)					
ตัวแปร	VAR 001	VAR 002	VAR 003	VAR 004	VAR 005
VAR 001	1.0000				
VAR 002	0.6336**	1.0000			
VAR 003	-0.0664	0.0026	1.0000		
VAR 004	-0.1351	0.0622	0.1279	1.0000	
VAR 005	0.5552*	0.7950**	-0.0823	0.46538	1.0000

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

- VAR 001 คือ จำนวนโครงการที่เป็นการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนใน 1 ปีการศึกษา
- VAR 002 คือ จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการวิชาการใน 1 ปีการศึกษา
- VAR 003 คือ จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้รับเชิญไปบรรยายประกอบกิจกรรมทางวิชาการใน 1 ปีการศึกษา
- VAR 004 คือ จำนวนอาจารย์ที่ทำกิจกรรมด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน
- VAR 005 คือ จำนวนงบประมาณในการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนใน 1 ปีการศึกษา

จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนของวิทยาลัยพลศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีค่าตั้งแต่ -0.0664 ถึง 0.7950

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients) ของตัวแปรต่าง ๆ ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของวิทยาลัยพลศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients)				
ตัวแปร	VAR 001	VAR 002	VAR 003	VAR 004
VAR 001	1.0000			
VAR 002	-0.1338	1.0000		
VAR 003	0.1279	0.5791*	1.0000	
VAR 004	0.3932	0.1916	0.3264	1.0000

* $p < 0.05$

VAR 001 คือ จำนวนโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา

VAR 002 คือ จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้ไปจัดกิจกรรมหรือจัดนิทรรศการเกี่ยวกับ ศิลปวัฒนธรรม ใน 1 ปีการศึกษา

VAR 003 คือ จำนวนอาจารย์ที่ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

VAR 004 คือ จำนวนงบประมาณในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา

จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีค่าตั้งแต่ -0.1338 ถึง 0.5791

จากผลกรวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า

-ตัวแปรในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลผลิตบัณฑิตบางคู่มีความสัมพันธ์กันสูง ผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรบางตัวทิ้งไป เหลือตัวแปรในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลผลิตบัณฑิตอยู่ 6 ตัว

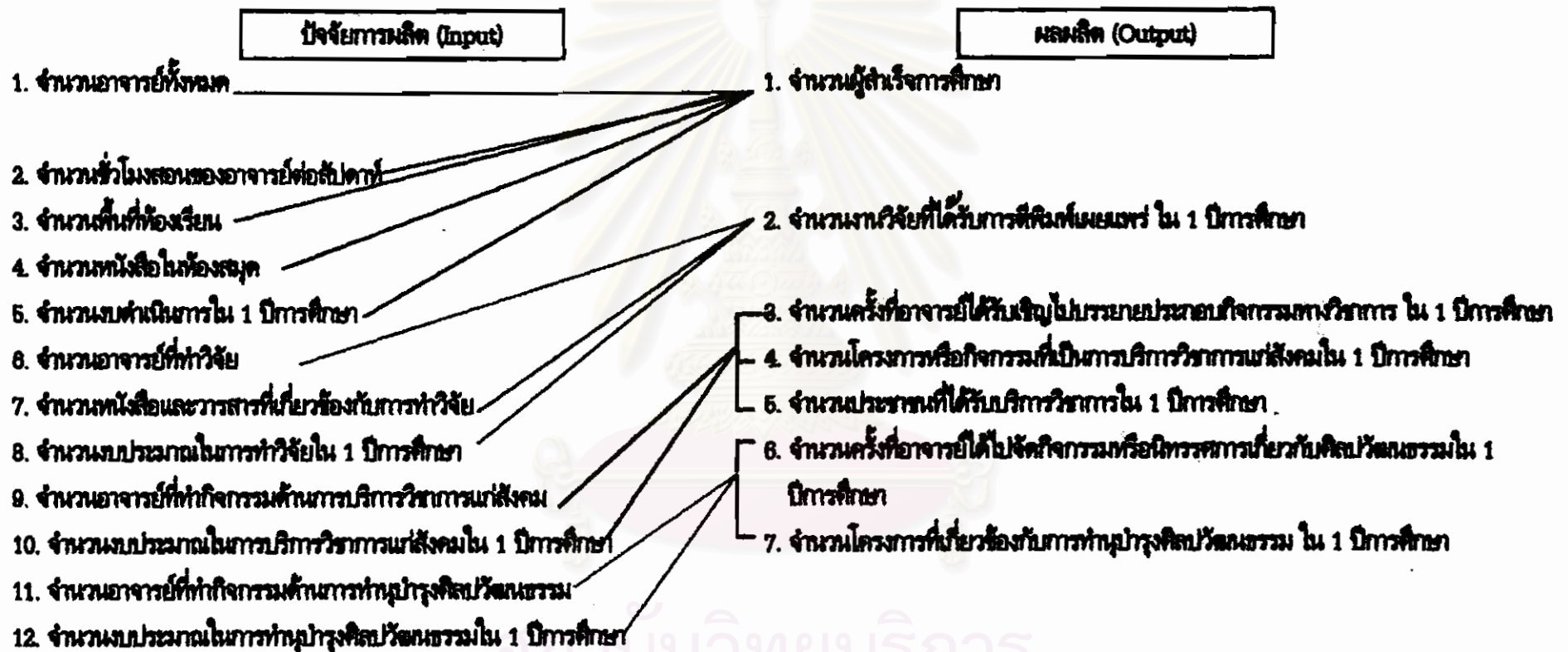
-ตัวแปรในภารกิจด้านการวิจัยบางคู่ มีความสัมพันธ์กันสูง ผู้วิจัยจึงได้ตัดตัวแปรบางตัวทิ้งไป เหลือตัวแปรในภารกิจด้านการวิจัยอยู่ 4 ตัว

-ตัวแปรในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน มีอยู่ 5 ตัว

-ตัวแปรในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีอยู่ 4 ตัว

ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ ในภารกิจทั้ง 4 ด้าน มีทั้งหมด 19 ตัว ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น ตัวแปรด้านปัจจัยการผลิต (Input) 12 ตัว และ เป็นตัวแปรด้านผลผลิต (Output) 7 ตัว

แผนภาพที่ ๘ ปัจจัยการผลิต (Input) และผลผลิต (Output) ตามตัวไป่งชี้ประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา



หมายเหตุ ปัจจัยการผลิตที่มีผลต่อการเกิดผลผลิตนั้น ๆ

ปัจจัยการผลิตที่มีผลต่อจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาได้แก่ จำนวนอาจารย์ทั้งหมด จำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์ต่อสัปดาห์ จำนวนพื้นที่ห้องเรียน จำนวนหนังสือในห้องสมุด จำนวนงบประมาณดำเนินการใน 1 ปีการศึกษา

ปัจจัยการผลิตที่มีผลต่อจำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน 1 ปีการศึกษา ได้แก่ จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย จำนวนหนังสือและวารสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย และจำนวนงบประมาณในการทำวิจัยใน 1 ปีการศึกษา

ปัจจัยการผลิตที่มีผลต่อ จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นบริการวิชาการแก่สังคมใน 1 ปีการศึกษา จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการวิชาการใน 1 ปีการศึกษา จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้รับเชิญไปบรรยายประกอบกิจกรรมทางวิชาการใน 1 ปีการศึกษา ได้แก่จำนวนอาจารย์ที่ทำกิจกรรมด้านบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน และจำนวนงบประมาณในการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนใน 1 ปีการศึกษา

ปัจจัยการผลิตที่มีผลต่อจำนวนโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา และ จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้ไปจัดกิจกรรมหรือนิทรรศการเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา ได้แก่ จำนวนอาจารย์ที่ทำกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และจำนวนงบประมาณในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาด้วยเทคนิค DEA (Data Envelopment Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำเทคนิค DEA มาใช้วิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 16 แห่ง ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตภัณฑ์ ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และภารกิจด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LINDO ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) และชุดอ้างอิงประสิทธิภาพ (Efficiency Reference Set) ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจด้านการผลิต บุคลากรหรือผลิตภัณฑ์

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (%)	ชุดอ้างอิงประสิทธิภาพ	
		วพ. 10	วพ.16
01	67.24	0.00	0.44
02	49.35	0.47	0.00
03	44.49	0.00	0.30
04	54.47	0.44	0.08
05	40.86	0.00	0.27
06	64.17	0.00	0.52
07	55.43	0.42	0.00
08	56.19	0.00	0.52
09	91.99	0.34	0.00
10	100.00	-	-
11	80.90	0.38	0.23
12	96.35	0.00	0.31
13	46.68	0.32	0.00
14	88.90	0.02	0.37
15	80.83	0.30	0.45
16	100.00	-	-

จากค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ พบว่ามีวิทยาลัยพลศึกษา 2 แห่ง ที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 100 % คือ วพ.10 และ วพ.16 รองลงมาคือ วพ.12 วพ.09 วพ.14 วพ.11 วพ.15 มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 96.35% 91.99% 88.90% 80.90% และ 80.83% ตามลำดับ ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ น้อยที่สุด คือ วพ.05 มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 40.86%

ตารางที่ 10 ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) และชุดอ้างอิงประสิทธิภาพ (Efficiency Reference Set) ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจด้านการวิจัย

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (%)	ชุดอ้างอิงประสิทธิภาพ		
		วพ.01	วพ.05	วพ.15
01	100.00	-	-	-
02	-(ไม่มีผลงานวิจัย)	-	-	-
03	30.00	0.00	0.00	0.50
04	52.34	0.14	0.00	0.29
05	100.00	-	-	-
06	94.95	0.15	0.28	0.00
07	34.34	0.23	0.10	0.05
08	75.00	0.00	0.00	0.50
09	-(ไม่มีผลงานวิจัย)	-	-	-
10	75.00	0.00	0.00	1.00
11	-(ไม่มีผลงานวิจัย)	-	-	-
12	-(ไม่มีผลงานวิจัย)	-	-	-
13	62.77	0.24	0.13	0.00
14	-(ไม่มีผลงานวิจัย)	-	-	-
15	100.00	-	-	-
16	-(ไม่มีผลงานวิจัย)	-	-	-

จากค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ พบว่า มีวิทยาลัยพลศึกษา 3 แห่งที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 100% คือ วพ.01 วพ.05 วพ.15 รองลงมาคือ วพ.06 วพ.08 วพ.10 มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 94.95% 75.00% และ 75.00% ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์น้อยที่สุดคือ วพ.03 มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 30.00%

วิทยาลัยพลศึกษาที่ไม่มีผลงานการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งเป็นผลผลิตในภารกิจด้านการวิจัยเลย มีจำนวน 6 แห่ง คือ วพ.02 วพ.09 วพ.11 วพ.12 วพ.14 และ วพ.16

ตารางที่ 11 ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) และชุดอ้างอิงประสิทธิภาพ (Efficiency Reference Set) ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน

วิทยาลัยพลศึกษา	ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (%)	ชุดอ้างอิงประสิทธิภาพ		
		วพ.09	วพ.11	วพ.15
01	71.43	1.33	0.00	0.00
02	28.93	0.59	0.00	0.00
03	22.95	0.59	0.00	0.00
04	56.61	0.16	0.00	0.09
05	71.69	1.02	0.00	0.00
06	26.67	0.80	0.00	0.00
07	67.17	0.34	0.14	0.003
08	56.95	1.00	0.16	0.00
09	100.00	-	-	-
10	51.68	0.00	0.00	0.50
11	100.00	-	-	-
12	43.42	0.53	0.00	0.00
13	46.62	0.46	0.00	0.00
14	86.96	0.64	0.00	0.00
15	100.00	-	-	-
16	38.11	0.55	0.00	0.00

จากค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ พบว่า มีวิทยาลัยพลศึกษา 3 แห่งที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 100 % คือ วพ.09 วพ.11 วพ.15 รองลงมาคือ วพ.14 วพ.05 วพ.01 มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 86.96% 71.69% และ 71.43% ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์น้อยที่สุดคือ วพ.03 มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 22.95%

ตารางที่ 12 ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) และชุดอ้างอิงประสิทธิภาพ (Efficiency Reference Set) ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจด้านกรทบทุนำร่อง ศิลปวัฒนธรรม

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (%)	ชุดอ้างอิงประสิทธิภาพ				
		วพ.02	วพ.04	วพ.11	วพ.13	วพ.14
01	49.31	0.00	0.02	0.00	0.48	0.28
02	100.00	-	-	-	-	-
03	42.36	0.00	0.00	0.08	0.25	0.00
04	100.00	-	-	-	-	-
05	66.67	0.00	0.67	0.00	0.00	0.00
06	53.28	0.00	0.00	0.02	0.88	0.38
07	93.92	0.84	0.06	0.00	0.00	0.47
08	70.92	0.03	0.60	0.00	0.00	0.66
09	59.42	0.02	0.00	0.00	0.00	0.98
10	46.24	0.00	0.00	0.07	0.40	0.00
11	100.00	-	-	-	-	-
12	51.17	0.00	0.18	0.00	0.06	0.25
13	100.00	-	-	-	-	-
14	100.00	-	-	-	-	-
15	28.70	0.05	0.02	0.00	0.00	0.38
16	51.08	0.00	0.36	0.00	0.03	0.31

จากค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ พบว่า มีวิทยาลัยพลศึกษา 5 แห่งที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 100% คือ วพ.02 วพ.04 วพ.11 วพ.13 และ วพ.14 รองลงมาคือ วพ.07 วพ.08 มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 93.92% และ 70.92% ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์น้อยที่สุดคือ วพ.15 มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 28.70%

ตารางที่ 13 ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (%) ในการดำเนินภารกิจด้าน			
	การผลิตบุคลากร	การวิจัย	การบริการวิชาการ	การทำนุบำรุงศิลป
01	67.24	100.00	71.43	49.31
02	49.35	-	28.93	100.00
03	44.49	30.00	22.95	42.36
04	54.47	52.34	56.61	100.00
05	40.86	100.00	71.69	66.67
06	64.17	94.95	26.67	53.28
07	55.43	34.34	67.17	93.92
08	56.19	75.00	56.95	70.92
09	91.99	-	100.00	59.42
10	100.00	75.00	51.68	46.24
11	80.90	-	100.00	100.00
12	96.35	-	43.42	51.17
13	46.58	62.77	45.62	100.00
14	88.90	-	86.96	100.00
15	80.83	100.00	100.00	28.70
16	100.00	-	38.11	51.08

จากค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาในการดำเนินภารกิจด้านต่างๆ พบว่า มีวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ ตั้งแต่ 70 % ขึ้นไป 3 ภารกิจ อยู่ 3 แห่ง คือ วพ.11 วพ.14 และ วพ.15 วิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ ตั้งแต่ 70 % ขึ้นไป 2 ภารกิจ อยู่ 5 แห่ง คือ วพ.01 วพ.05 วพ.08 วพ.09 วพ.10 และวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ ตั้งแต่ 70 % ขึ้นไป 1 ภารกิจ อยู่ 7 แห่ง คือ วพ. 02 วพ.04 วพ.06 วพ.07 วพ.12 วพ.13 วพ.16 แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยพลศึกษาส่วนใหญ่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์อยู่ในระดับสูงในการดำเนินภารกิจหลายด้าน ซึ่งเป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่าวิทยาลัยฯ เหล่านี้มีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินภารกิจด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 14 การเรียงลำดับวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) ในการดำเนินงานกิจการด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต ตั้งแต่สูงที่สุด (100 %) ลดหลั่นลงไปตามลำดับ

ลำดับที่	ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency)	วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)
1	100.00	10
1	100.00	16
3	96.35	12
4	91.99	09
5	88.90	14
6	80.90	11
7	80.83	15
8	67.24	01
9	64.17	06
10	56.19	08
11	55.43	07
12	54.47	04
13	49.35	02
14	46.58	13
15	44.49	03
16	40.86	05

วิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการดำเนินงานกิจการด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต สูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 คือ วพ.10 และ วพ. 16 ลำดับที่ 3 คือ วพ.12 ลำดับที่ 4 คือ วพ.09 ลำดับที่ 5 คือ วพ.14 รองลงไปคือ วพ.11 วพ. 15 วพ.01 วพ.06 วพ.08 วพ.07 วพ.04 วพ.02 วพ.13 วพ.03 ตามลำดับ และวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์เป็นลำดับที่ 16 คือ วพ.05

ตารางที่ 15 การเรียงลำดับวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) ในการดำเนินการกิจการวิจัย ตั้งแต่สูงที่สุด (100 %) ลดหลั่นลงไปตามลำดับ

ลำดับที่	ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency)	วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)
1	100.00	01
1	100.00	05
1	100.00	15
4	94.95	06
5	75.00	08
5	75.00	10
7	62.77	13
8	52.34	04
9	34.34	07
10	30.00	03

หมายเหตุ : วิทยาลัยพลศึกษาที่มีผลงานการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ มีเพียง 10 แห่ง

วิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการดำเนินการกิจการวิจัยสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 คือ วพ.01 วพ.05 และ วพ.15 ลำดับที่ 4 คือ วพ.06 ลำดับที่ 5 คือ วพ.08 และ วพ.10 รองลงไปคือ วพ. 13 วพ.04 วพ.07 ตามลำดับ และวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์เป็นลำดับที่ 10 คือ วพ.03

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 การเรียงลำดับวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) ในการดำเนินการกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน ตั้งแต่สูงที่สุด (100 %) ลดทลันลงไปตามลำดับ

ลำดับที่	ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency)	วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)
1	100.00	09
1	100.00	11
1	100.00	15
4	86.96	14
5	71.69	05
6	71.43	01
7	67.17	07
8	56.95	08
9	56.61	04
10	51.68	10
11	45.62	13
12	43.42	12
13	38.11	16
14	28.93	02
15	26.67	06
16	22.95	03

วิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการดำเนินการกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 คือ วพ.09 วพ.11 และ วพ. 15 ลำดับที่ 4 คือ วพ.14 ลำดับที่ 5 คือ วพ.05 รองลงไปคือ วพ.01 วพ. 07 วพ.08 วพ.04 วพ.10 วพ.13 วพ.12 วพ.16 วพ.02 วพ.06 ตามลำดับ และวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์เป็นลำดับที่ 16 คือ วพ.03

ตารางที่ 17 การเรียงลำดับวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) ในการดำเนินการกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตั้งแต่สูงที่สุด (100 %) ลดทล้นลงไปตามลำดับ

ลำดับที่	ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ (Relative Efficiency)	วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)
1	100.00	02
1	100.00	04
1	100.00	11
1	100.00	13
1	100.00	14
6	93.92	07
7	70.92	08
8	66.67	05
9	59.42	09
10	53.28	06
11	51.17	12
12	51.08	16
13	49.31	01
14	46.24	10
15	42.36	03
16	28.70	15

วิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการดำเนินการกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 คือ วพ.02 วพ.04 วพ.11 วพ.13 และ วพ.14 ลำดับที่ 6 คือ วพ.07 ลำดับที่ 7 คือ วพ.08 รองลงไปคือ วพ.05 วพ.09 วพ.06 วพ.12 วพ.16 วพ.01 วพ.10 วพ.03 ตามลำดับ และวิทยาลัยพลศึกษาที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์เป็นลำดับที่ 16 คือ วพ.15

ตอนที่ 4 การปรับตัวแปรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพณิชยการด้วยเทคนิค DEA (Data Envelopment Analysis)

สำหรับวิทยาลัยพณิชยการซึ่งมีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานน้อยกว่า 100% แสดงว่า วิทยาลัยพณิชยการนั้นมีการใช้ปัจจัยการผลิตเพื่อผลิตผลผลิตออกมายังไม่เต็มที่ ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะนำเทคนิค DEA มาใช้ในการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ให้สูงขึ้นเป็น 100% โดยการปรับจำนวนปัจจัยการผลิตหรือจำนวนผลผลิต โดยการใช้ข้อมูลชุดอ้างอิงประสิทธิภาพ ของวิทยาลัยพณิชยการที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 100% ซึ่งในการปรับสามารถทำได้ 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ให้สูงขึ้นเป็น 100% โดยการปรับจำนวนปัจจัยการผลิตที่ใช้ โดยผลิตผลผลิตจำนวนเท่าเดิม

กรณีที่ 2 ปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ให้สูงขึ้นเป็น 100% โดยการปรับจำนวนผลผลิตโดยใช้ปัจจัยการผลิตจำนวนเท่าเดิม

ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 จำนวนปัจจัยการผลิต (Input) ต่าง ๆ ที่ควรปรับ โดยที่ผลิตผลผลิต (Output) จำนวนเท่าเดิมเพื่อให้ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพณิชยการสูงขึ้นเป็น 100% ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต

วิทยาลัยพณิชยการ (วน.)	ปัจจัยการผลิต														
	จำนวนอาจารย์ทั้งหมด(คน)			จำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์ต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง) V4			จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ (ร้อยตัวรวมพร) V5			จำนวนหนังสือที่สอนในท้องตลาด(พันเล่ม) V8			จำนวนย่นค่าในการใน 1 ปีการศึกษา (ล้านบาท) V7		
	V2			V4			V5			V8			V7		
	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ	จำ
	นวน	นวน	นวน	นวน	นวน	นวน	นวน	นวน	นวนที่	นวน	นวน	นวน	นวน	นวน	นวน
	ที่๕	ที่	ที่	ที่๕	ที่	ที่	ที่๕	ที่	คว	ที่๕	ที่	ที่คว	ที่๕	ที่	ที่
	จริง	คว	คว	จริง	คว	คว	จริง	คว	ปรับ	จริง	คว	ปรับ	จริง	คว	คว
		ใช้	ปรับ		ใช้	ปรับ		ใช้			ใช้			ใช้	ปรับ
01	44	18	-28	19	9	-10	21.00	9.16	-4.89	14.65	9.98	-4.69	11.39	8.83	-4.58
02	51	21	-30	19	9	-10	19.23	7.80	-11.63	23.78	11.62	-12.28	14.72	8.80	-7.92
03	40	12	-28	19	6	-13	14.12	21.00	-8.97	16.04	8.79	-8.25	10.82	4.88	-6.18
04	42	23	-19	22	11	-11	27.29	8.77	-18.43	27.68	12.59	-15.09	13.88	7.61	-6.27
05	35	11	-24	20	8	-14	18.40	6.61	-12.79	15.00	6.11	-8.89	11.32	4.19	-7.13
06	58	21	-37	18	11	-7	17.52	10.85	-6.67	18.42	11.82	-6.80	16.57	8.11	-8.46
07	38	19	-17	21	8	-13	18.98	6.76	-10.20	26.16	10.24	-14.92	10.92	6.05	-4.87
08	33	12	-12	19	6	-13	24.96	6.15	-18.81	11.91	6.70	-5.21	13.71	4.59	-9.12
09	25	16	-9	17	7	-10	24.16	6.56	-18.60	9.21	5.43	-0.88	5.41	4.98	-0.43
10
11	38	26	-10	20	12	-8	25.10	10.93	-14.17	18.00	14.54	-3.48	11.24	9.08	-2.16
12	28	12	-14	18	7	-11	23.10	6.42	-16.68	7.27	7.00	-0.27	6.75	4.80	-1.95
13	35	14	-21	20	6	-14	24.40	5.12	-19.28	16.88	7.70	-9.09	9.86	4.69	-6.27
14	23	16	-7	22	8	-14	15.62	7.93	-7.59	9.83	8.75	-1.08	6.70	5.98	-0.74
15	43	22	-11	23	15	-8	24.16	14.17	-9.99	21.67	17.51	-4.16	13.99	11.21	-2.68
16

ในการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตภัณฑ์ โดยผลิตผลผลิต (Output) ซึ่งก็คือจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเท่าเดิม พบว่า วิทยาลัยพลศึกษา 14 แห่ง ที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ไม่ถึง 100% ควรปรับจำนวนปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ดังนี้

-จำนวนอาจารย์ทั้งหมด (V2) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งควรปรับลดลง โดยวฟ.ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วฟ.14 ควรปรับลดลง 7 คน และ วฟ. ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วฟ.06 ควรปรับลดลง 37 คน

-จำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์ต่อสัปดาห์ (V4) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งควรปรับลดลง โดยวฟ. ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วฟ.06 ควรปรับลดลง 7 ชั่วโมง/สัปดาห์ และวฟ.ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วฟ.05 วฟ.13 และ วฟ.14 ควรปรับลดลง 14 ชั่วโมง/สัปดาห์

-จำนวนพื้นที่ห้องเรียน (V5) วิทยาลัยพลศึกษาควรปรับลดลง 13 แห่ง โดย วฟ.ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วฟ.01 ควรปรับลดลง 469 ตารางเมตร และ วฟ. ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วฟ.13 ควรปรับลดลง 1928 ตารางเมตร ส่วน วฟ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นมี 1 แห่ง คือ วฟ.03 ควรปรับเพิ่มขึ้น 697 ตารางเมตร

-จำนวนหนังสือทั้งหมดในห้องสมุด (V6) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งควรปรับลดลง โดย วฟ.ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วฟ.12 ควรปรับลดลง 270 เล่ม และวฟ.ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วฟ.04 ควรปรับลดลง 15,090 เล่ม

-จำนวนงบดำเนินการใน 1 ปีการศึกษา (V7) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งควรปรับลดลง โดย วฟ.ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วฟ.09 ควรปรับลดลง 0.43 ล้านบาท และ วฟ.ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วฟ.08 ควรปรับลดลง 9.12 ล้านบาท

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 จำนวนผลผลิต (Output) ที่ควรปรับ โดยใช้ปัจจัยการผลิต (Input) จำนวนเท่าเดิมเพื่อให้ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาเพิ่มขึ้นเป็น 100% ในภารกิจด้านการผลิต บุคลากรหรือผลิตบัณฑิต

วิทยาลัยพลศึกษา วพ.	ผลผลิต		
	จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา (คน) V1		
	จำนวนที่ผลิตจริง	จำนวนที่ควรจะเป็น	จำนวนที่ควรเพิ่มขึ้น
01	315	468	153
02	353	715	362
03	214	481	167
04	387	711	324
05	196	480	284
06	378	589	211
07	315	568	253
08	214	381	67
09	259	282	23
10	-	-	-
11	454	561	107
12	224	233	9
13	239	513	274
14	279	314	35
15	551	682	131
16	-	-	-

ในการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต โดยใช้ปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ในจำนวนเท่าเดิม พบว่าวิทยาลัยพลศึกษา 14 แห่ง ที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ไม่ถึง 100 % ควรปรับเพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทุกแห่ง โดย วพ.ที่ควรปรับเพิ่มน้อยที่สุดคือ วพ. 12 ควรปรับเพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดคือ วพ.08 ควรปรับเพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดคือ วพ.08 ควรปรับเพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดคือ วพ.08 ควรปรับเพิ่มจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดคือ วพ.08

ตารางที่ 20 จำนวนปัจจัยการผลิต (Input) ต่าง ๆ ที่ควรปรับ โดยที่ผลิตผลผลิต (Output) จำนวนเท่าเดิมเพื่อให้ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาสูงขึ้นเป็น 100% ในภารกิจด้านการวิจัย

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ปัจจัยการผลิต								
	จำนวนหนังสือและวารสาร ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย (ร้อยละ) V1			จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย (คน) V2			จำนวนงบประมาณในการ ทำวิจัยใน 1 ปีการศึกษา (พันบาท) V3		
	จำนวน ที่ใช้ จริง	จำนวน ที่ ควรใช้	จำนวน ที่ ควร ปรับ	จำนวน ที่ใช้ จริง	จำนวน ที่ ควรใช้	จำนวน ที่ ควร ปรับ	จำนวน ที่ใช้ จริง	จำนวน ที่ ควรใช้	จำนวน ที่ ควร ปรับ
01	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-
03	2.80	0.80	-2.20	5	2	-3	115.88	12.83	-102.95
04	1.73	0.84	-0.89	3	2	-1	20.00	10.47	-9.53
05	-	-	-	-	-	-	-	-	-
06	0.89	0.84	-0.05	5	2	-3	10.00	9.48	-0.52
07	2.90	1.00	-1.90	5	2	-3	25.00	8.57	-16.43
08	1.50	0.60	-0.90	2	1	-1	93.17	12.83	-80.34
09 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	2.97	1.20	-1.77	4	3	-1	110.00	25.67	-84.33
11 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	1.60	1.00	-0.60	8	2	-6	13.333	8.37	-4.96
14 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* หมายถึง วิทยาลัยพลศึกษาที่ไม่มีผลผลิตด้านการวิจัย

ในการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ ในการกิจด้านการวิจัย โดยผลิตผลผลิต ซึ่งก็คืองานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน 1 ปีการศึกษา เท่าเดิม พบว่า วิทยาลัยพลศึกษา 7 แห่ง ที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ไม่ถึง 100 % ควรปรับจำนวนปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ดังนี้

-จำนวนหนังสือและวารสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย (V1) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่ง ควรปรับลดลง โดยวฟ.ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วฟ.06 ควรปรับลดลง 5 เล่ม และวฟ.ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วฟ.03 ควรปรับลดลง 220 เล่ม

-จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย (V2) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งควรปรับลดลง โดยวฟ.ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วฟ.04 วฟ.08 วฟ.10 ควรปรับลดลงแต่ละ 1 คน และ วฟ.ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วฟ.13 ควรปรับลดลง 6 คน

-จำนวนงบประมาณในการทำวิจัยใน 1 ปีการศึกษา (V3) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งควรปรับลดลง โดยวฟ. ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วฟ.06 ควรปรับลดลง 520 บาท และ วฟ.ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วฟ.03 ควรปรับลดลง 102,850 บาท

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 จำนวนผลผลิต (Output) ที่ควรปรับ โดยใช้ปัจจัยการผลิต (Input) จำนวนเท่าเดิมเพื่อให้ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาเพิ่มขึ้นเป็น 100% ในภารกิจด้านการวิจัย

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ผลผลิต		
	จำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน 1 ปีการศึกษา (เล่ม) V2		
	จำนวนที่ผลิตจริง	จำนวนที่ควรจะเป็น	จำนวนที่ควรเพิ่มขึ้น
01	-	-	-
02 *	-	-	-
03	1	3	2
04	1	2	1
05	-	-	-
06	1	1 (1.05)	0
07	1	3	2
08	1	1 (1.33)	0
09 *	-	-	-
10	2	3	1
11 *	-	-	-
12 *	-	-	-
13	1	2	1
14 *	-	-	-
15	-	-	-
16 *	-	-	-

* หมายถึง วิทยาลัยพลศึกษาที่ไม่มีผลผลิตด้านการวิจัย

ในการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจด้านการวิจัย โดยใช้ปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ในจำนวนเท่าเดิม พบว่า วิทยาลัยพลศึกษา 7 แห่ง ที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ไม่ถึง 100% ควรปรับเพิ่มผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ทุกแห่ง โดย วพ. ที่ควรปรับเพิ่มน้อยที่สุดคือ วพ.06 และ วพ.08 โดยปรับเพิ่มเพียง .05 และ .33 (ซึ่งไม่ถึง 1 จึงไม่ได้ปรับไว้ในตาราง) และ วพ. ที่ควรปรับเพิ่มมากที่สุดคือ วพ.03 และ วพ.07 ควรปรับเพิ่มอีก แห่งละ 2 เล่ม

ตารางที่ 22 จำนวนปัจจัยการผลิต (Input) ต่าง ๆ ที่ควรปรับ โดยที่ผลิตผลผลิต (Output) จำนวนเท่าเดิมเพื่อให้ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาสูงขึ้นเป็น 100% ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ปัจจัยการผลิต					
	จำนวนอาจารย์ที่ทํากิจกรรมเกี่ยวกับ การบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน (คน) V1			จำนวนงบประมาณที่ใช้ในการบริการ วิชาการแก่สังคมหรือชุมชน (พันบาท) V2		
	จำนวนที่ใช้ จริง	จำนวนที่ ควรใช้	จำนวนที่ ควรปรับ	จำนวนที่ใช้ จริง	จำนวนที่ ควรใช้	จำนวนที่ ควรปรับ
01	22	15	-7	35.00	26.60	-8.40
02	23	7	-16	39.67	11.80	-27.87
03	29	7	-22	50.00	11.80	-38.20
04	16	4	-12	15.00	17.30	+2.30
05	24	11	-13	15.00	20.40	+5.40
06	33	9	-24	60.00	16.00	-44.00
07	14	6	-8	6.67	10.37	+3.70
08	25	14	-11	149.11	45.38	-103.73
09	-	-	-	-	-	-
10	24	10	-14	143.33	78.33	-65.00
11	-	-	-	-	-	-
12	16	6	-10	20.00	10.60	-9.40
13	16	5	-11	11.67	9.00	-2.67
14	11	7	-4	10.00	12.80	+2.80
15	-	-	-	-	-	-
16	18	6	-12	25.00	11.00	-14.00

ในการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ ในการกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน โดยผลิตผลผลิต ซึ่งก็คือ จำนวนโครงการที่เป็นบริการ วิชาการแก่สังคมหรือชุมชนใน 1 ปีการศึกษา จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการวิชาการใน 1 ปีการศึกษา และ จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้รับเชิญไปบรรยายประกอบกิจกรรมทางวิชาการใน 1 ปีการศึกษา เท่าเดิม พบว่า วิทยาลัยพลศึกษา 13 แห่งที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ไม่ถึง 100% ควรปรับจำนวนปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ดังนี้

-จำนวนอาจารย์ที่ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน (V1) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งควรปรับลดลง โดย วพ.ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วพ.14 ควรปรับลดลง 4 คน และ วพ. ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วพ.06 ควรปรับลดลง 24 คน

-จำนวนงบประมาณที่ใช้ในการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน (V2) วิทยาลัยพลศึกษา 9 แห่งควรปรับลดลง โดย วพ.ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วพ.13 ควรปรับลดลง 2,670 บาท และ วพ.ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วพ.08 ควรปรับลดลง 103,730 บาท ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาอีก 4 แห่งควรปรับเพิ่มขึ้น โดย วพ.ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นน้อยที่สุดคือ วพ.04 ควรปรับเพิ่มขึ้น 2,300 บาท และ วพ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ วพ.05 ควรปรับเพิ่มขึ้น 5,400 บาท

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 จำนวนผลผลิต (Output) ที่ควรปรับ โดยใช้ปัจจัยการผลิต (Input) จำนวนเท่าเดิมเพื่อให้ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาเพิ่มขึ้นเป็น 100% ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ผลผลิต								
	จำนวนโครงการที่เป็น บริการวิชาการแก่สังคม หรือชุมชนใน 1 ปีการ ศึกษา (โครงการ) V1			จำนวนประชาชนที่ได้รับ บริการวิชาการใน 1 ปีการ ศึกษา (พันคน) V2			จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้รับ เชิญไปบรรยายประกอบกิจ กรรมทางวิชาการใน 1 ปี การศึกษา (ครั้ง) V3		
	จำนวน ที่ผลิต จริง	จำนวน ที่ควร จะเป็น	จำนวน ที่ควร เพิ่ม ขึ้น	จำนวน ที่ผลิต จริง	จำนวน ที่ควร จะเป็น	จำนวน ที่ควร เพิ่มขึ้น	จำนวน ที่ผลิต จริง	จำนวน ที่ควร จะเป็น	จำนวน ที่ควร เพิ่มขึ้น
01	12	12	0	11.50	11.50	0	7	10	3
02	2	2	0	11.87	11.87	0	3	10	7
03	19	19	0	18.33	18.33	0	3	13	10
04	9	9	0	81.87	195.14	133.47	3	7	4
05	4	4	0	12.33	12.33	0	7	10	3
06	18	18	0	24.87	24.87	0	4	15	11
07	44	88	42	38.37	77.86	39.49	3	119	118
08	126	229	104	141.87	1283.58	1141.91	2	2	0
09	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	10	10	0	283.33	548.24	284.91	3	3	0
11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	13	13	0	13.33	13.33	0	3	7	4
13	47	47	0	15.33	15.33	0	3	7	4
14	5	5	0	10.00	10.00	0	4	5	1
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	9	9	0	12.00	12.00	0	3	8	5

ในการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน โดยใช้ปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ในจำนวนเท่าเดิม พบว่า วิทยาลัยพลศึกษา 13 แห่งที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ไม่ถึง 100 % ควรปรับจำนวนผลผลิตต่าง ๆ ดังนี้

-จำนวนโครงการที่เป็นบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนใน 1 ปีการศึกษา พบว่าวิทยาลัยพลศึกษา 2 แห่ง ควรปรับเพิ่มขึ้นคือ วพ. 07 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 42 โครงการ และวพ. 08 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 104 โครงการ ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาอีก 11 แห่ง ไม่ต้องปรับจำนวนโครงการ

-จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการวิชาการใน 1 ปีการศึกษา พบว่าวิทยาลัยพลศึกษา 4 แห่ง ควรปรับเพิ่มขึ้น คือ วพ. 04 วพ. 07 วพ. 08 และ วพ. 10 โดย วพ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นน้อยที่สุดคือ วพ. 07 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 3949 คน และ วพ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ วพ. 08 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 1,141,910 คน ส่วน วพ. อีก 9 แห่ง ไม่ต้องปรับจำนวนประชาชนที่ได้รับบริการวิชาการใน 1 ปีการศึกษา

-จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้รับเชิญไปบรรยายประกอบกิจกรรมทางวิชาการ ใน 1 ปีการศึกษา พบว่า วิทยาลัยพลศึกษา 11 แห่ง ควรปรับเพิ่มขึ้น โดย วพ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้น น้อยที่สุด คือ วพ. 14 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 1 ครั้ง และวพ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ วพ. 07 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 116 ครั้ง ส่วน วพ. อีก 2 แห่ง ไม่ต้องปรับจำนวนครั้งที่อาจารย์ได้รับเชิญไปบรรยายประกอบกิจกรรมทางวิชาการใน 1 ปีการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 จำนวนปัจจัยการผลิต (Input) ต่าง ๆ ที่ควรปรับ โดยที่ผลิตผลผลิต (Output) เท่าเดิม เพื่อให้ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาสูงขึ้นเป็น 100 % ในการกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ปัจจัยการผลิต					
	จำนวนอาจารย์ที่ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (คน)			จำนวนงบประมาณในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา		
	V 1			V2 (พันบาท)		
	จำนวนที่ใช้จริง	จำนวนที่ควรใช้	จำนวนที่ควรปรับ	จำนวนที่ใช้จริง	จำนวนที่ควรใช้	จำนวนที่ควรปรับ
01	18	9	-9	35.00	17.40	-17.60
02	-	-	-	-	-	-
03	12	5	-7	49.67	13.50	-36.17
04	-	-	-	-	-	-
05	25	9	-16	10.00	6.67	-3.33
06	29	16	-13	60.00	31.97	-28.03
07	17	16	-1	10.00	9.39	-0.61
08	19	14	-5	18.00	12.76	-5.24
09	12	7	-5	16.67	9.90	-6.77
10	15	7	-8	80.00	17.15	-62.85
11	-	-	-	-	-	-
12	10	5	-4	12.00	6.15	-5.85
13	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-
15	13	4	-9	15.00	4.31	-10.69
16	15	8	-7	15.00	7.66	-7.34

ในการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยที่ผลิตผลผลิต ซึ่งก็คือ จำนวนโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา และจำนวนครั้งที่อาจารย์ได้ไปจัดกิจกรรมหรือจัดนิทรรศการเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ใน 1 ปีการศึกษาจำนวนเท่าเดิม พบว่าวิทยาลัยพลศึกษา 11 แห่ง ที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ไม่ถึง 100 % ควรปรับจำนวนปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ดังนี้

-จำนวนอาจารย์ ที่ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (V1) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่งควรปรับลดลง โดย วพ. ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุด คือ วพ. 07 ควรปรับลดลง 1 คน และ วพ. ที่ปรับลดลงมากที่สุด คือ วพ. 05 ควรปรับลดลง 18 คน

-จำนวนงบประมาณในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา (V2) วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่ง ควรปรับลดลง โดย วพ. ที่ควรปรับลดลงน้อยที่สุดคือ วพ.07 ควรปรับลดลง 610 บาท และวพ. ที่ควรปรับลดลงมากที่สุดคือ วพ.10 ควรปรับลดลง 62,850 บาท



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 จำนวนปัจจัยการผลิต (Input) ต่าง ๆ ที่ควรปรับ โดยที่ผลิตผลผลิต(Output) เท่าเดิม เพื่อให้ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาสูงขึ้นเป็น 100 % ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ผลผลิต					
	จำนวนโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา (โครงการ) U 1			จำนวนครั้งที่อาจารย์ได้ไปจัดกิจกรรมหรือ จัดนิทรรศการเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา (ครั้ง) U 2		
	จำนวนที่ใช้	จำนวนที่ควร	จำนวนที่ควร	จำนวนที่ใช้	จำนวนที่ควรใช้	จำนวนที่ควร
	จริง	ใช้	ปรับ	จริง		ปรับ
01	4	33	29	4	9	5
02	-	-	-	-	-	-
03	4	24	20	2	6	4
04	-	-	-	-	-	-
05	2	2	0	4	6	2
06	7	45	38	7	14	7
07	12	13	1	3	4	1
08	8	17	9	5	8	3
09	9	15	6	1	1	0
10	4	27	23	3	7	4
11	-	-	-	-	-	-
12	3	17	14	2	4	2
13	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-
15	4	21	17	1	7	6
16	4	26	21	3	7	4

ในการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพันธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาต่าง ๆ ในการจัดดำเนินการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยใช้ปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ในจำนวนเท่าเดิม พบว่า วิทยาลัยพลศึกษา 11 แห่งที่มีค่าประสิทธิภาพสัมพันธ์ไม่ถึง 100 % ควรปรับจำนวนผลผลิตต่าง ๆ ดังนี้

-ปรับจำนวนโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษาพบว่า วิทยาลัยพลศึกษา 10 แห่ง ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก โดย วพ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นน้อยที่สุดคือ วพ. 07 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 1 โครงการ และ วพ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ วพ. 06 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 38 โครงการ ส่วน วพ. 05 ไม่ต้องปรับจำนวนโครงการ

-หรือปรับจำนวนครั้งที่อาจารย์ได้ไปจัดกิจกรรมหรือจัดนิทรรศการเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา พบว่าวิทยาลัยพลศึกษา 10 แห่ง ควรปรับเพิ่มขึ้นโดย วพ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นน้อยที่สุด คือ วพ. 07 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 1 ครั้ง และ วพ. ที่ควรปรับเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ วพ. 06 ควรปรับเพิ่มขึ้นอีก 7 ครั้ง ส่วน วพ. 09 ไม่ต้องปรับจำนวนครั้งที่อาจารย์ได้ไปจัดกิจกรรมหรือนิทรรศการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในการปฏิบัติงานการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	ผลผลิต(Output)	ปัจจัยการผลิต (Input)				
	จำนวนผู้สำเร็จ การศึกษา (U1)	จำนวน อาจารย์ (V2)	จำนวน ชั่วโมง สอนของ อาจารย์ ต่อ สัปดาห์ (V4)	จำนวน พื้นที่ห้อง เรียน (V5)	จำนวน หนังสือใน ห้องสมุด (V6)	จำนวน งบดำเนินการ ใน 1 ปี การศึกษา (V7)
01	0.002135	0.000000	0.000000	0.000000	0.068259	0.000000
02	0.001398	0.000000	0.052632	0.000000	0.000000	0.000000
03	0.002079	0.000000	0.000000	0.000000	0.066489	0.000000
04	0.001407	0.014243	0.000000	0.000000	0.000000	0.028949
05	0.002085	0.000000	0.000000	0.000000	0.066667	0.000000
06	0.001698	0.000000	0.000000	0.000000	0.054289	0.000000
07	0.001760	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.091575
08	0.002626	0.000000	0.000000	0.000000	0.083963	0.000000
09	0.003552	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.184843
10	0.001328	0.018165	0.000000	0.011298	0.000000	0.000000
11	0.001782	0.000000	0.000000	0.000000	0.040969	0.023360
12	0.004301	0.000000	0.000000	0.000000	0.137552	0.000000
13	0.001949	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000	0.101420
14	0.003186	0.000000	0.000000	0.000000	0.073259	0.041771
15	0.001467	0.000000	0.000000	0.000000	0.033730	0.019232
16	0.001381	0.025000	0.000000	0.000000	0.000000	0.000000

จากค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต พบว่า

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา (U1) ของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 16 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.001328 ถึง 0.004301

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอาจารย์ทั้งหมด (V2) ของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 13 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.000000 และวิทยาลัยพลศึกษาอีก 3 แห่ง มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอาจารย์ทั้งหมด (V2) ตั้งแต่ 0.014243 ถึง 0.025000

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ของอาจารย์ (V4) ของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 15 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.00 และอีก 1 แห่ง มีค่า 0.052632

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนพื้นที่ห้องเรียน (V5) ของวิทยาลัยพลศึกษา 15 แห่ง มีค่า 0.00 และอีก 1 แห่งมีค่า 0.011298

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนหนังสือในห้องสมุด (V6) ของวิทยาลัยพลศึกษา 7 แห่ง มีค่า 0.00 และอีก 8 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.033730 ถึง 0.137552

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนงบดำเนินการใจ 1 ปีการศึกษา (V7) ของวิทยาลัยพลศึกษา 9 แห่ง มีค่า 0.00 และอีก 7 แห่งมีค่าตั้งแต่ 0.019232 ถึง 0.184843

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่มีผลต่อค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการวิจัย

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	จำนวนงานวิจัยที่ ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ใน 1 ปี การศึกษา (U2)	จำนวนหนังสือและ วารสารที่เกี่ยวข้อง กับการทำวิจัย (V1)	จำนวนอาจารย์ที่ทำ วิจัย (V2)	จำนวนงบประมาณใน การทำวิจัยใน 1 ปี การศึกษา (V3)
01	0.333333	0.000000	0.000000	0.046153
02*	-	-	-	-
03	0.300000	0.000000	0.200000	0.000000
04	0.523417	0.000000	0.278237	0.008264
05	0.500000	0.228465	0.000000	0.032324
06	0.949528	0.433868	0.000000	0.061386
07	0.343400	0.132910	0.048584	0.014866
08	0.750000	0.000000	0.500000	0.000000
09*	-	-	-	-
10	0.375000	0.000000	0.250000	0.000000
11*	-	-	-	-
12*	-	-	-	-
13	0.627727	0.286828	0.000000	0.040582
14*	-	-	-	-
15	0.500000	0.193521	0.070740	0.021645
16*	-	-	-	-

*หมายเหตุ วิทยาลัยพลศึกษาที่ไม่มีผลผลิตด้านการวิจัย

จากค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในการกิจด้านการวิจัย ซึ่งมีวิทยาลัยพลศึกษาที่มีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ 10 แห่ง พบว่า

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนงานวิจัย ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน 1 ปีการศึกษา (U2) ของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 10 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.300000 ถึง 0.949528

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนหนังสือและวารสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย (V1) ของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 5 แห่ง มีค่า 0.000000 ส่วนอีก 5 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.132910 ถึง 0.433868

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย (V2) ของวิทยาลัยพลศึกษา 4 แห่ง มีค่า 0.000000 ส่วนอีก 6 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.048584 ถึง 0.500000

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนงบประมาณในการทำวิจัยใน 1 ปีการศึกษา (V3) ของวิทยาลัยพลศึกษา 3 แห่งมีค่า 0.000000 ส่วนอีก 7 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.008264 ถึง 0.061386



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่มีผลต่อค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของ
วิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	จำนวนโครงการ ที่เป็นบริการวิชาการ การแก่สังคม หรือชุมชนใน 1 ปีการศึกษา (U1)	จำนวน ประชาชนที่ได้ รับบริการวิชา การ 1ปีการ ศึกษา (U2)	จำนวนครั้งที่ อาจารย์ได้รับ เชิญไปบรรยาย ประกอบกิจ กรรมทางวิชา การใน 1 ปีการ ศึกษา (U 3)	จำนวนอาจารย์ ที่ทำกิจกรรม เกี่ยวกับการ บริการวิชาการ แก่สังคมหรือ ชุมชน (V1)	จำนวนงบประมาณที่ ใช้ในการบริการวิชา การแก่สังคม หรือ ชุมชน (V2)
01	0.000000	0.000000	0.102041	0.038961	0.004082
02	0.000000	0.000000	0.096446	0.036825	0.003858
03	0.000000	0.000000	0.076495	0.029207	0.003060
04	0.000000	0.003251	0.121871	0.054334	0.008716
05	0.000000	0.000000	0.1021421	0.039106	0.004097
06	0.000000	0.000000	0.066667	0.025455	0.002667
07	0.007824	0.008313	0.002830	0.057165	0.029952
08	0.004129	0.000377	0.000000	0.040000	0.000000
09	0.009804	0.000000	0.000000	0.045276	0.025098
10	0.000000	0.0018724	0.000000	0.009518	0.005383
11	0.000000	0.001326	0.049717	0.022165	0.003553
12	0.000000	0.000000	0.144737	0.055263	0.005789
13	0.000000	0.000000	0.152073	0.0580164	0.006083
14	0.000000	0.000000	0.21391	0.083004	0.008696
15	0.005506	0.005708	0.000000	0.039571	0.020585
16	0.000000	0.000000	0.127021	0.048499	0.005081

จากค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน ของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 16 แห่ง พบว่า

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนโครงการที่เป็นบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนใน 1 ปีการศึกษา (U1) ของวิทยาลัยพลศึกษา 12 แห่ง มีค่า 0.000000 ส่วนอีก 4 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.004129 ถึง 0.009804

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนประชาชนที่ได้รับบริการวิชาการใน 1 ปีการศึกษา (U2) ของวิทยาลัยพลศึกษา 10 แห่ง มีค่า 0.000000 ส่วนอีก 6 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.000.77 ถึง 0.008313

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนครั้งที่อาจารย์ได้รับเชิญไปบรรยายประกอบกิจกรรมทางวิชาการใน 1 ปีการศึกษา (U3) ของวิทยาลัยพลศึกษา 4 แห่ง มีค่า 0.000000 ส่วนอีก 12 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.002830 ถึง 0.217391

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนอาจารย์ที่ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน (V1) ของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 16 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.009518 ถึง 0.083004

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนงบประมาณที่ใช้ในการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน (V2) ของวิทยาลัยพลศึกษา 1 แห่ง มีค่า 0.000000 ส่วนอีก 15 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.002667 ถึง 0.029952

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่มีผลต่อค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของ
วิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิทยาลัยพลศึกษา (วพ.)	จำนวนโครงการ เกี่ยวกับการทำนุ บำรุงศิลปวัฒน ธรรมใน 1 ปีการ ศึกษา (U1)	จำนวนครั้งที่ อาจารย์ได้ไปจัดกิจ กรรมหรือจัด นิทรรศการเกี่ยวกับ ศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา (U2)	จำนวนอาจารย์ที่ทัก กิจกรรมเกี่ยวกับการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒน ธรรม (V1)	จำนวนงบประมาณใน การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา(V2)
01	0.017610	0.105660	0.045283	0.005283
02*	0.111111	0.000000	0.000000	0.206911
03	0.028725	0.154356	0.083333	0.000000
04	0.000000	0.166667	0.000000	0.10000
05	0.000000	0.166667	0.000000	0.100000
06	0.012373	0.063746	0.033316	0.000564
07	0.046505	0.127046	0.032736	0.044349
08	0.032744	0.089452	0.023049	0.031226
09	0.066023	0.000000	0.028919	0.039178
10	0.022980	0.123485	0.066667	0.000000
11	0.025641	0.000000	0.021156	0.008268
12	0.034113	0.204678	0.087719	0.010234
13	0.000000	0.142857	0.056122	0.007143
14	0.111111	0.000000	0.048668	0.035933
15	0.042634	0.116470	0.030011	0.040657
16	0.023217	0.139303	0.059701	0.006965

จากค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในการกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 16 แห่ง พบว่า

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนโครงการเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา (U1) ของวิทยาลัยพลศึกษา 3 แห่งมีค่า 0.000000 ส่วนอีก 13 แห่งมีค่าตั้งแต่ 0.012373 ถึง 0.111111

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนครั้งที่อาจารย์ได้ไปจัดกิจกรรมหรือจัดนิทรรศการเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา (U2) ของวิทยาลัยพลศึกษา 4 แห่ง มีค่า 0.000000 ส่วนอีก 12 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.063748 ถึง 0.166667

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนอาจารย์ที่ทำการกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (V1) ของวิทยาลัยพลศึกษา 3 แห่ง มีค่า 0.000000 ส่วนอีก 13 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.021156 ถึง 0.087719

-ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจำนวนงบประมาณในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมใน 1 ปีการศึกษา (V2) ของวิทยาลัยพลศึกษา 2 แห่งมีค่า 0.000000 ส่วนอีก 14 แห่ง มีค่าตั้งแต่ 0.000564 ถึง 0.206911

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

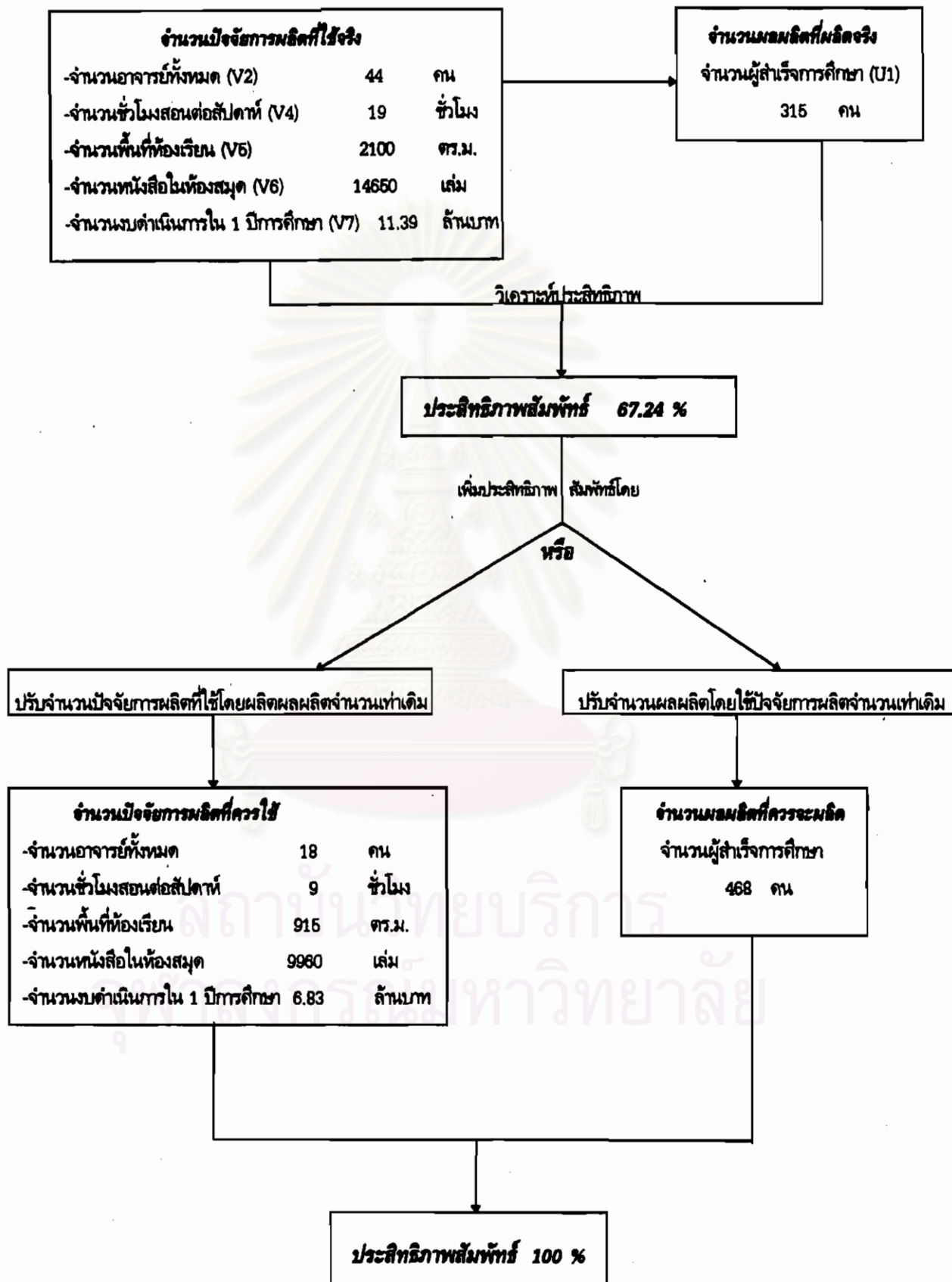
ตอนที่ 5 ผลการพัฒนาารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านต่างๆ และการปรับประสิทธิภาพสัมพัทธ์ โดยใช้เทคนิค DEA ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผล เพื่อนำเสนอรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ที่ได้พัฒนาขึ้น โดยแยกตามภารกิจด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตภัณฑ์ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รูปแบบ ที่ได้พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานสำหรับวิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการจัดและดำเนินงานไม่ถึง 100% ในการดำเนินการกิจด้านต่างๆ โดยในแผนภาพที่ 8 - 21 เป็นรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตภัณฑ์ แผนภาพที่ 22 - 28 เป็นรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจด้านการวิจัย แผนภาพที่ 29 - 41 เป็นรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน และแผนภาพที่ 42 - 52 เป็นรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในภารกิจด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

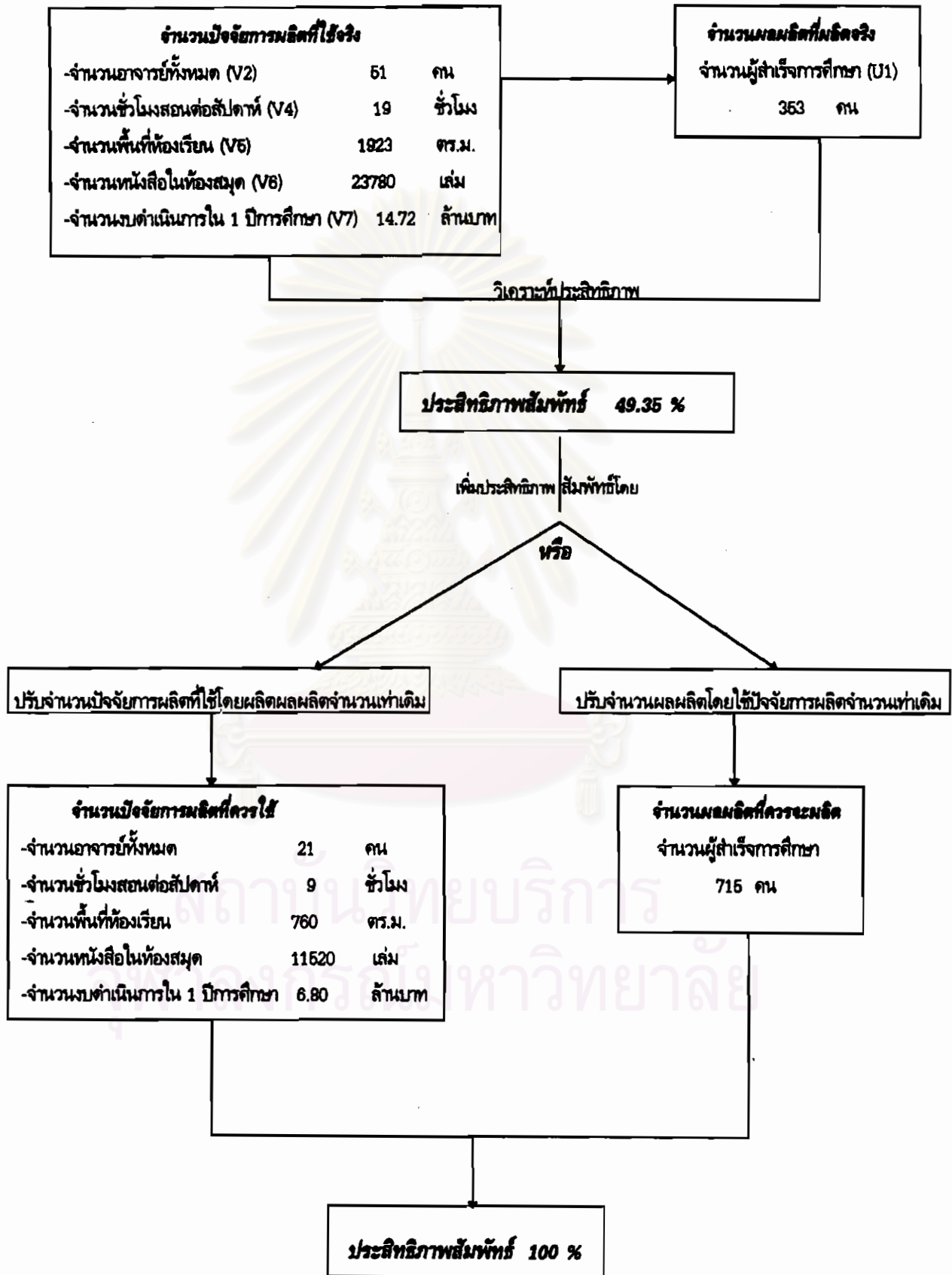
โดยในรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา จะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปัจจัยการผลิตต่างๆ จำนวนผลผลิต ค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ จำนวนปัจจัยการผลิตหรือจำนวนผลผลิตที่วิทยาลัยฯ แต่ละแห่งควรปรับเพื่อเป็นการปรับค่าประสิทธิภาพสัมพัทธ์ให้สูงขึ้นเป็น 100 % ดังรายละเอียดในรูปแบบฯ ต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

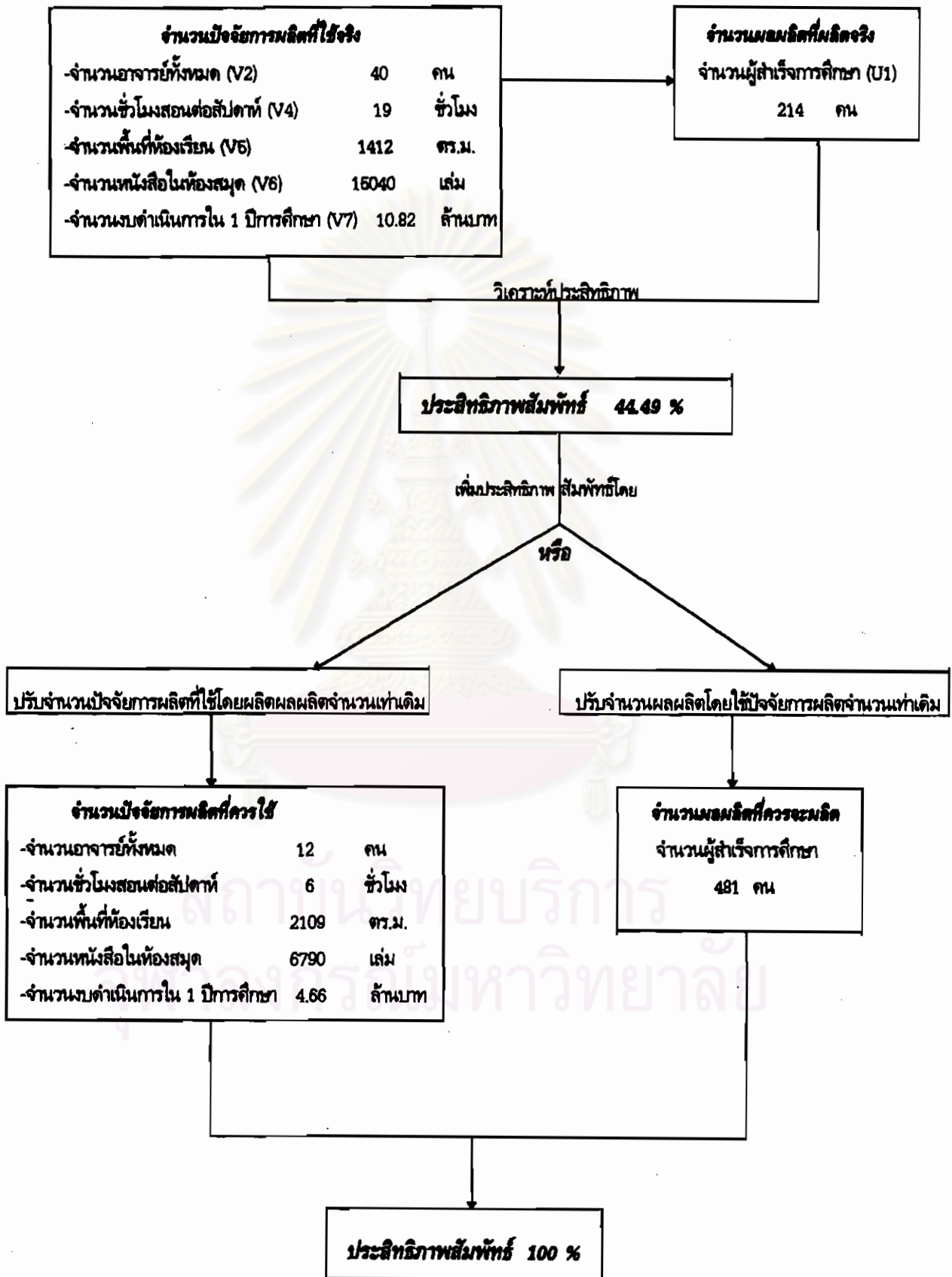
แผนภาพที่ 8 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 01 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



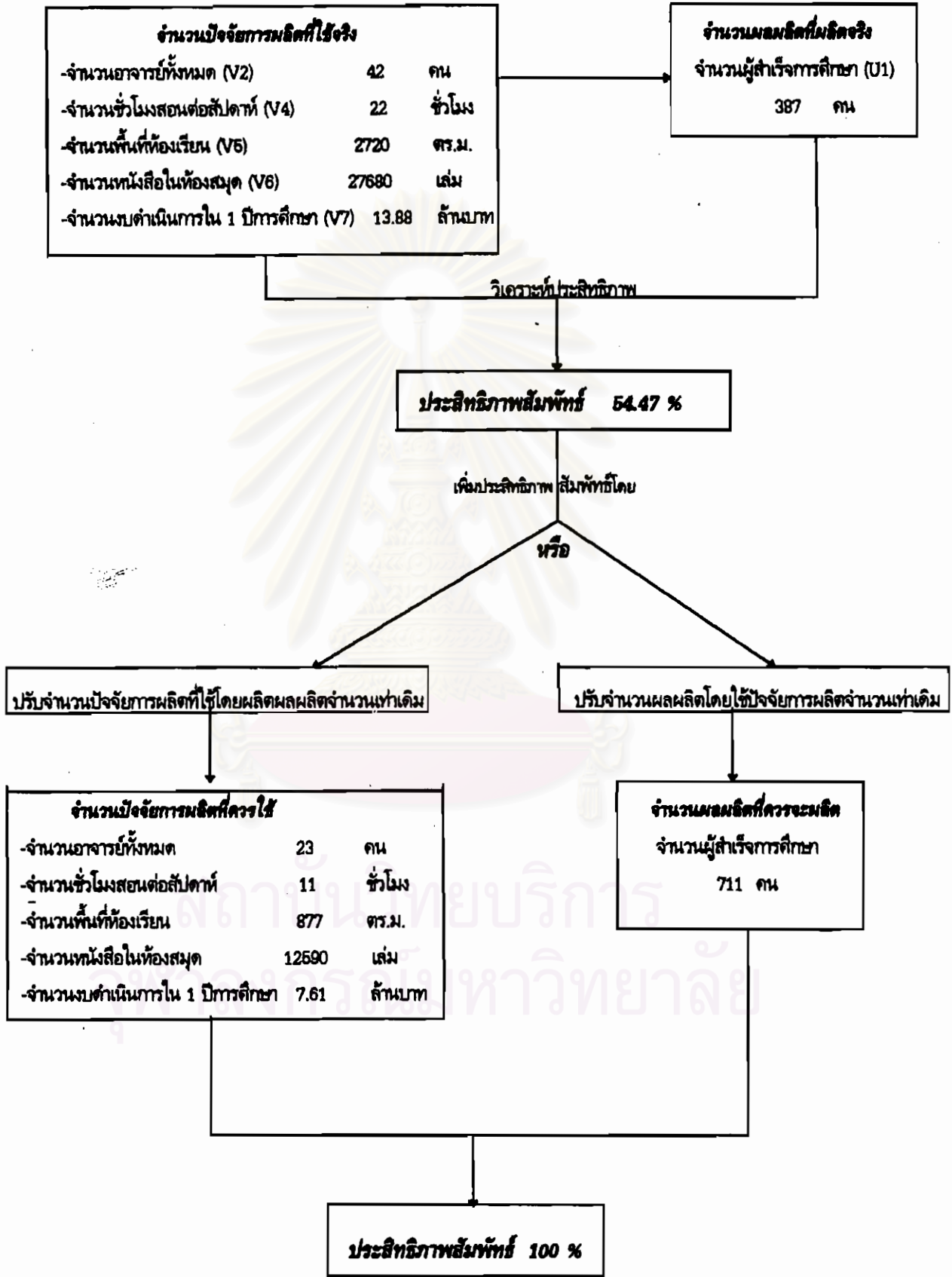
แผนภาพที่ 9 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 02 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



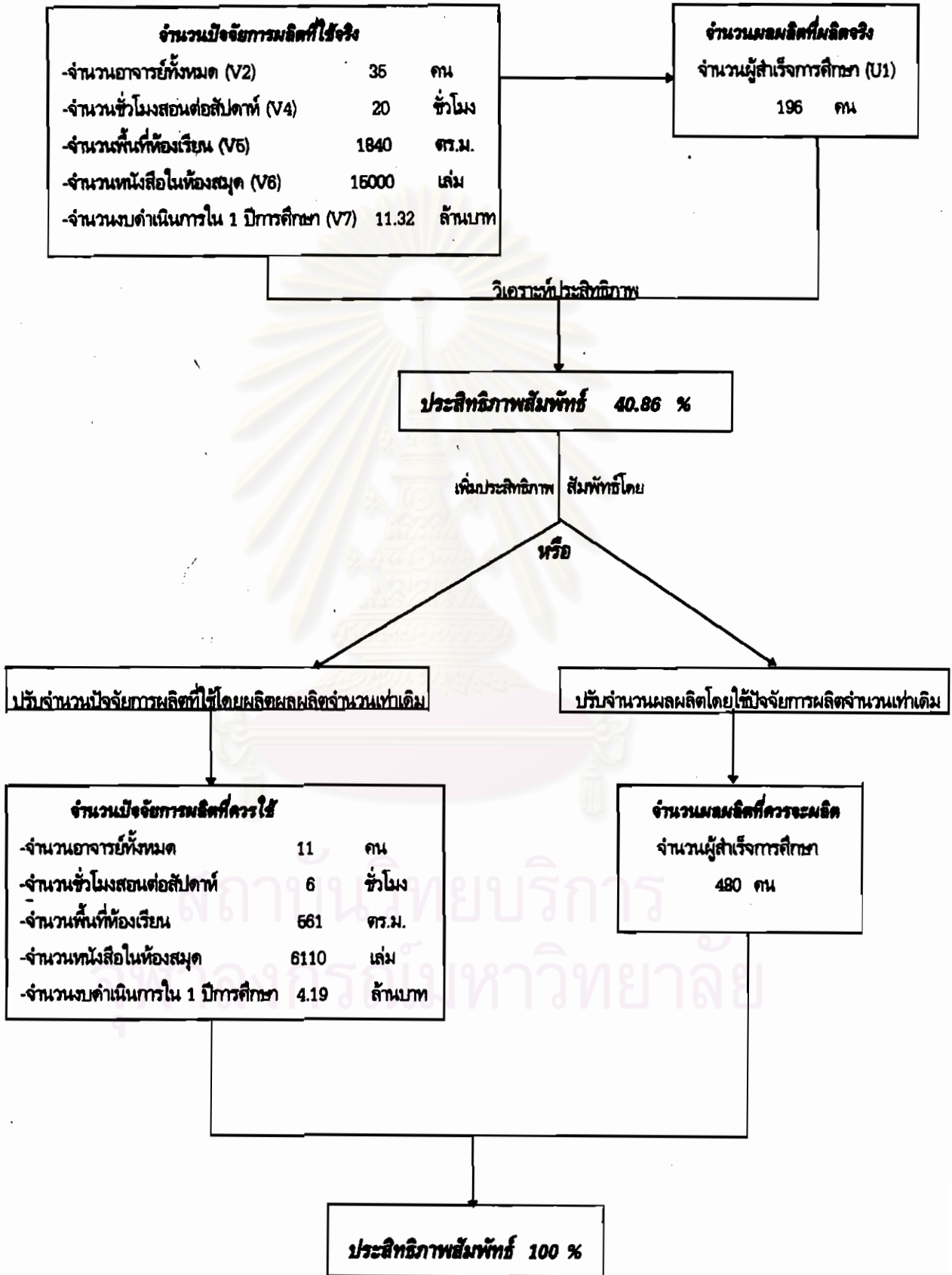
แผนภาพที่ 10 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 03 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



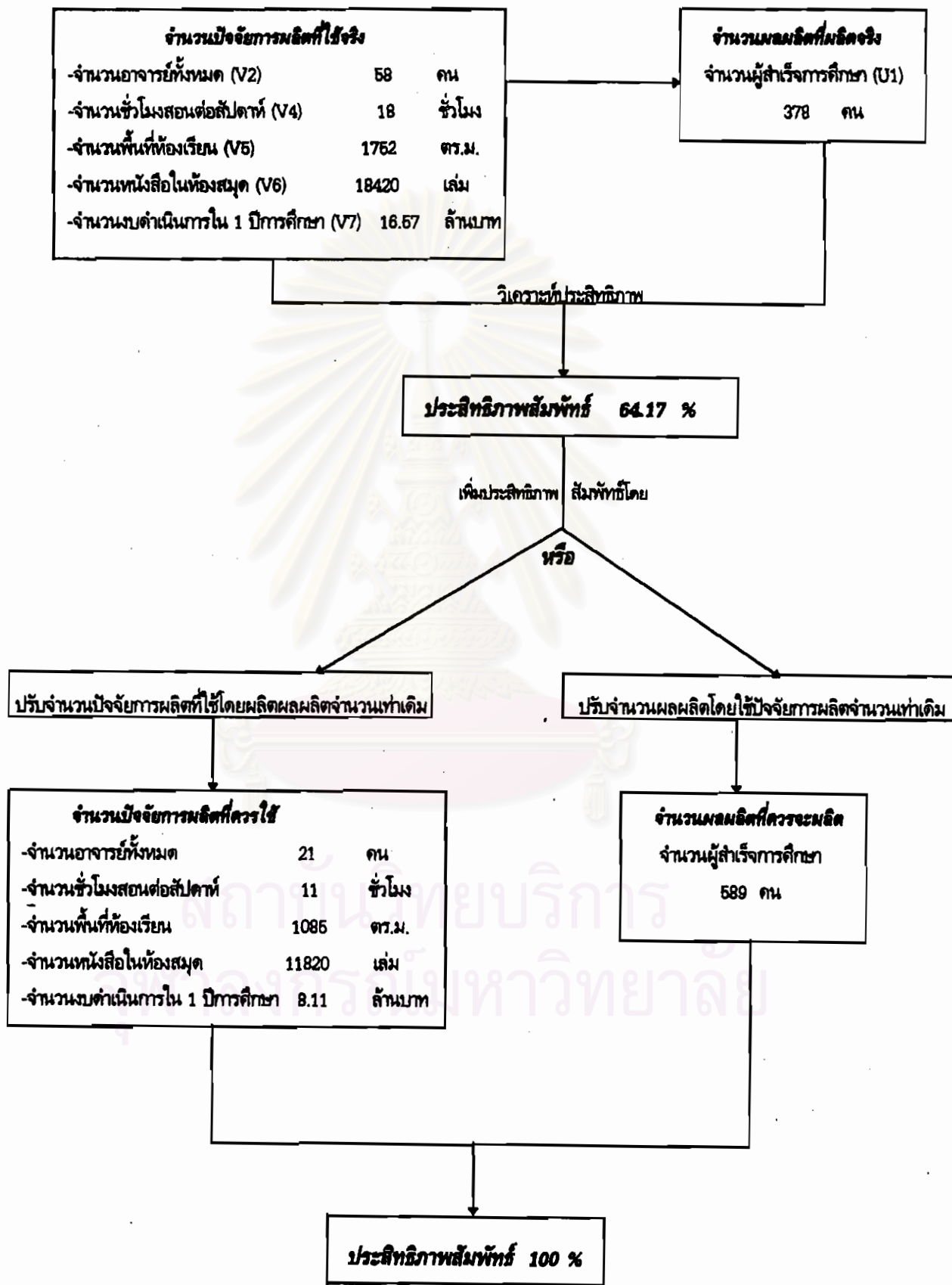
แผนภาพที่ 11 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 04 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



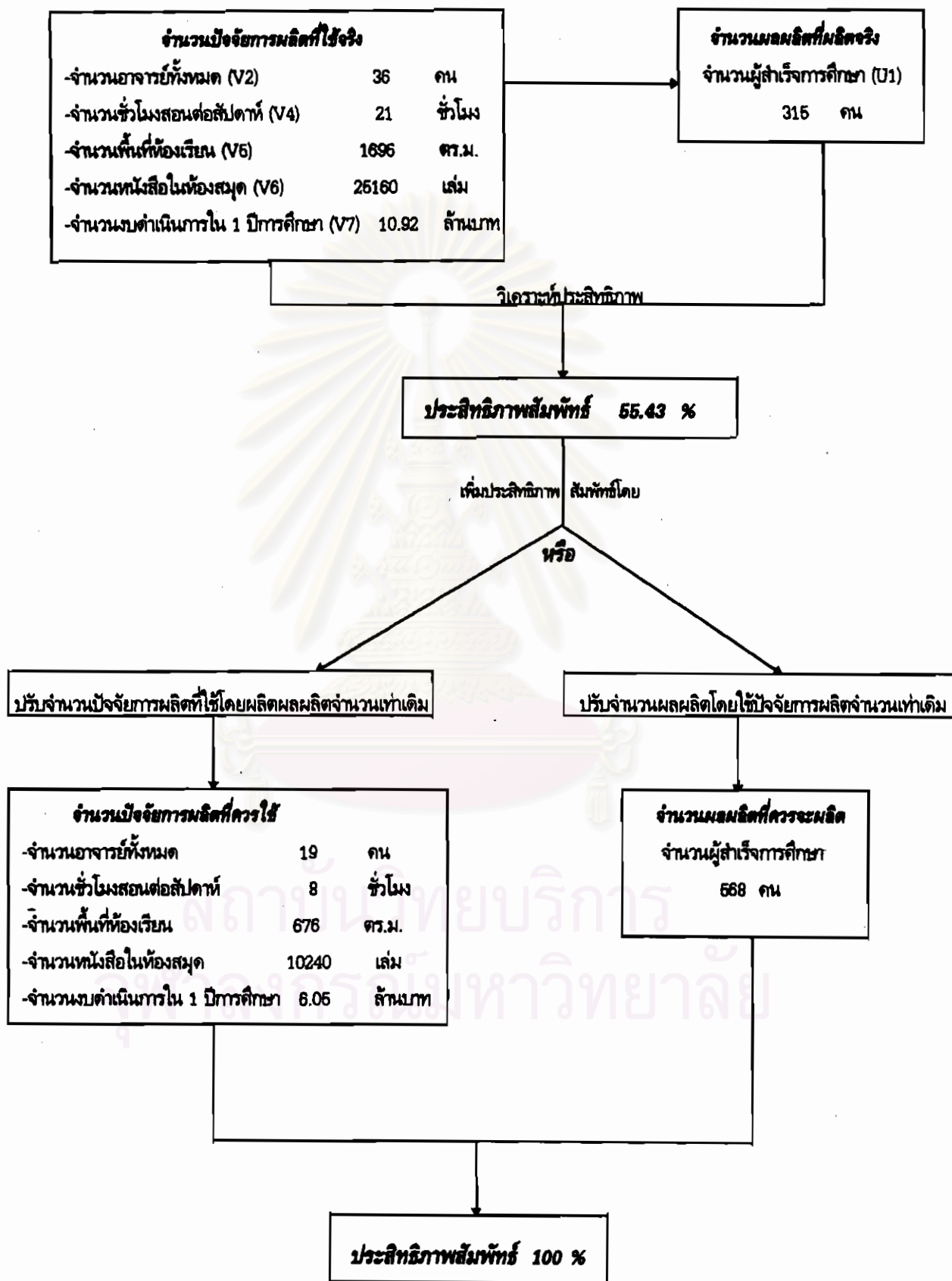
แผนภาพที่ 12 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 05 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



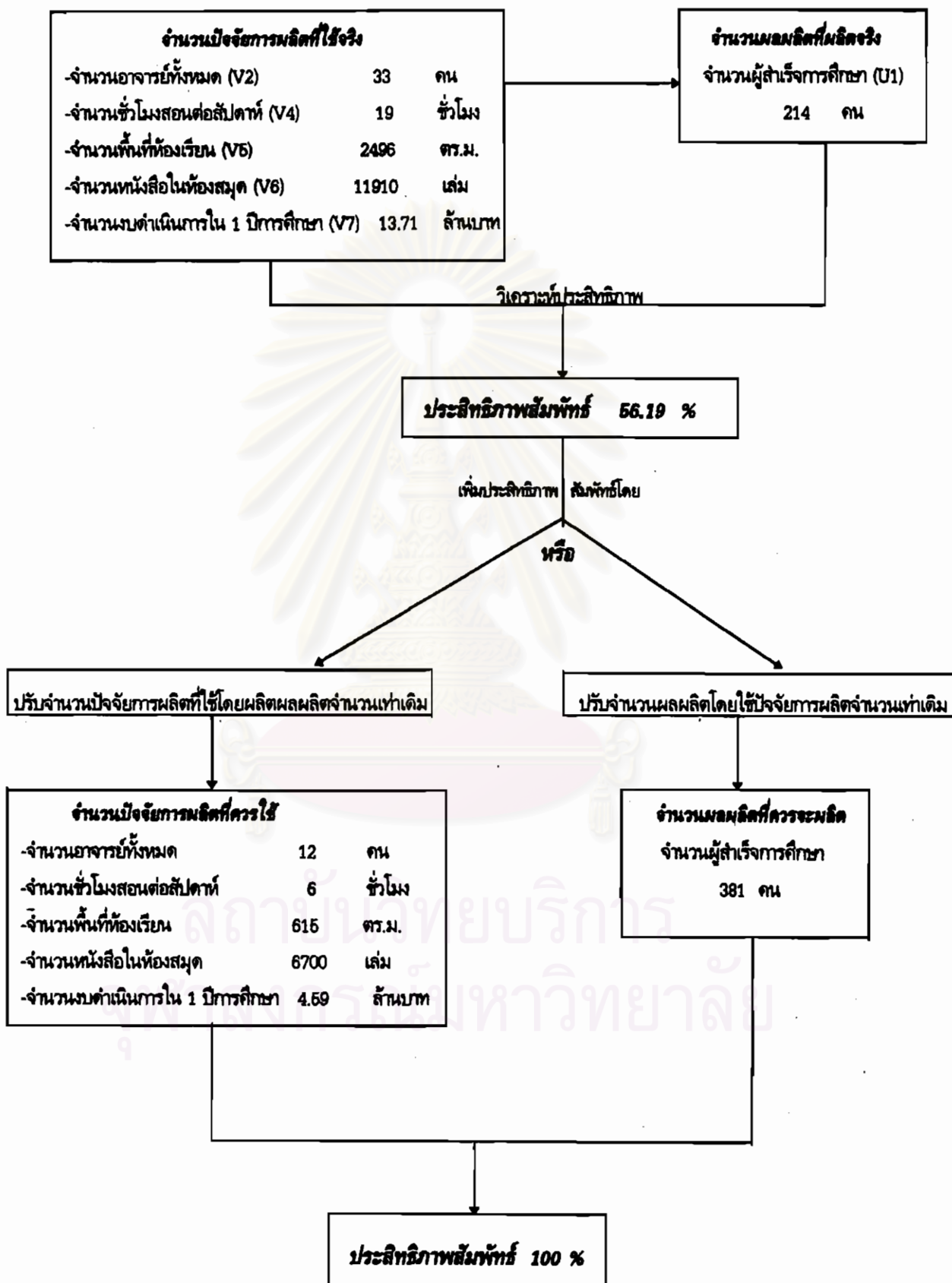
แผนภาพที่ 13 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 06 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



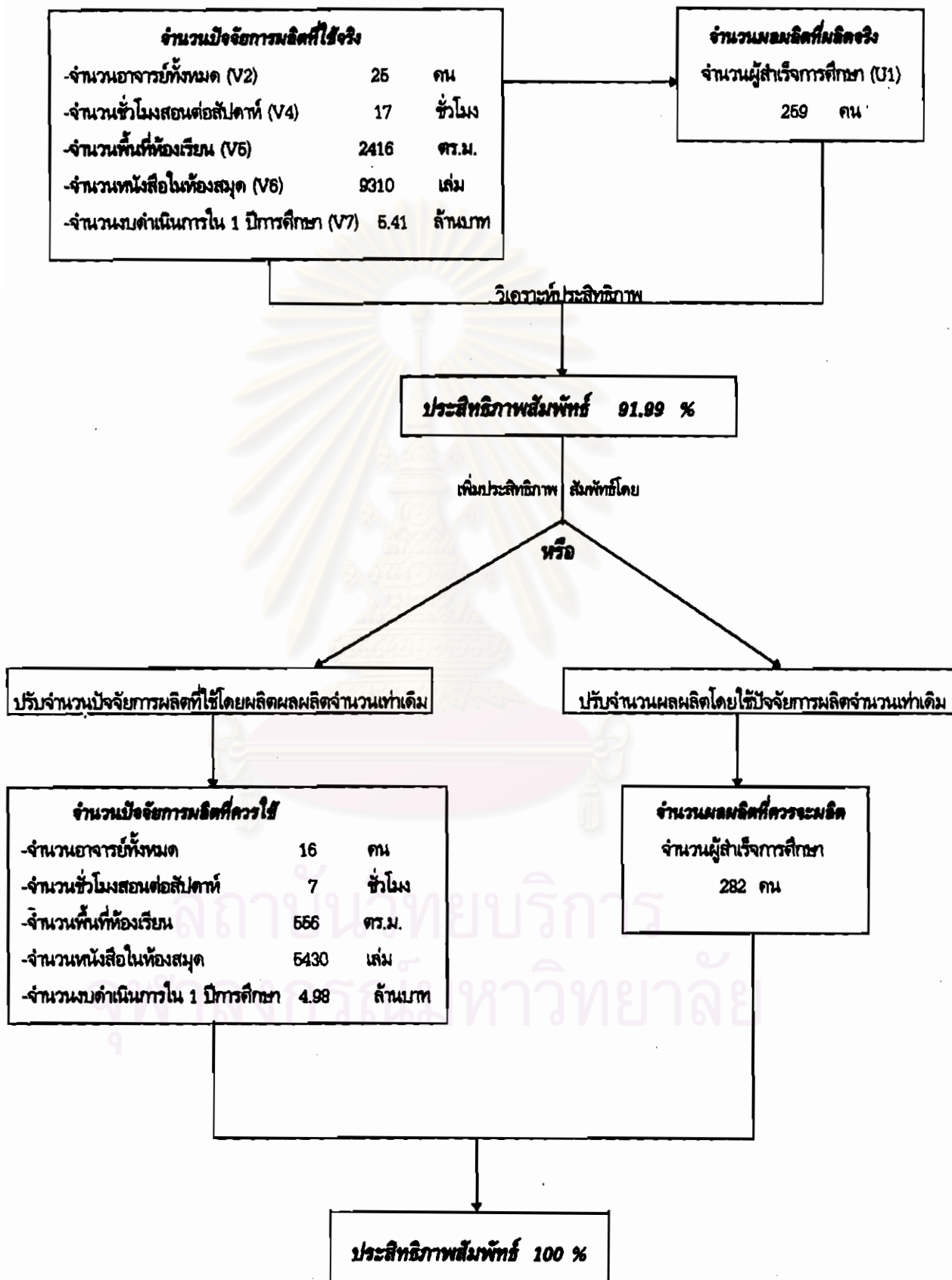
แผนภาพที่ 14 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 07 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



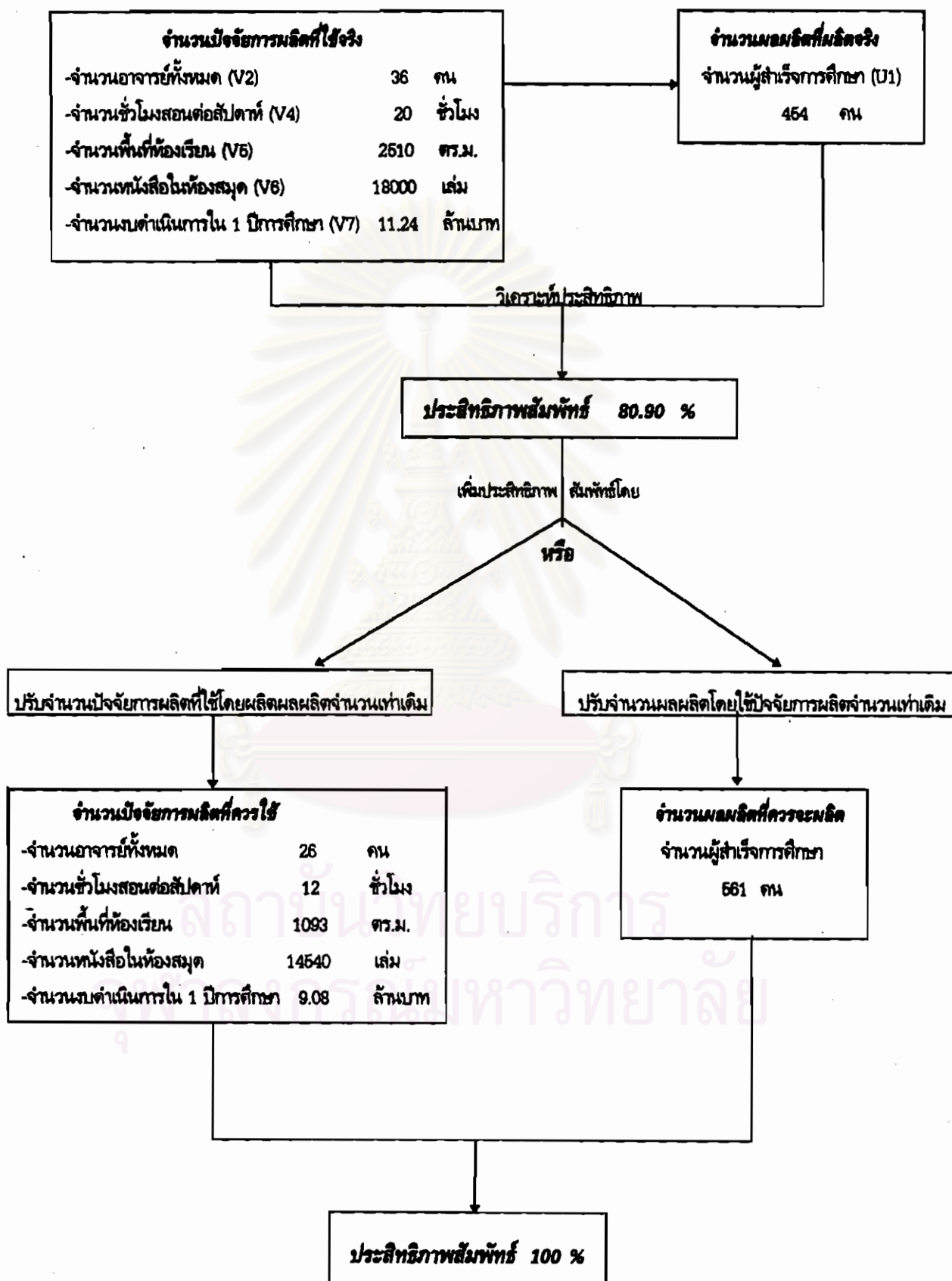
แผนภาพที่ 15 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 08 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



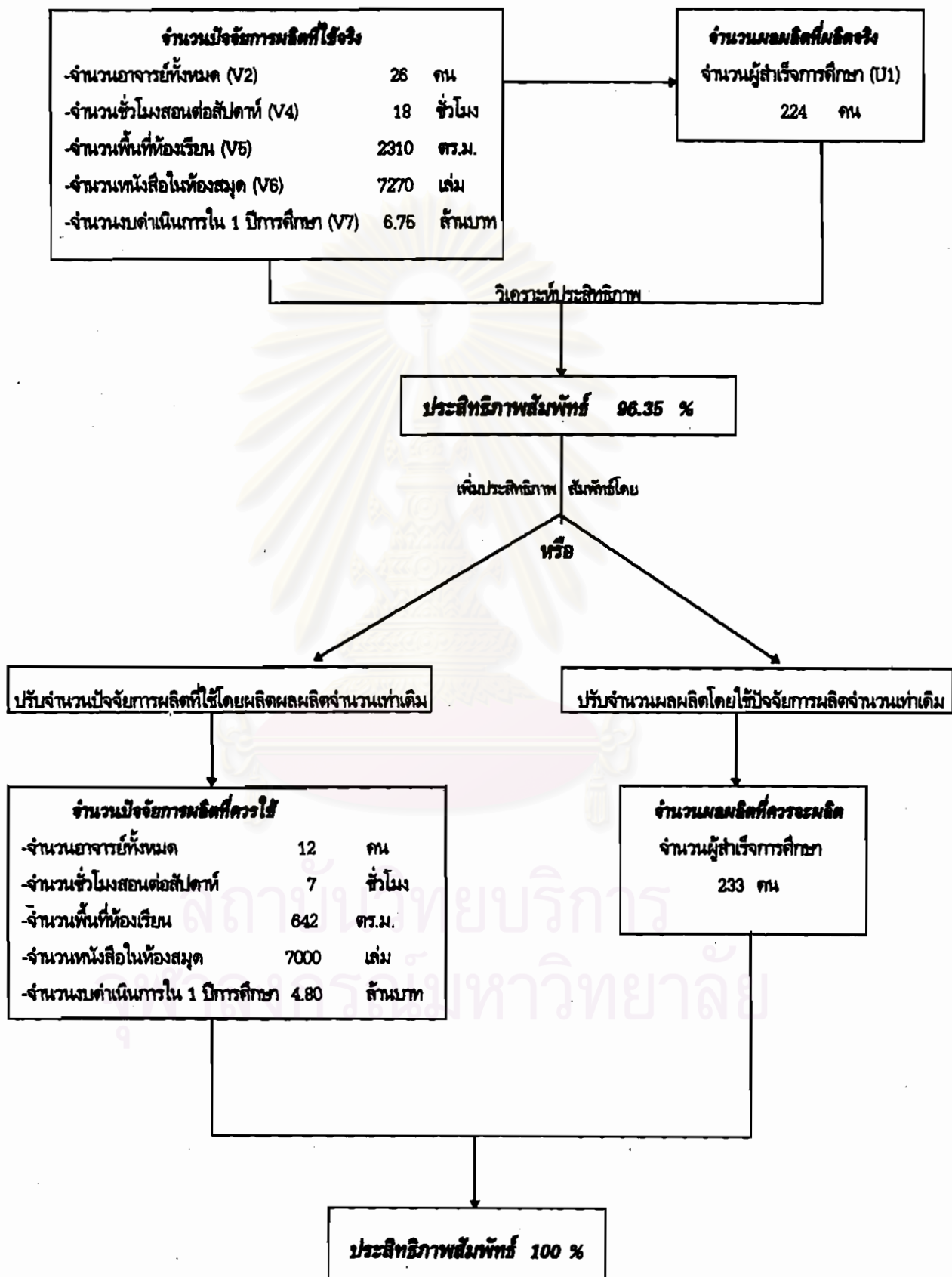
แผนภาพที่ 16 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 09 ในการจัดการการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



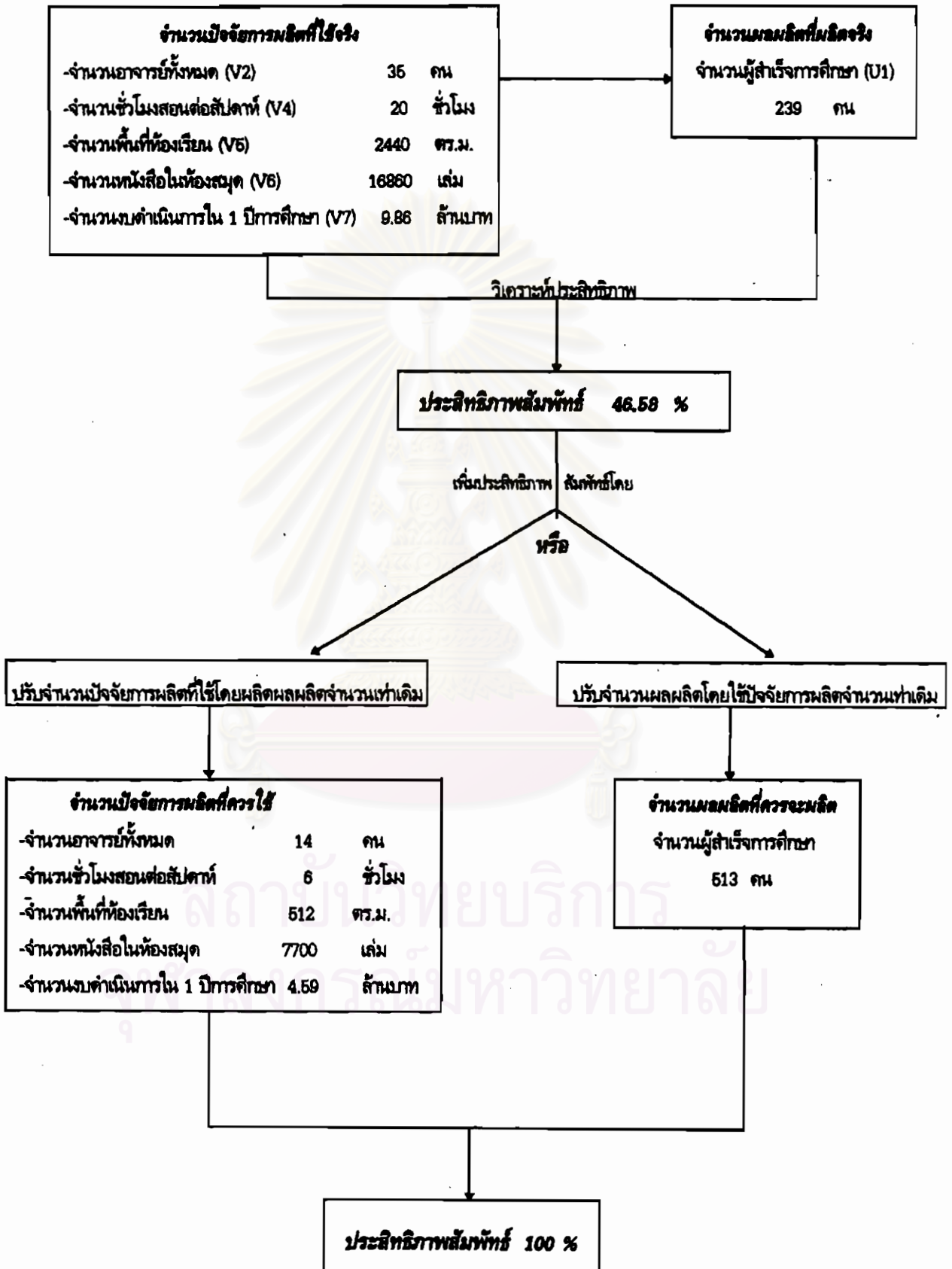
แผนภาพที่ 17 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 11 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



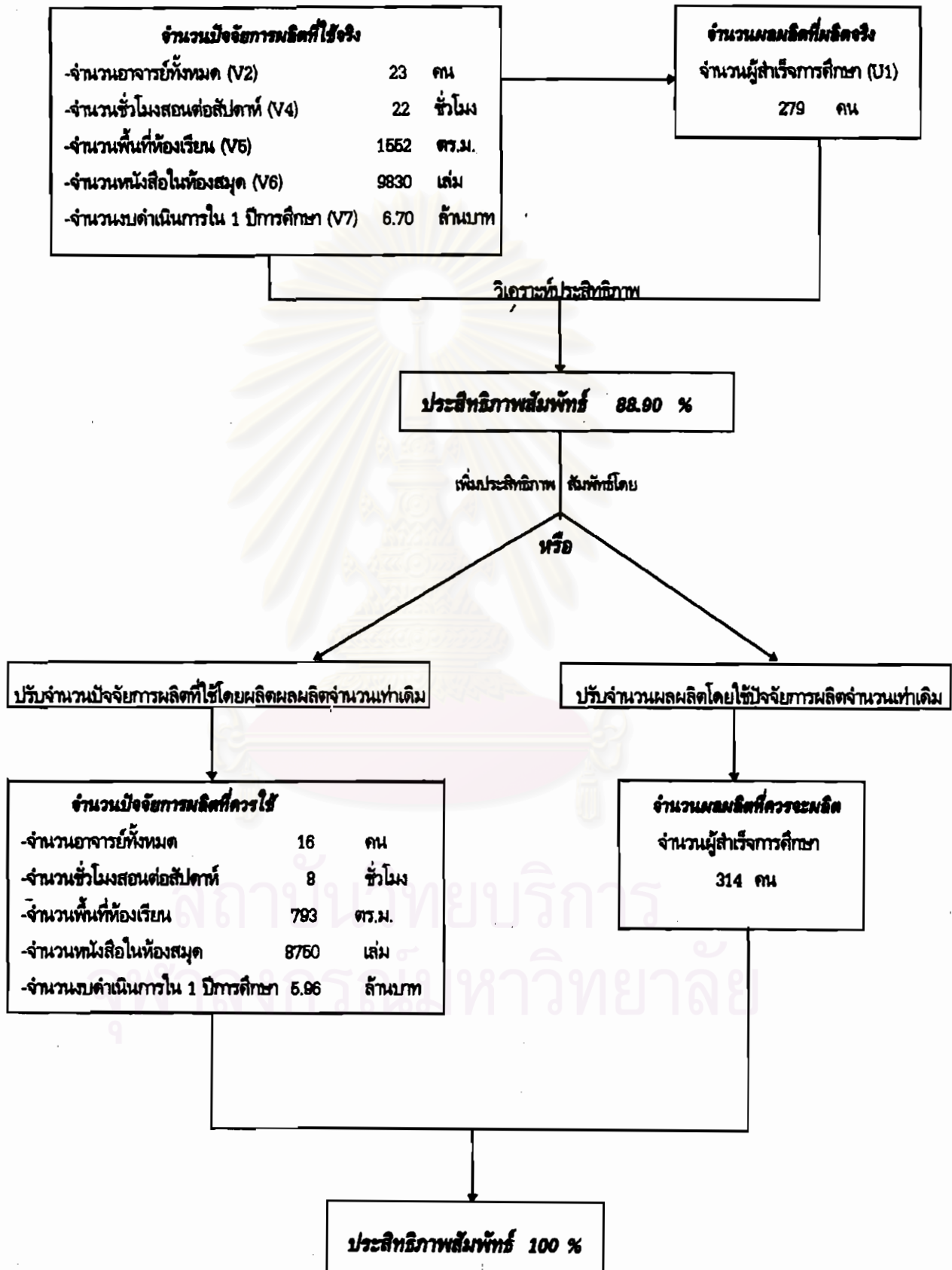
แผนภาพที่ 18 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 12 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



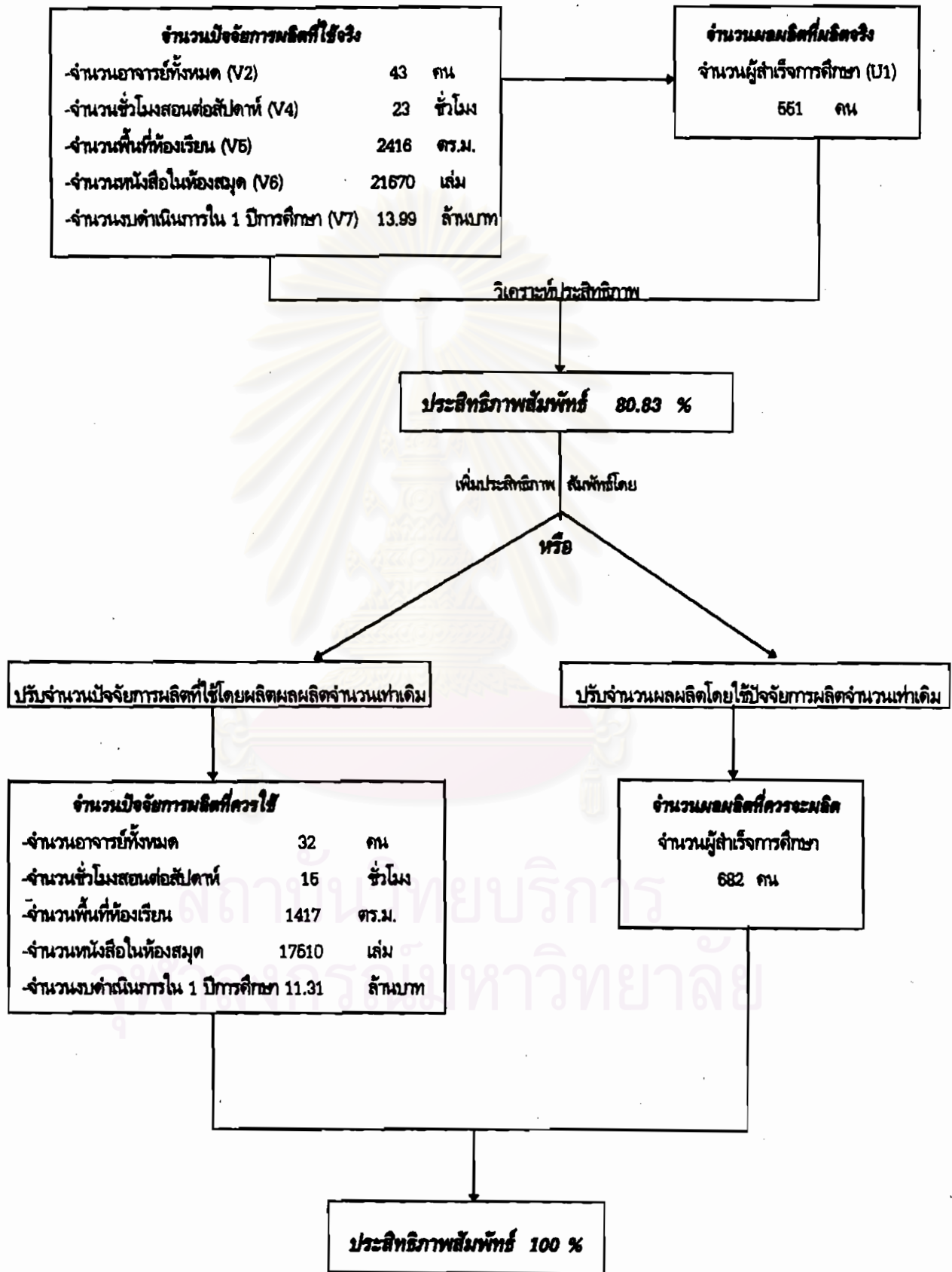
แผนภาพที่ 19 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 13 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



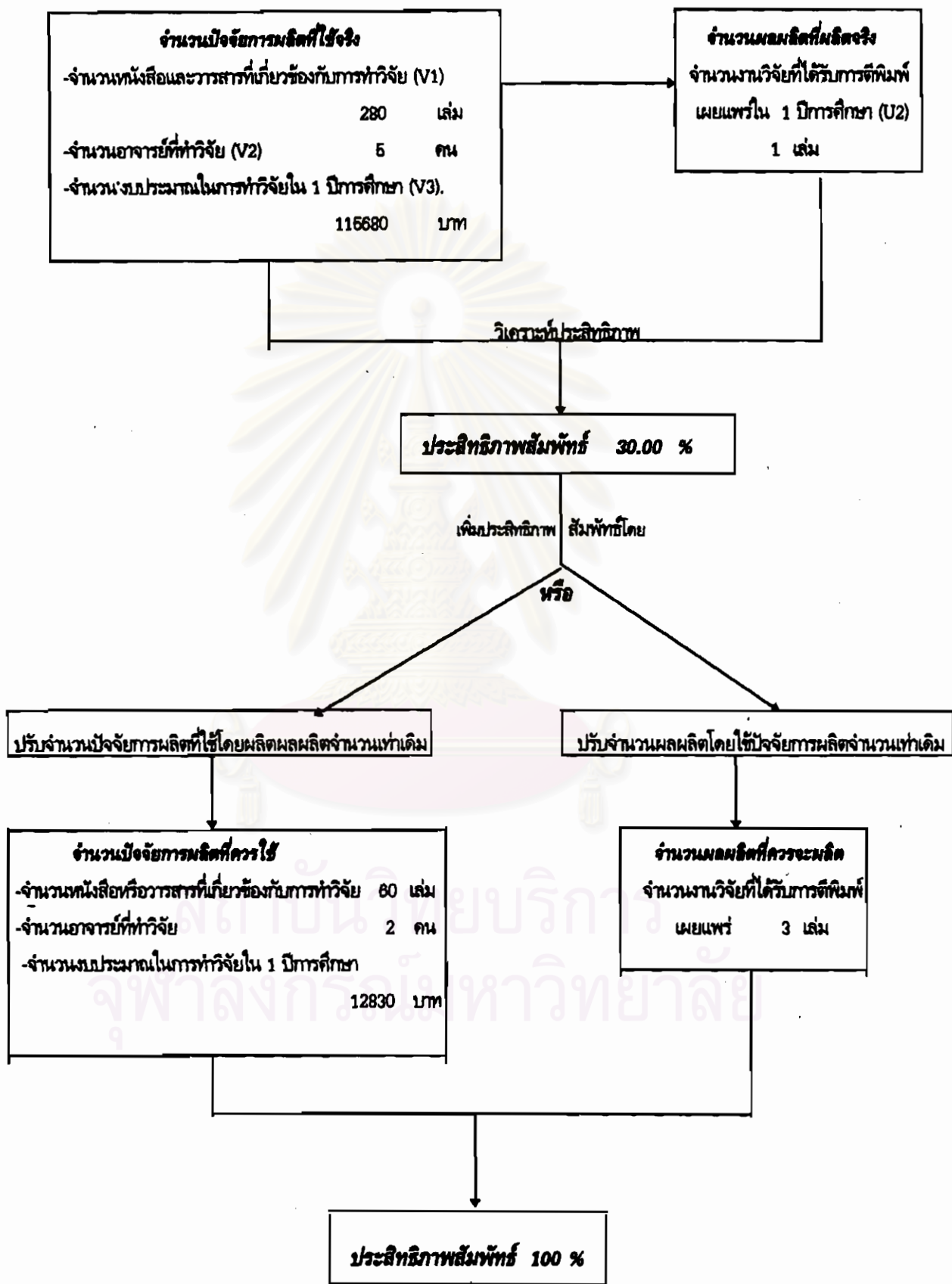
แผนภาพที่ 20 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 14 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



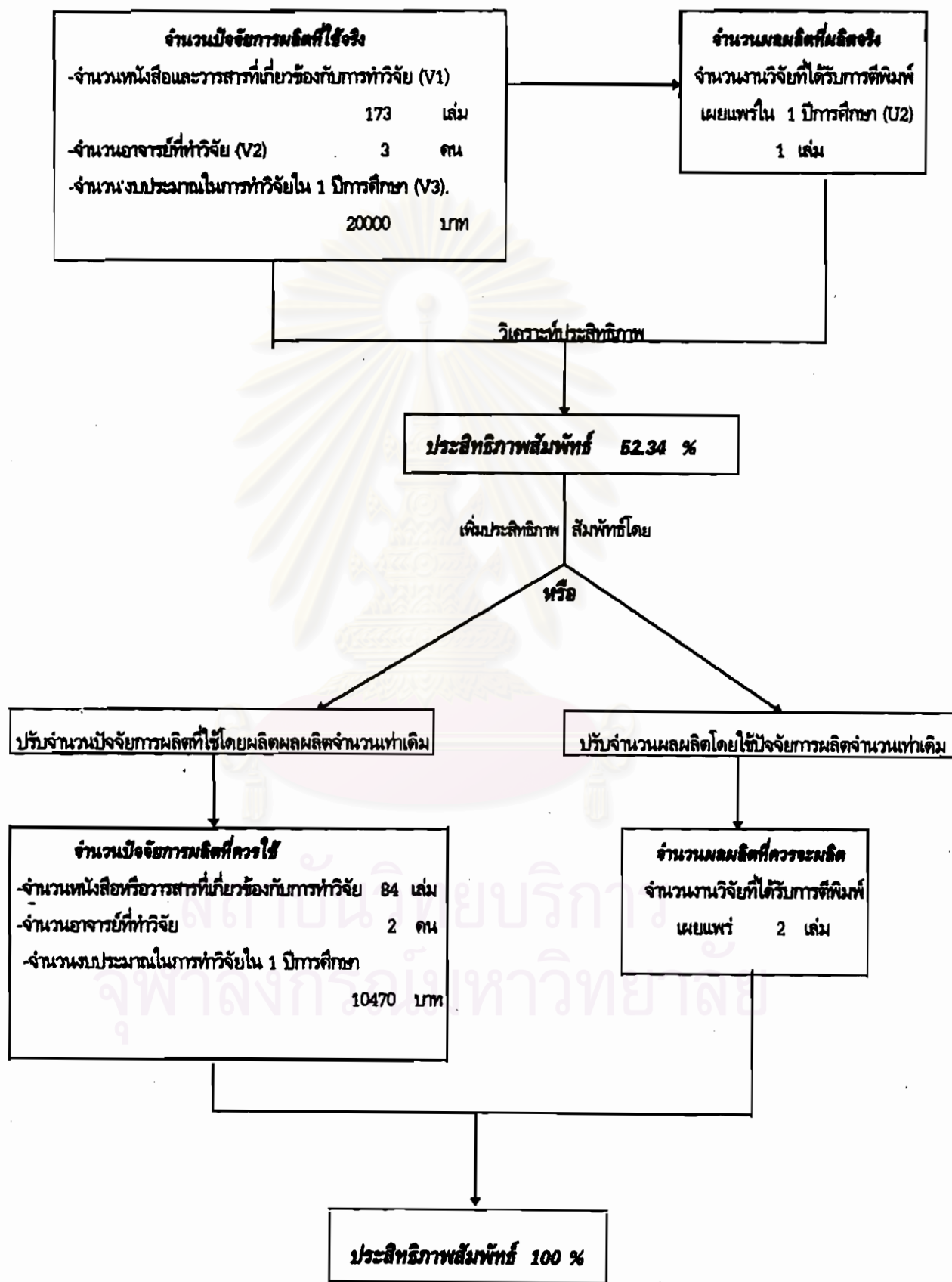
แผนภาพที่ 21 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 15 ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต



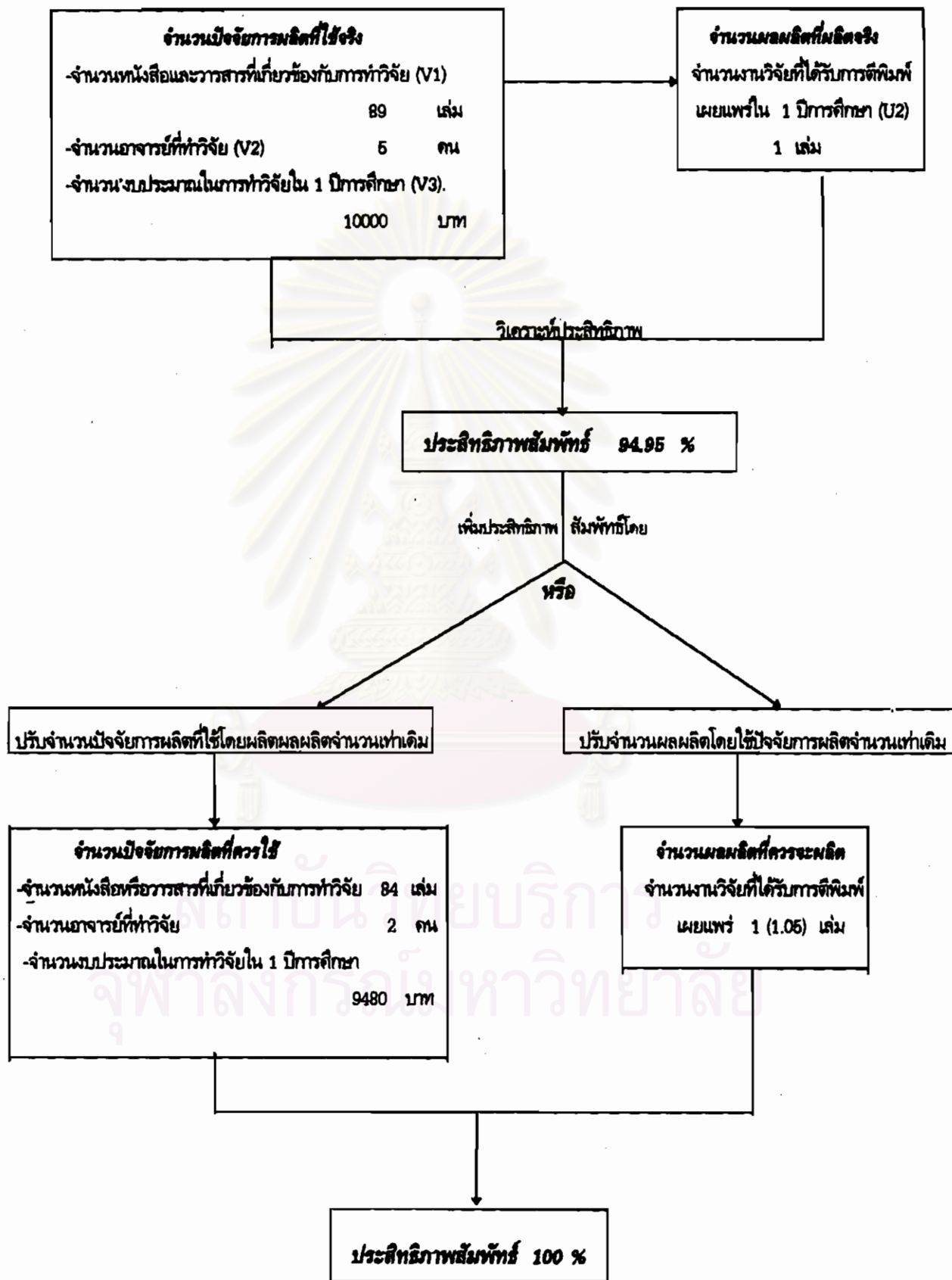
แผนภาพที่ 22 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 03 ในภารกิจด้านกรวิจัย



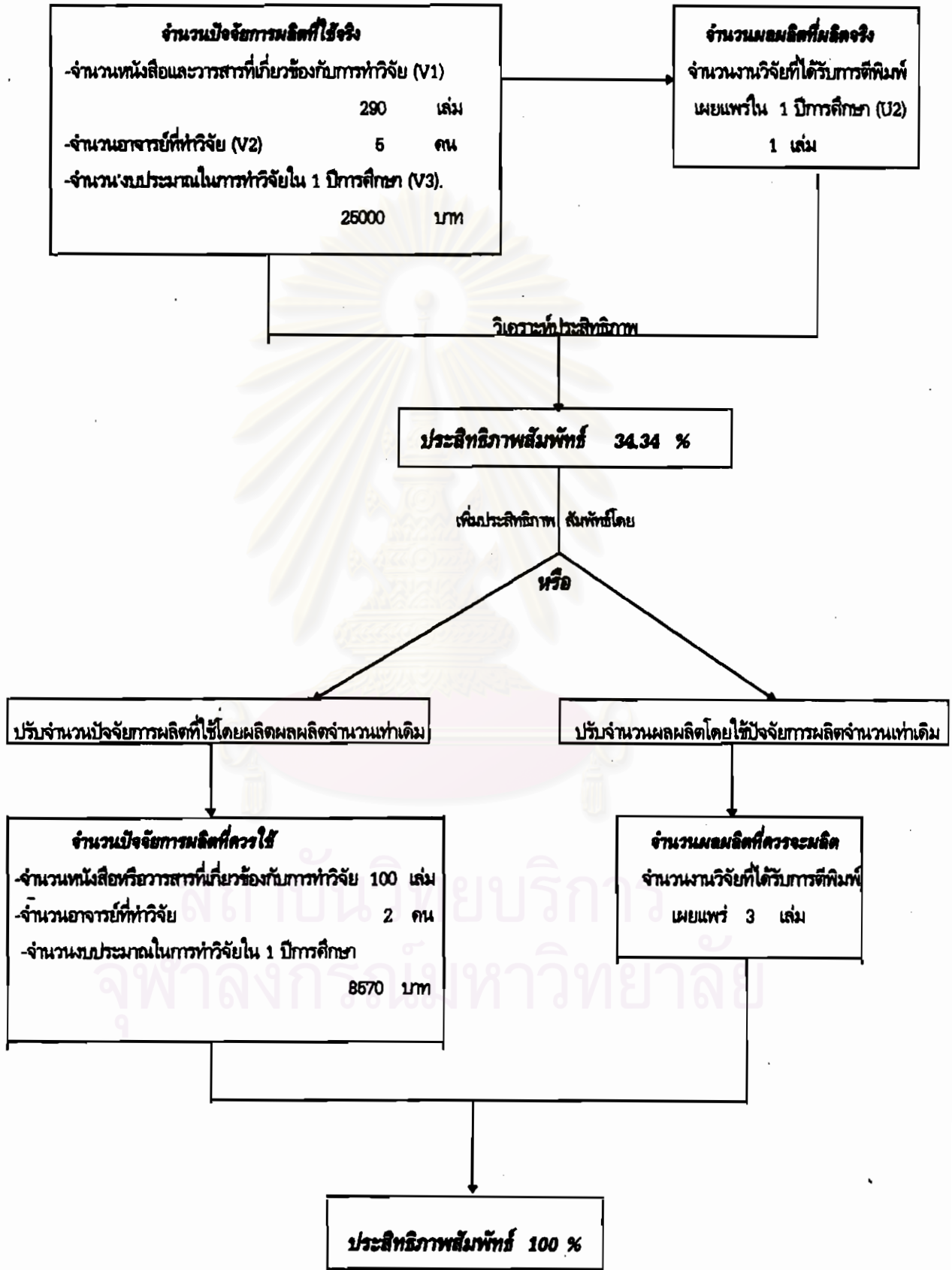
แผนภาพที่ 23 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 04 ในภารกิจด้านการศึกษา



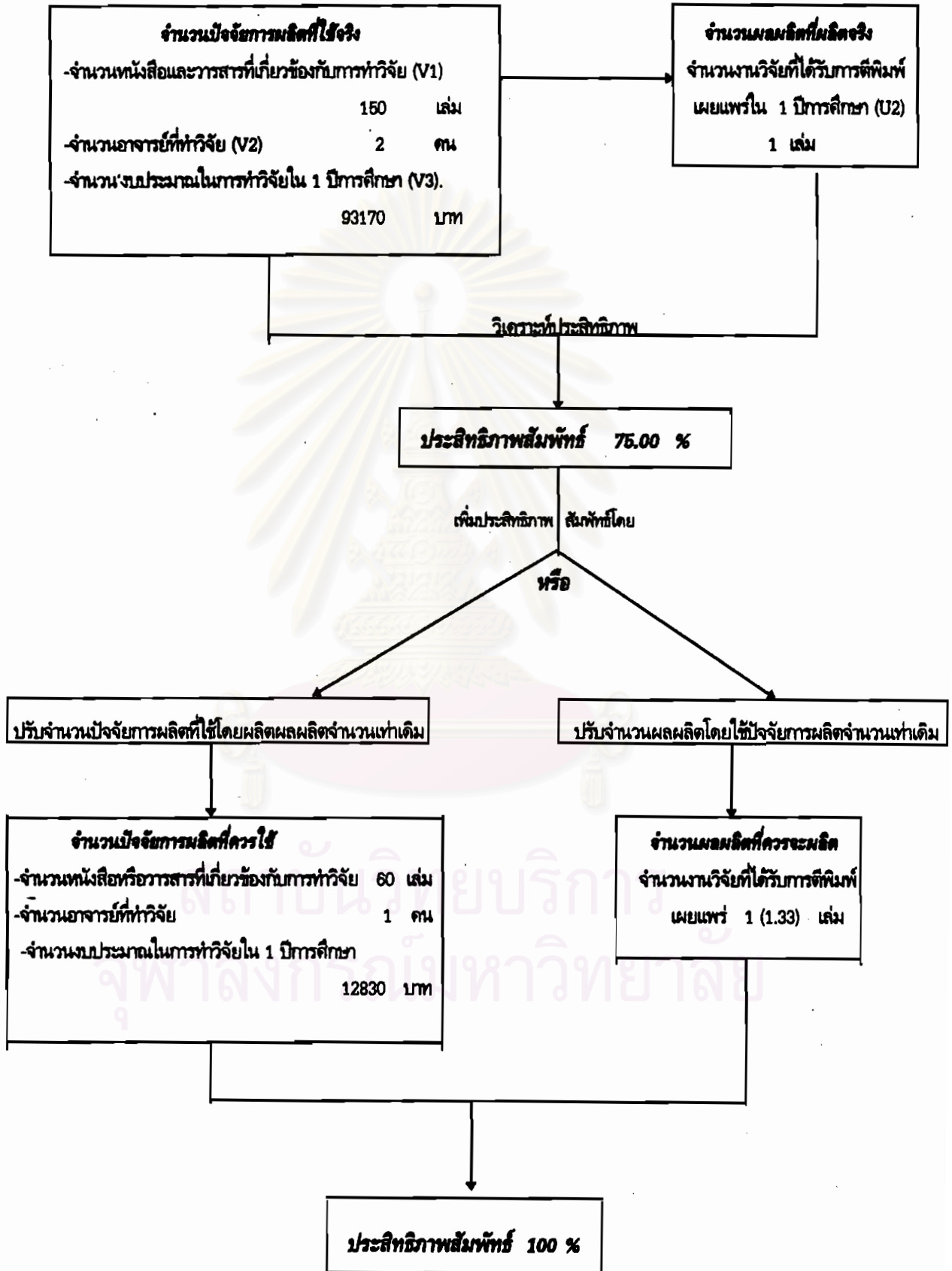
แผนภาพที่ 24 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 06 ในภารกิจด้านการวิจัย



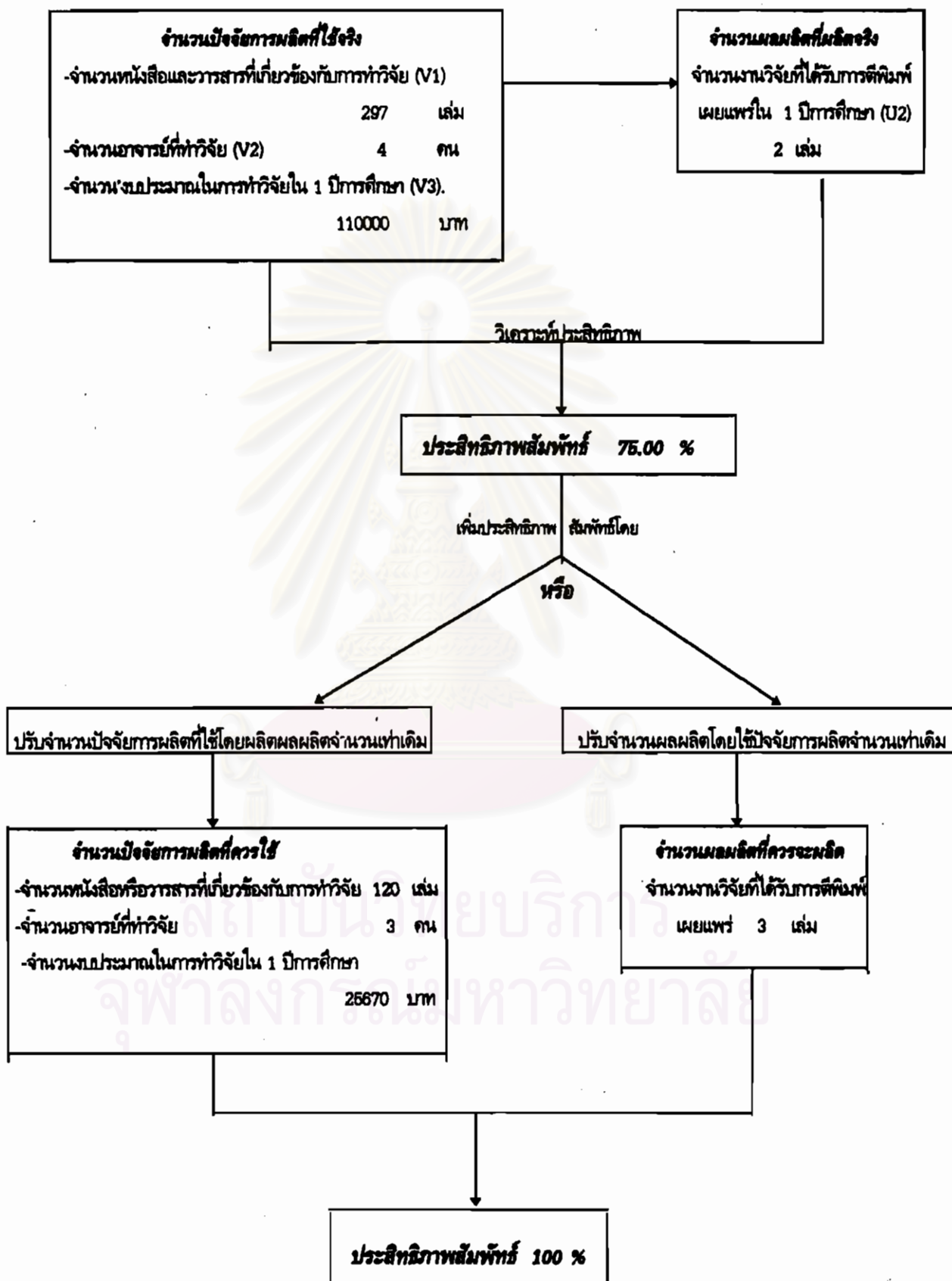
แผนภาพที่ 25 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 07 ในภารกิจด้านการวิจัย



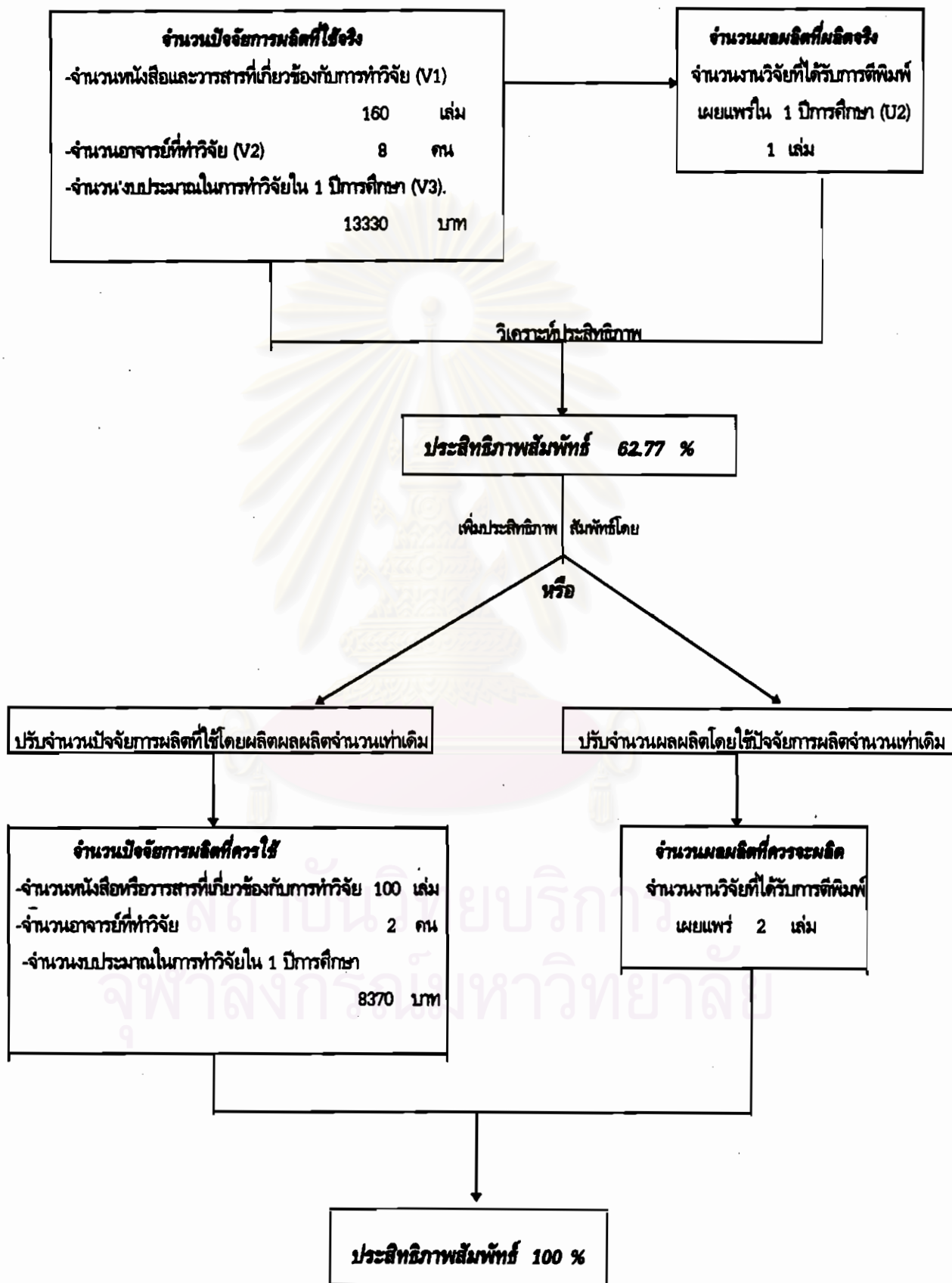
แผนภาพที่ 26 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 08 ในภารกิจด้านการวิจัย



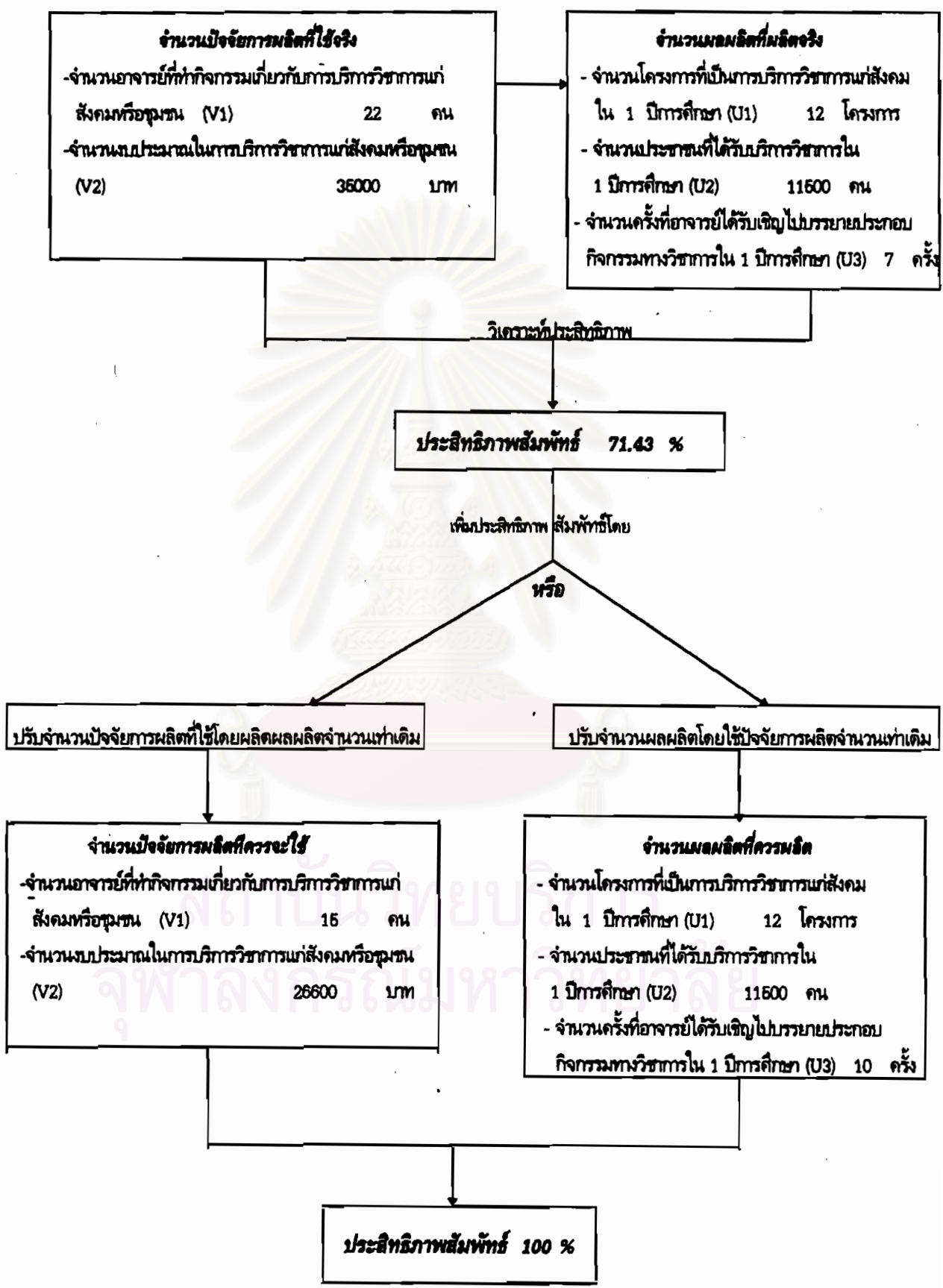
แผนภาพที่ 27 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 10 ในภารกิจด้านการวิจัย



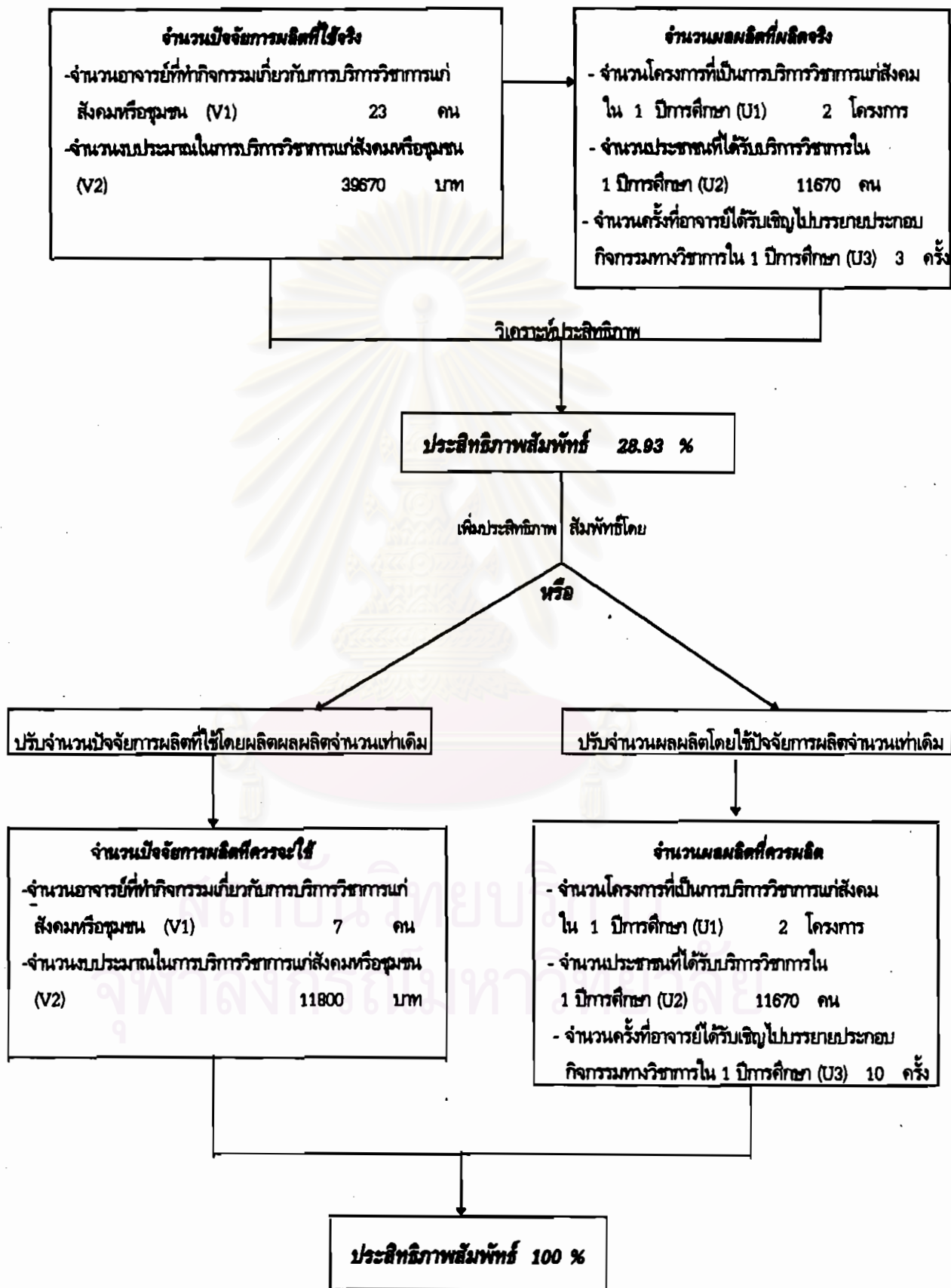
แผนภาพที่ 28 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 13 ในภารกิจด้านการวิจัย



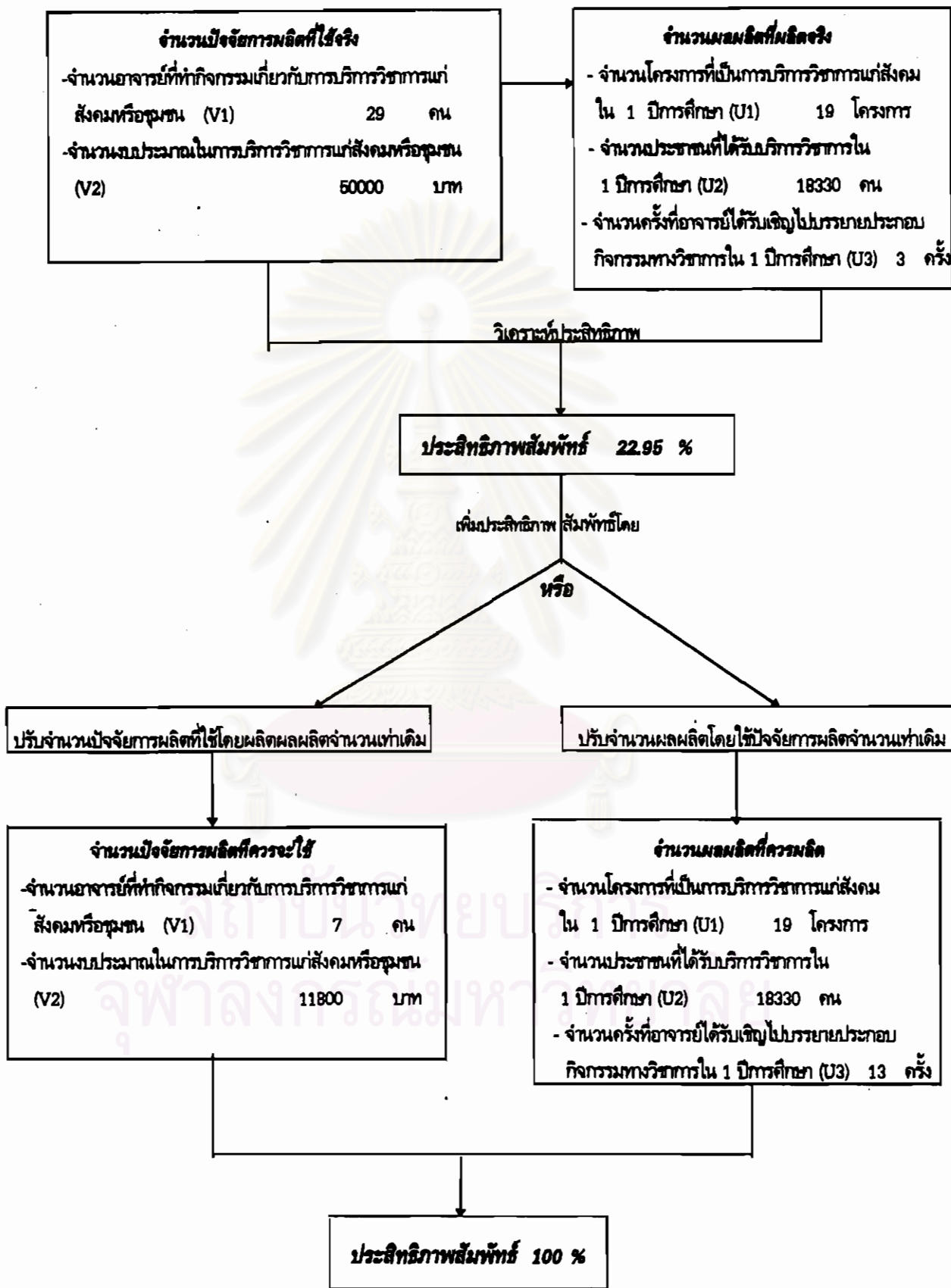
แผนภาพที่ 29 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 01 ในภารกิจด้านการบริการ วิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



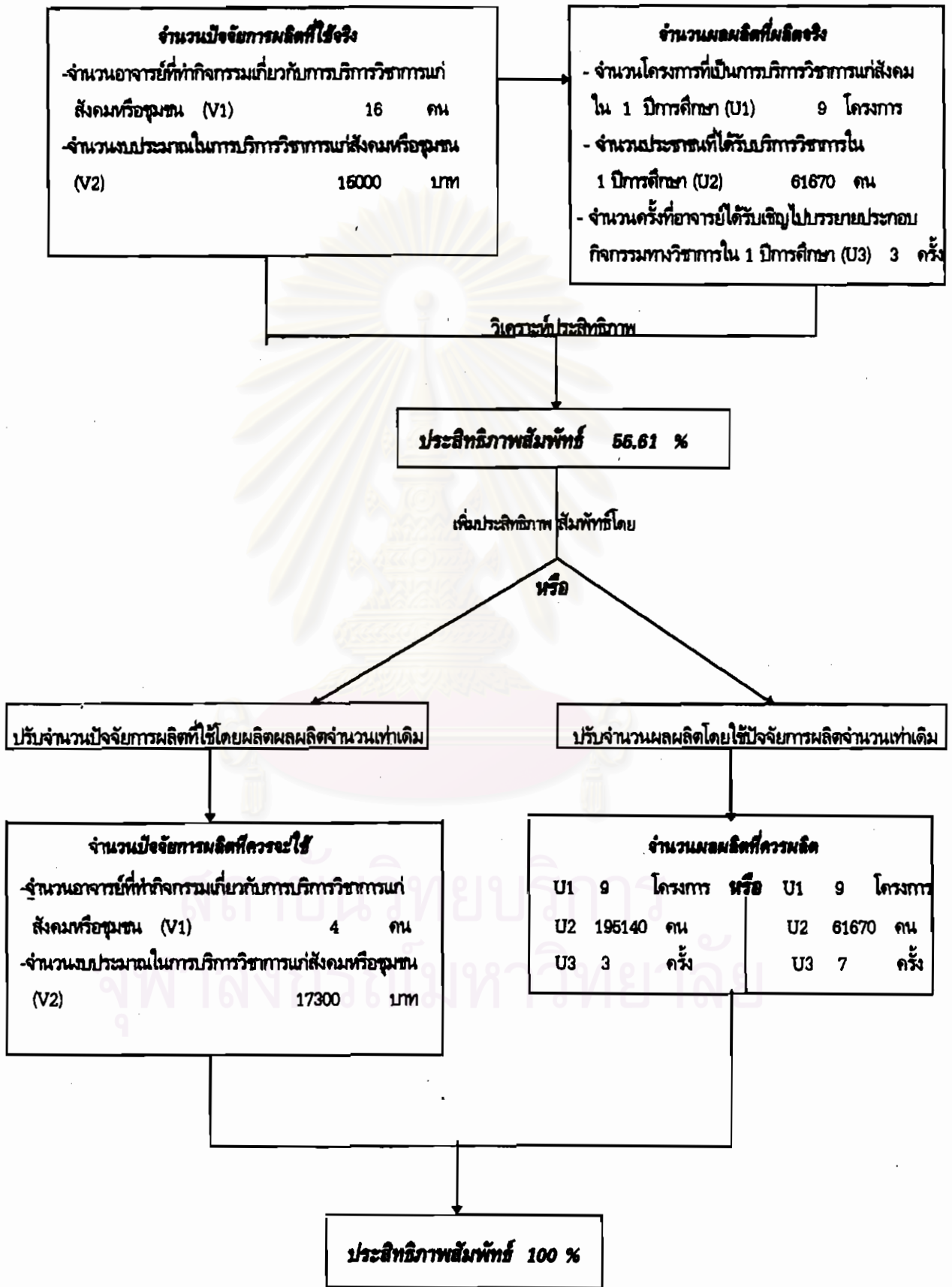
แผนภาพที่ 30 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการวัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 02 ในการกิจจัดการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



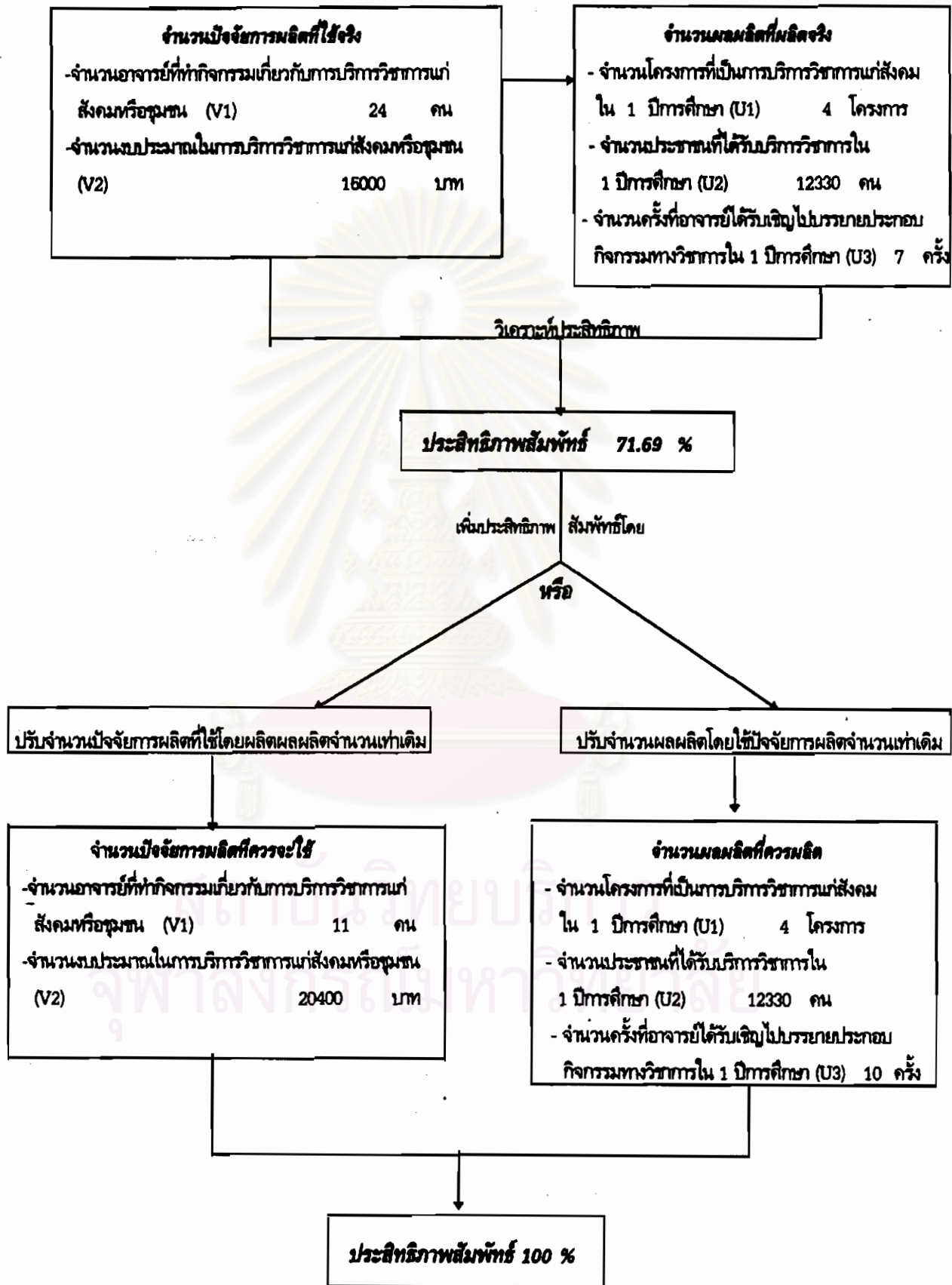
แผนภาพที่ 31 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 03 ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



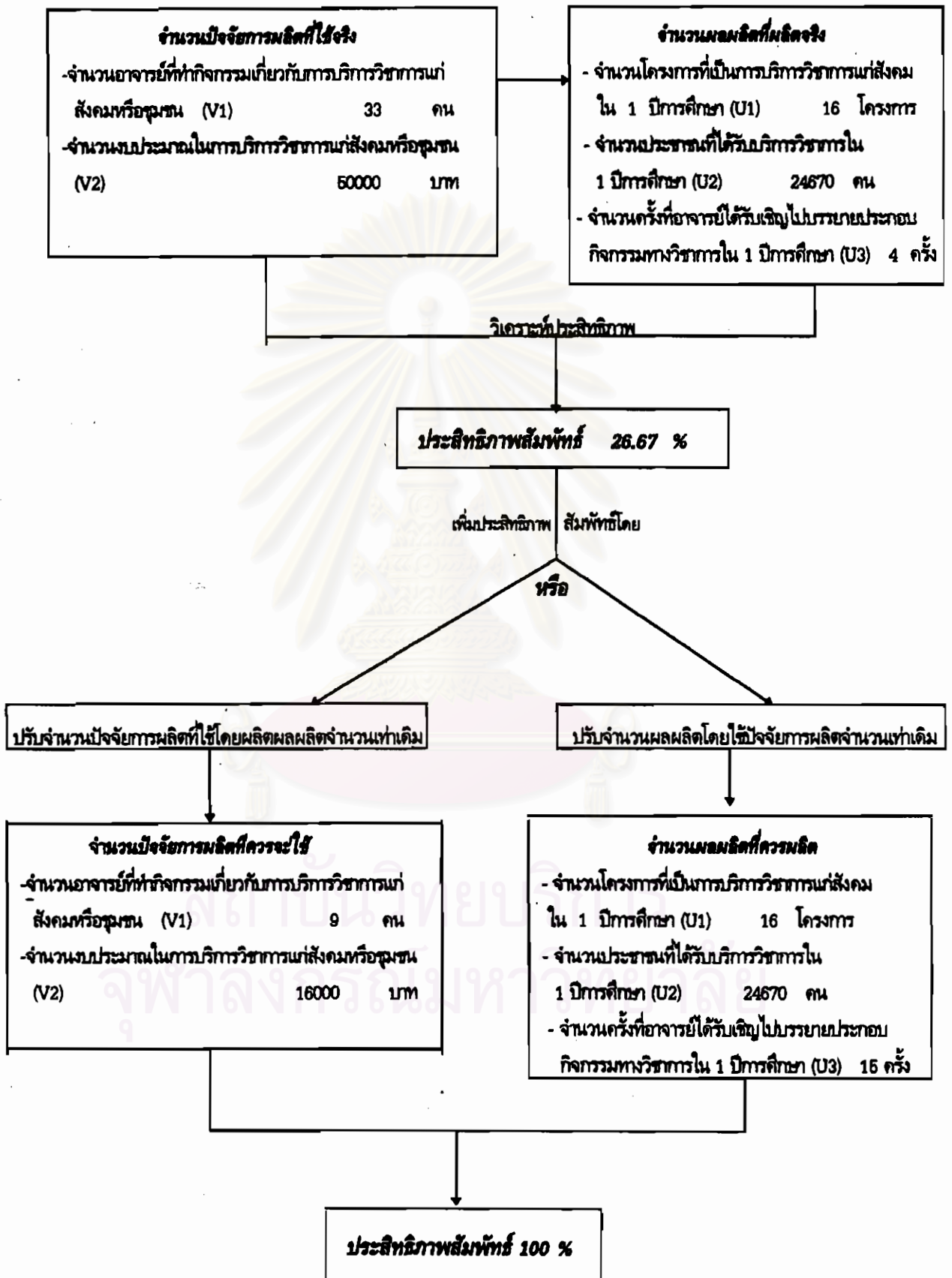
แผนภาพที่ 32 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 04 ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



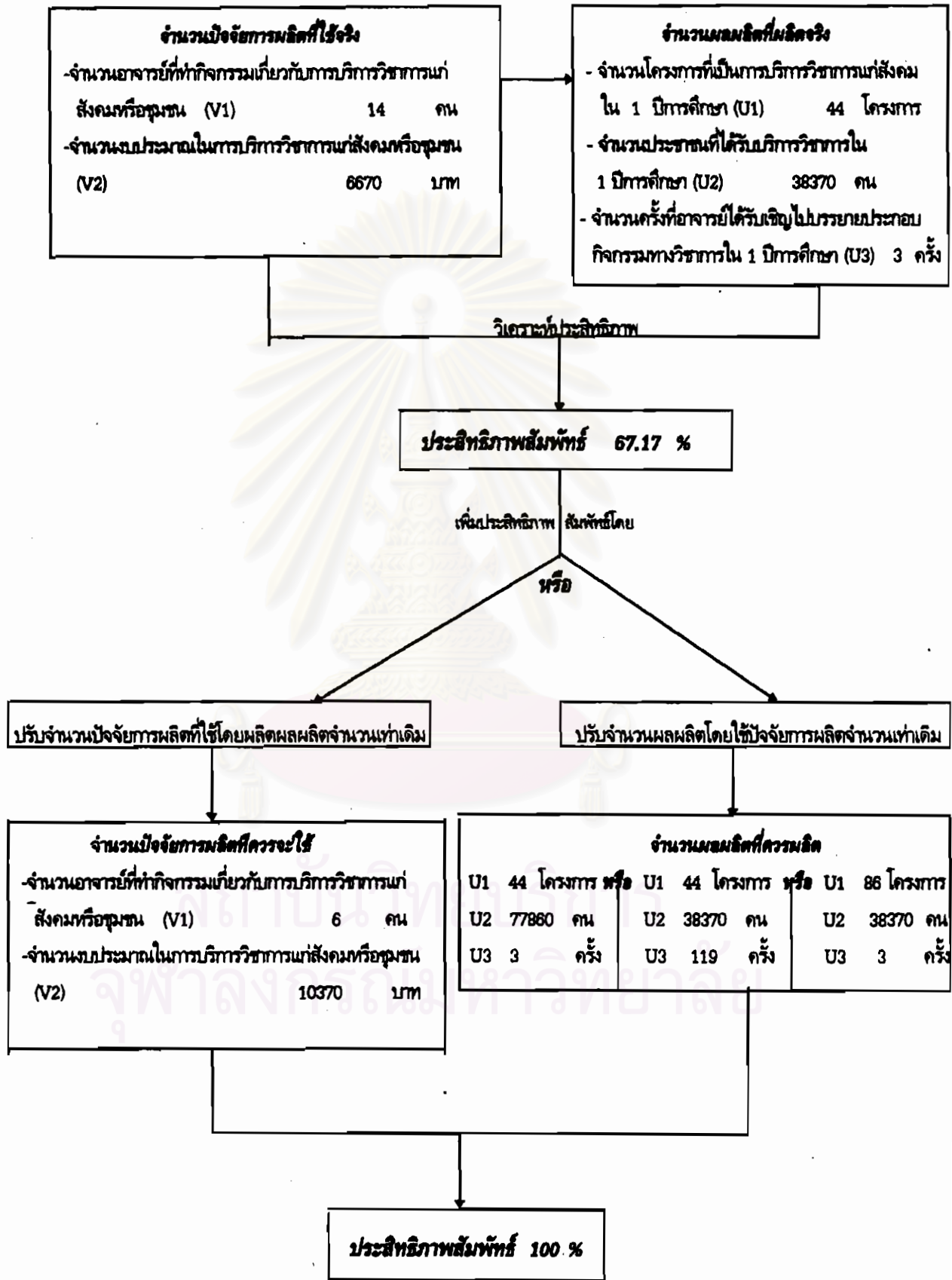
แผนภาพที่ 33 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 06 ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



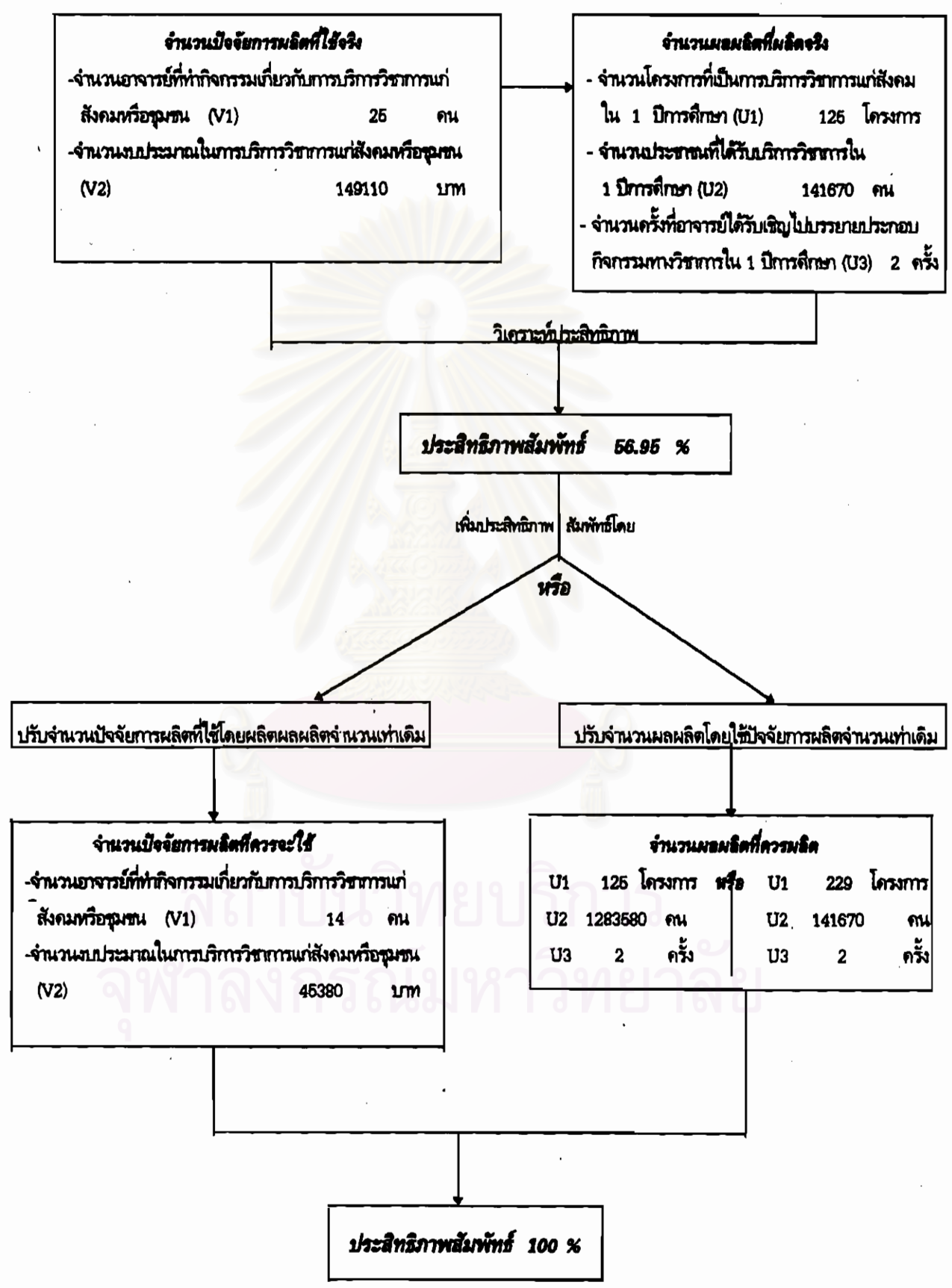
แผนภาพที่ 34 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 06 ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



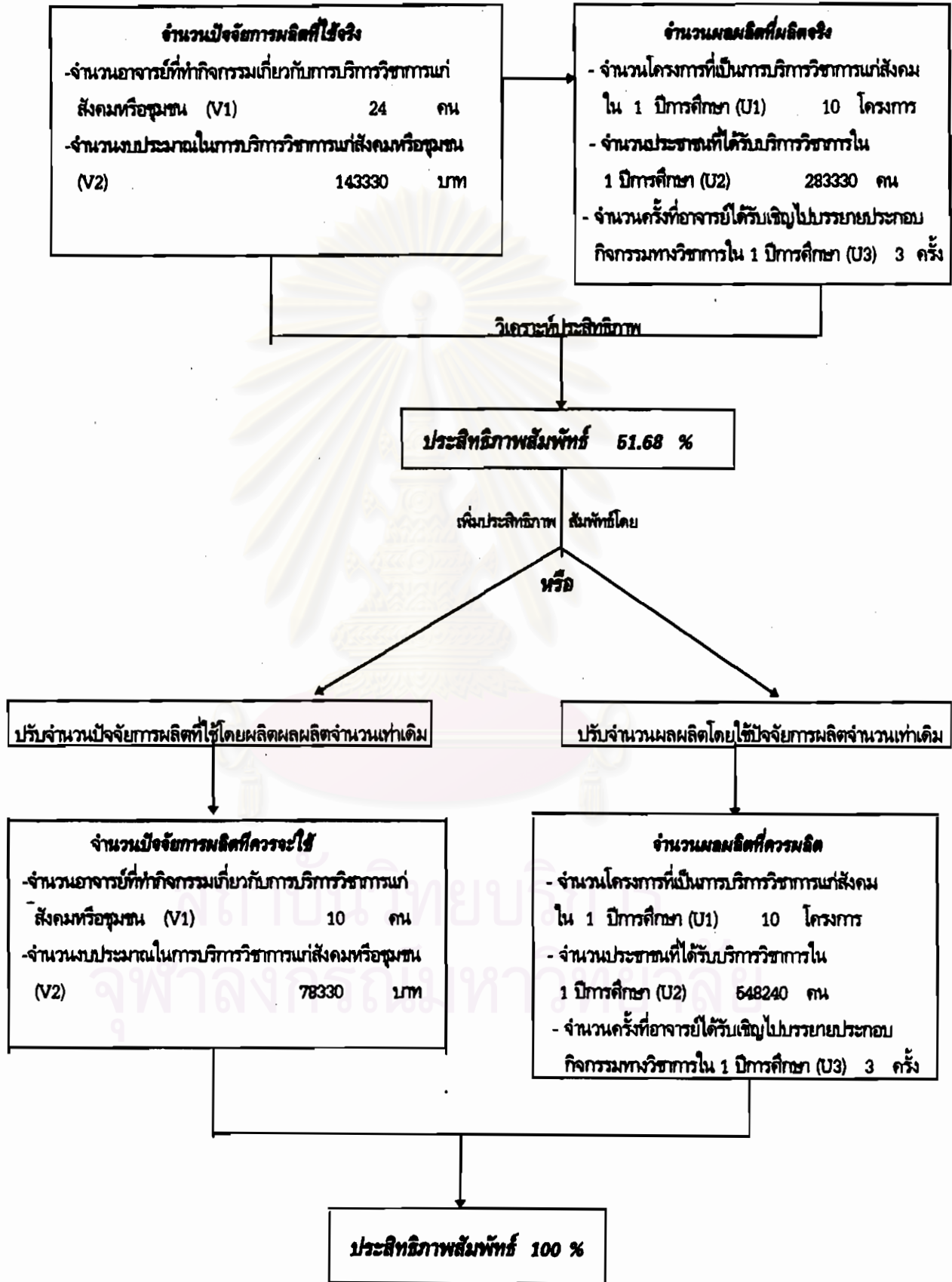
แผนภาพที่ 35 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 07 ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



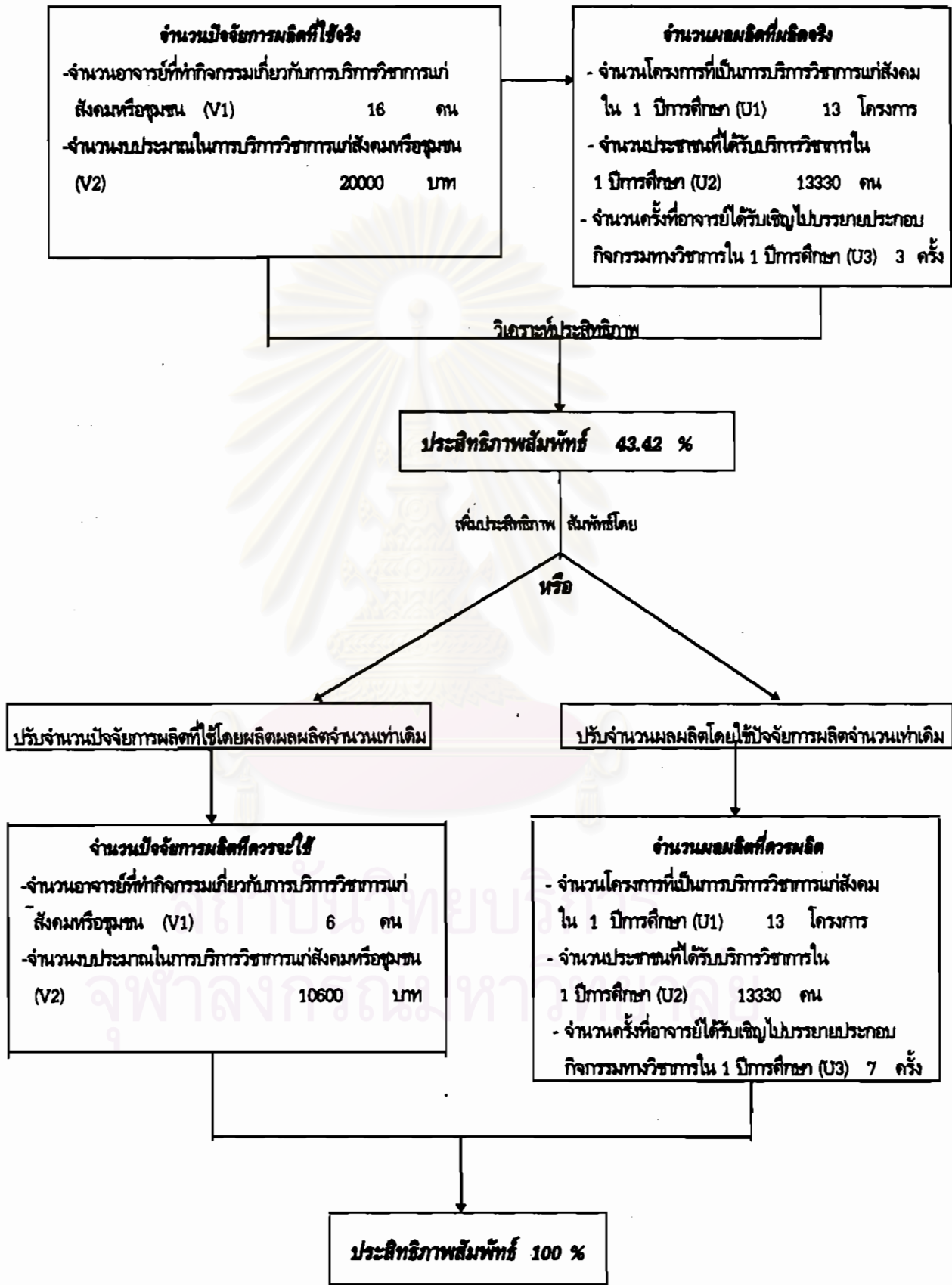
แผนภาพที่ 36 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 08 ในภารกิจด้านการบริการ วิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



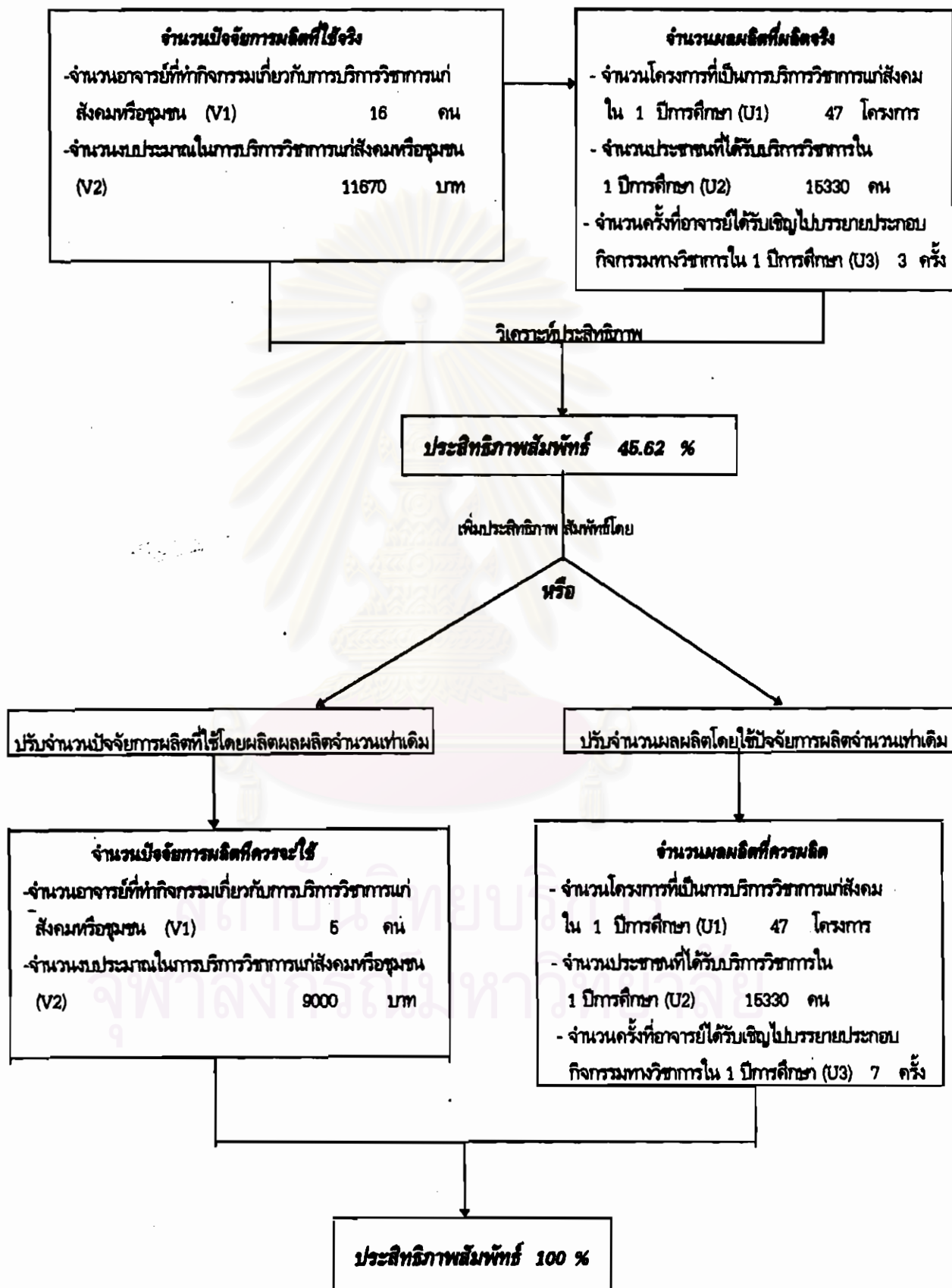
แผนภาพที่ 37 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 10 ในภารกิจด้านการบริการ วิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



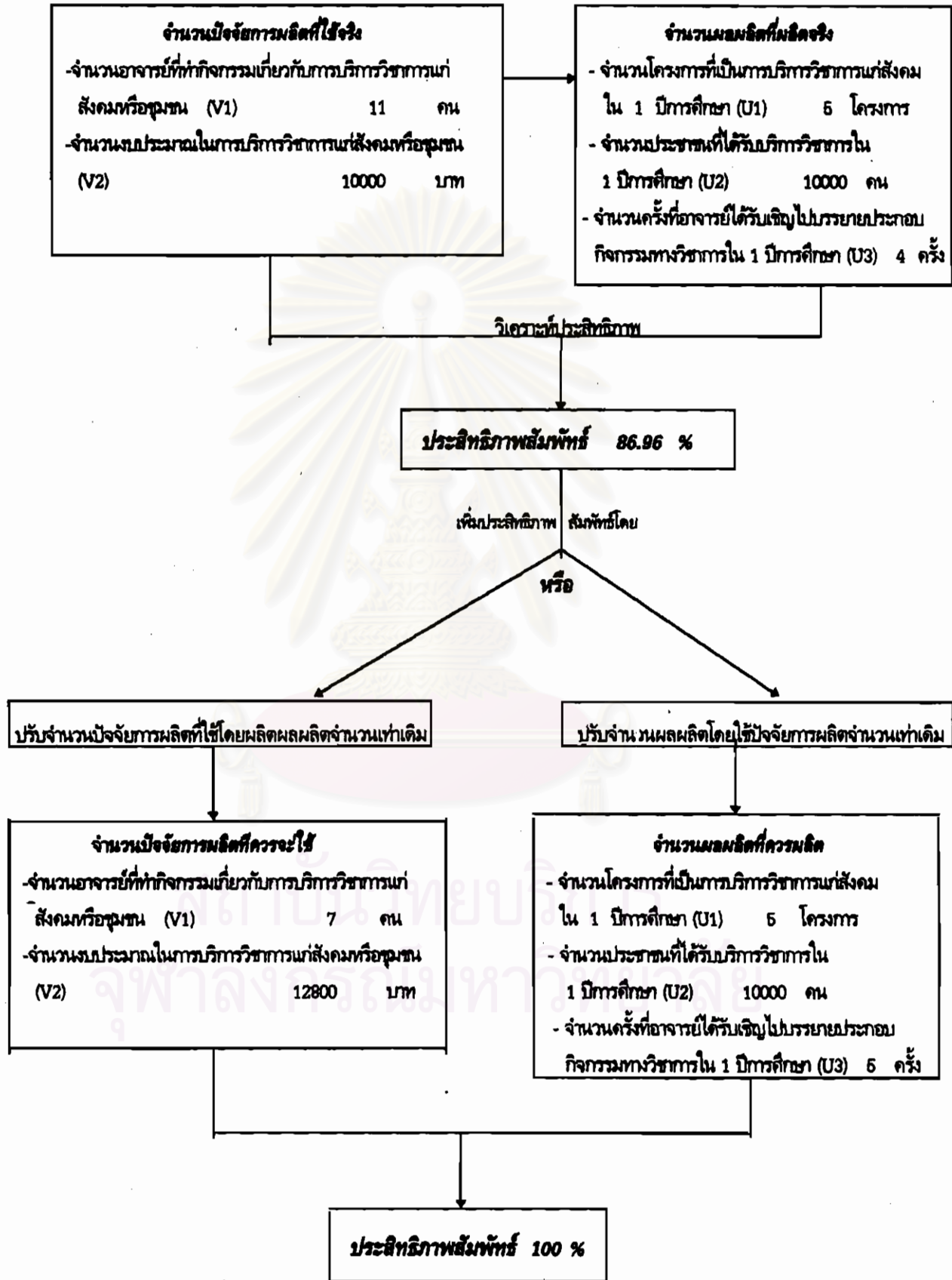
แผนภาพที่ 38 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 12 ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



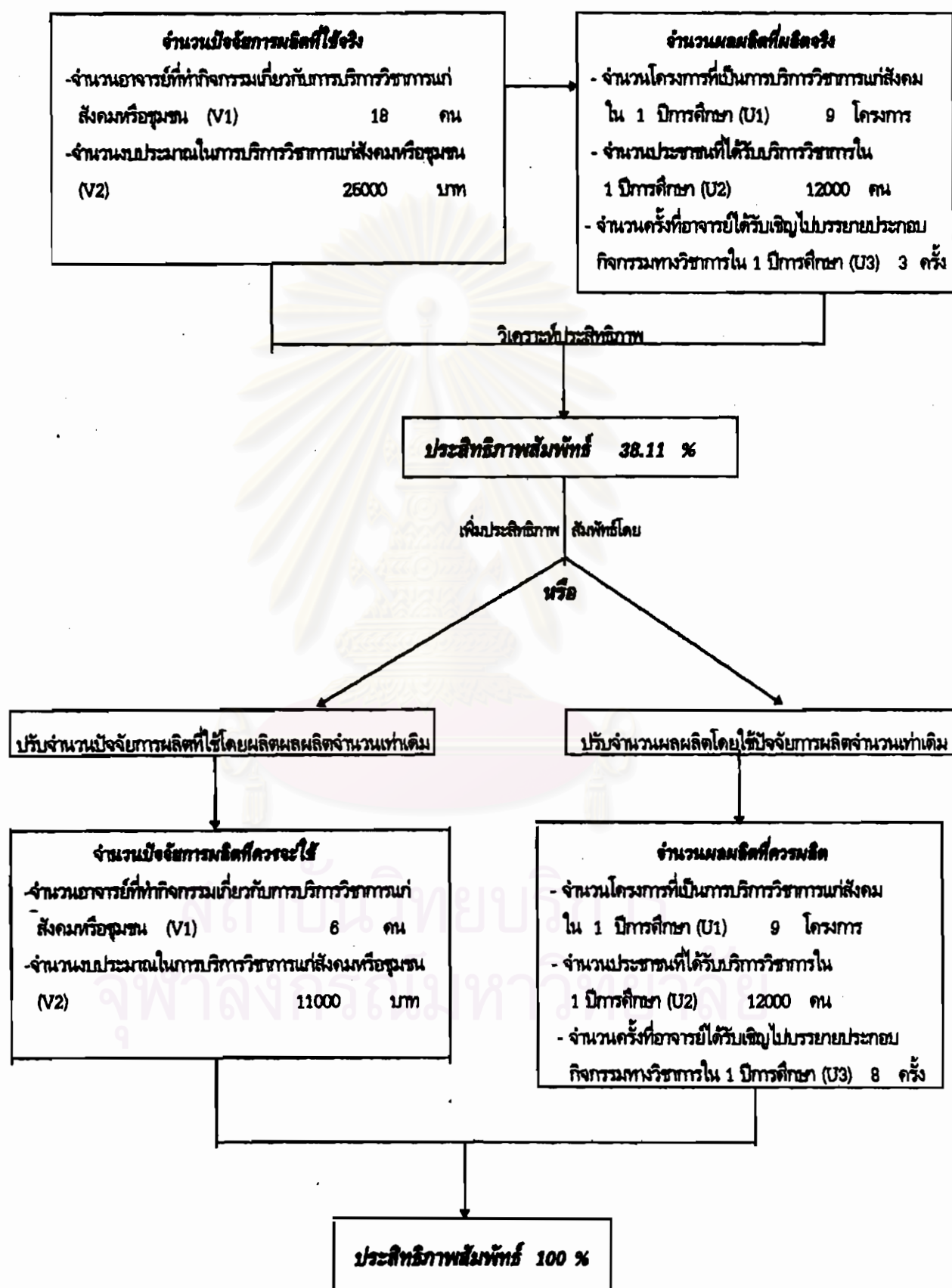
แผนภาพที่ 39 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 13 ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



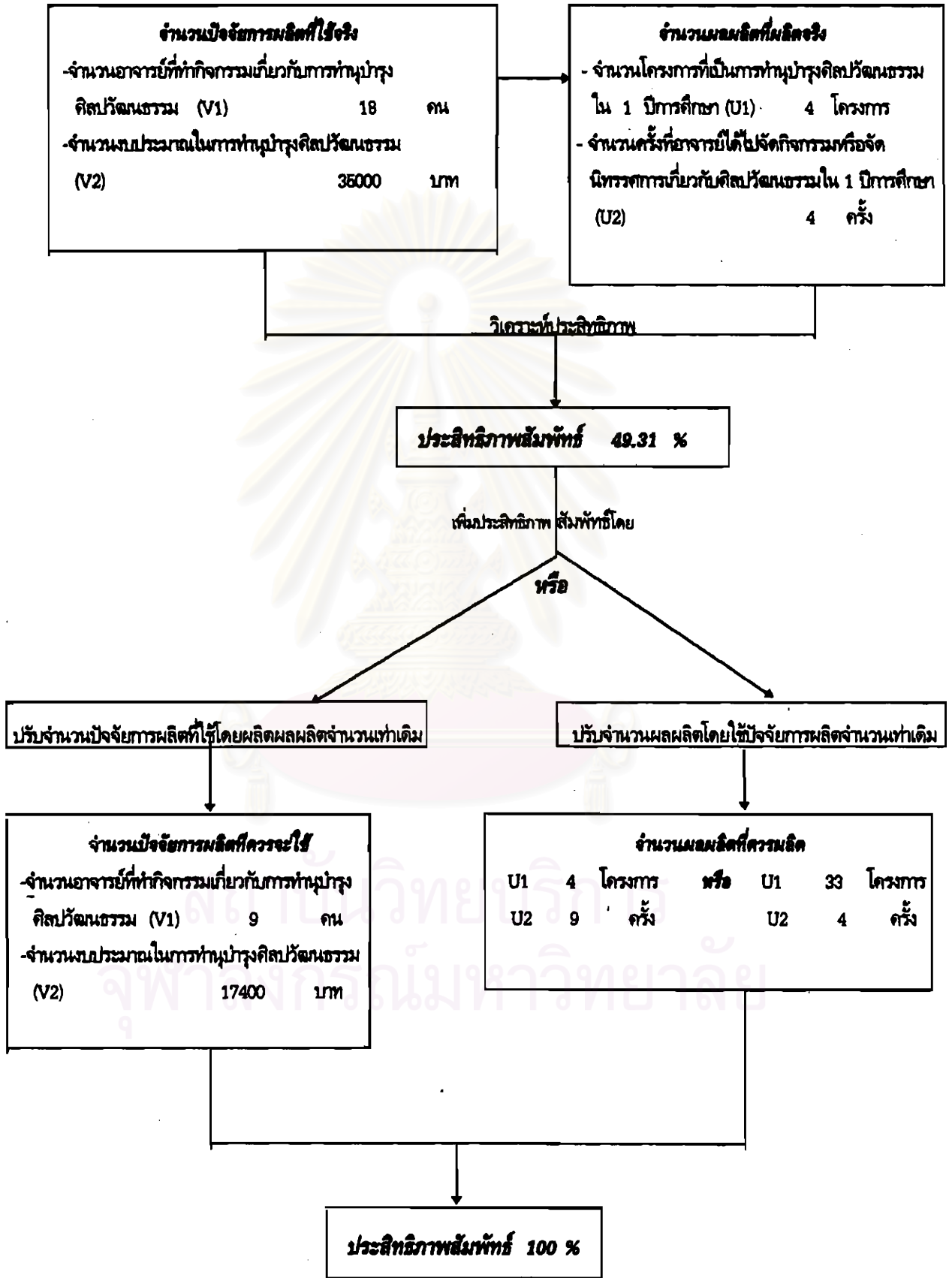
แผนภาพที่ 40 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 14 ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



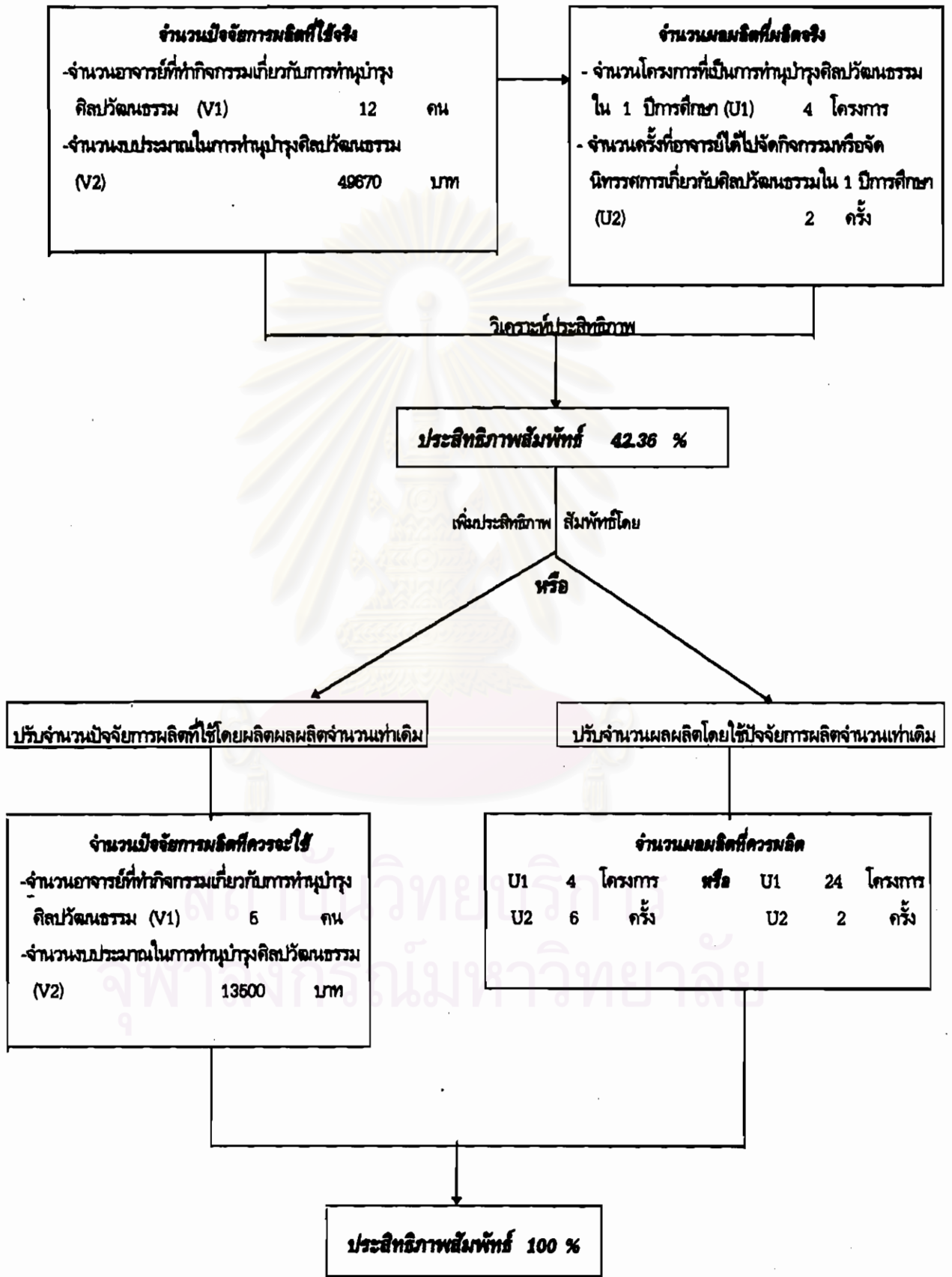
แผนภาพที่ 41 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 16 ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน



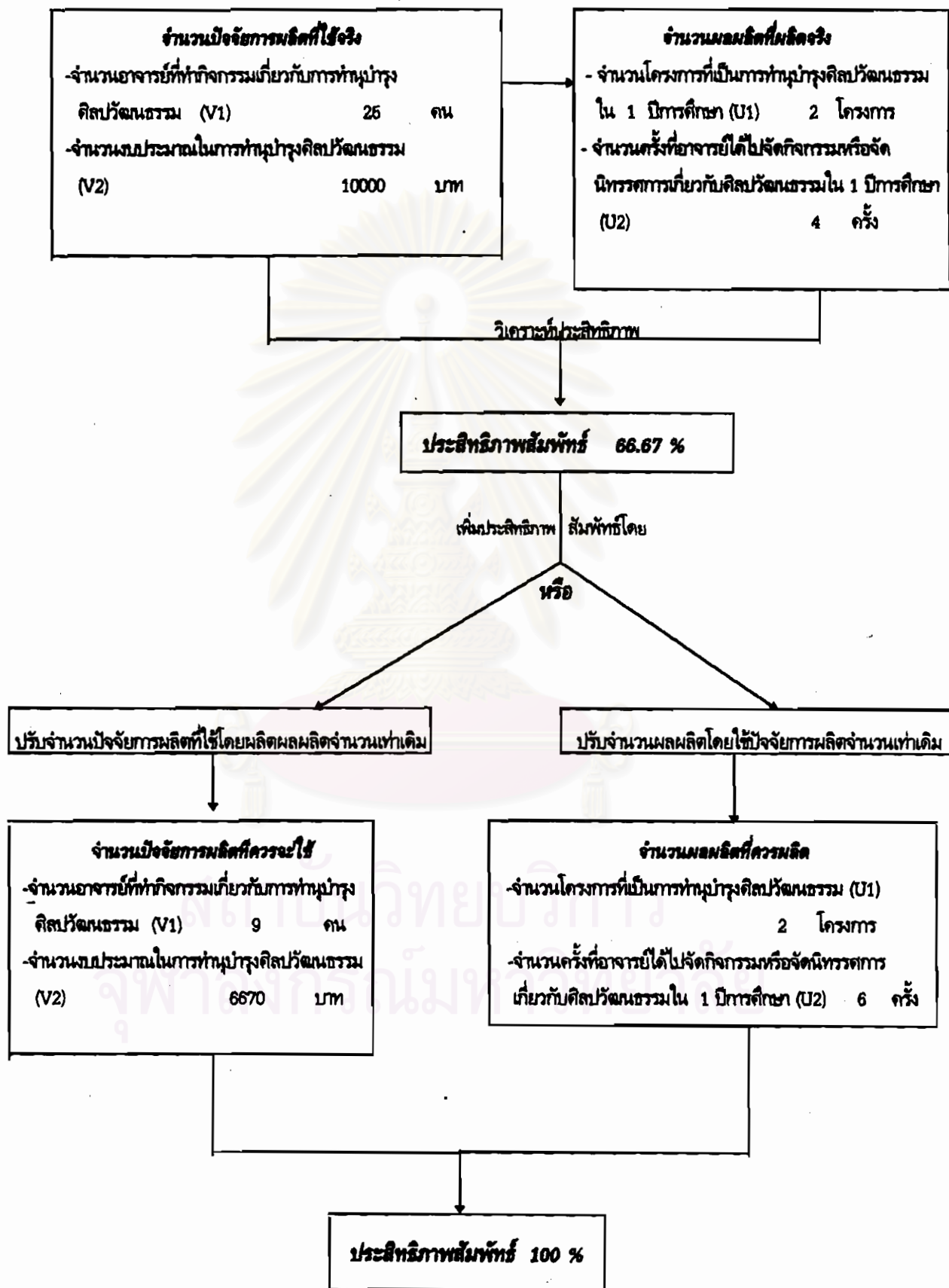
แผนภาพที่ 42 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 01 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



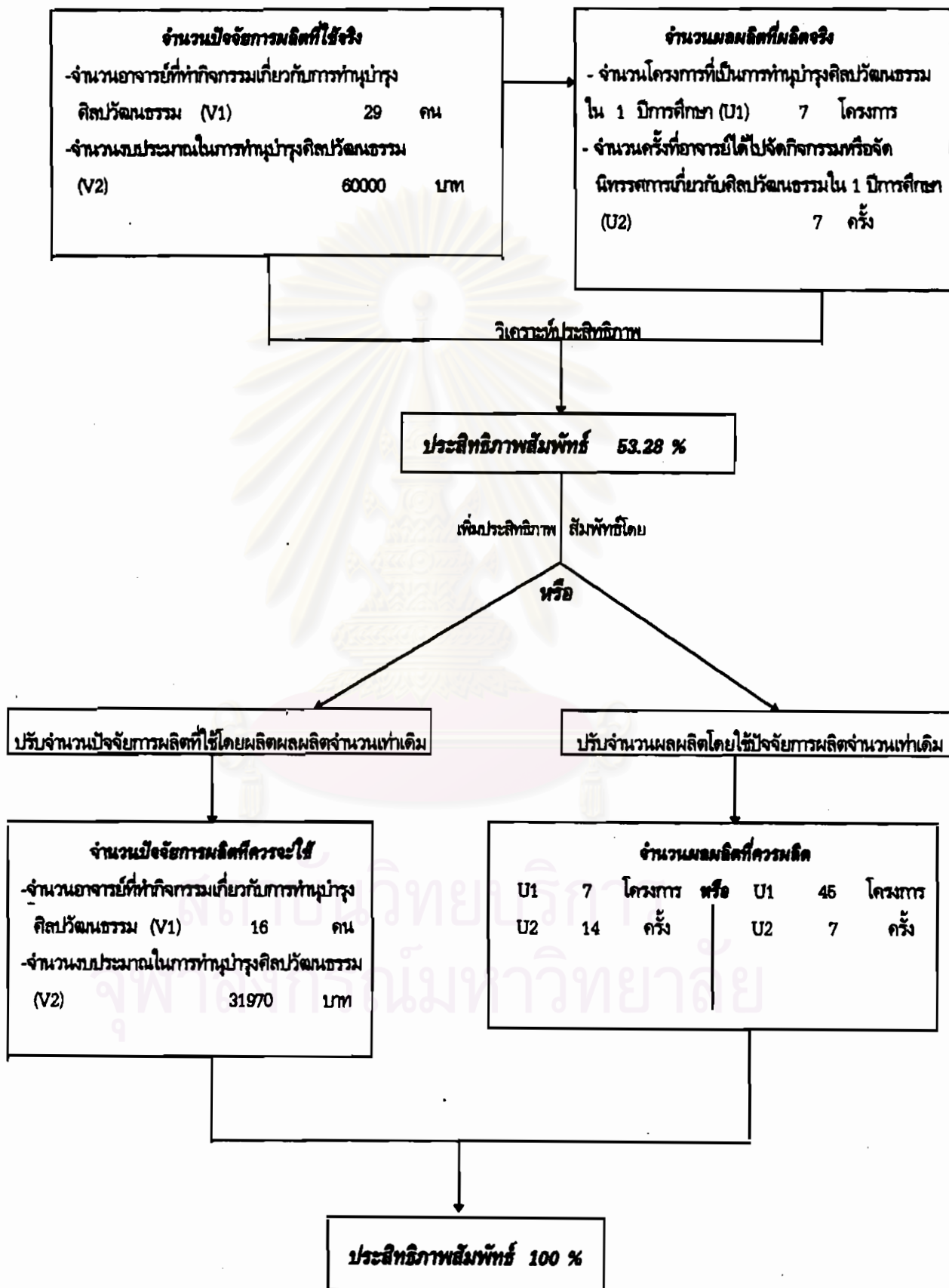
แผนภาพที่ 43 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 03 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



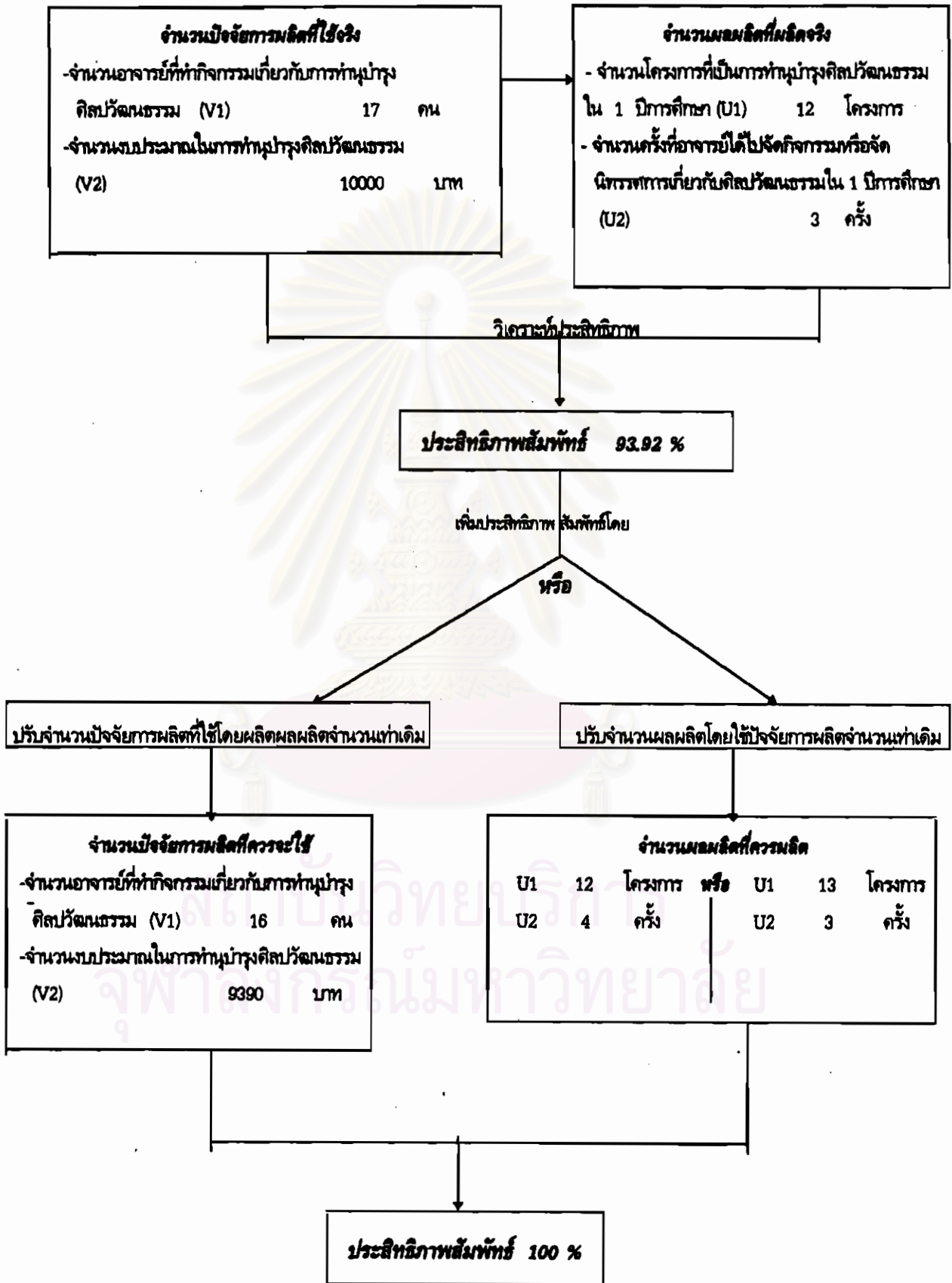
แผนภาพที่ 44 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 05 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



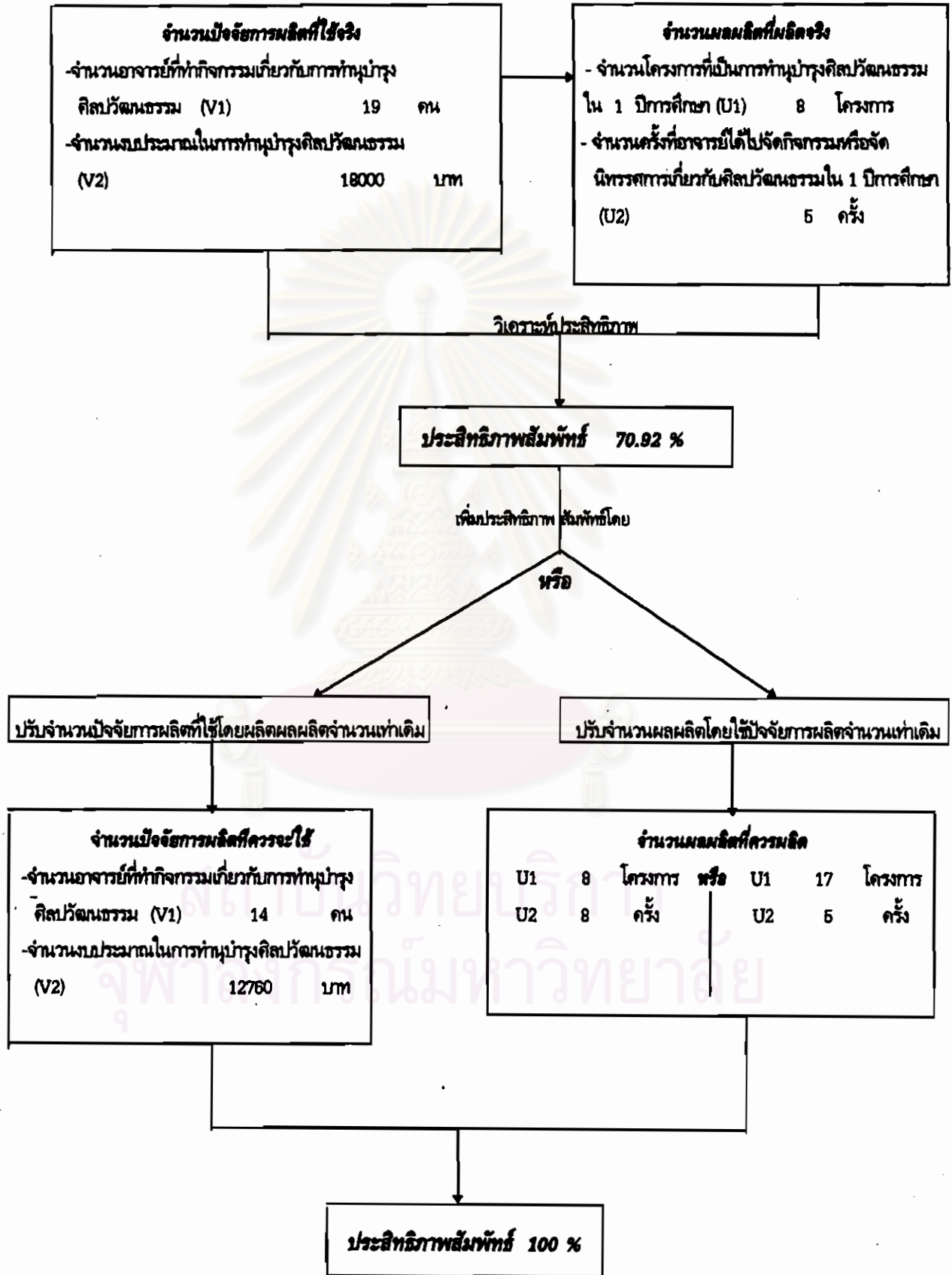
แผนภาพที่ 45 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 06 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



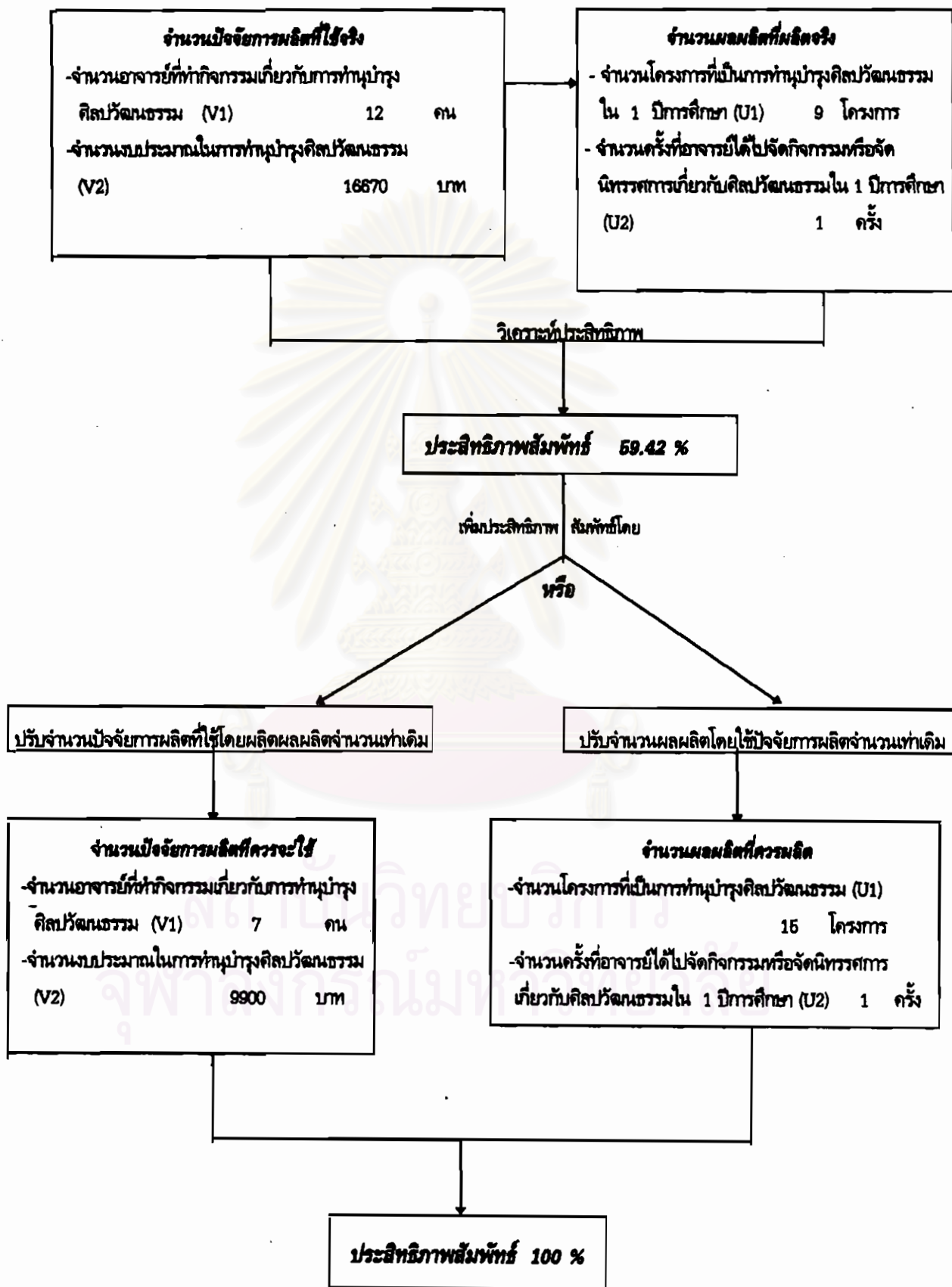
แผนภาพที่ 46 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 07 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



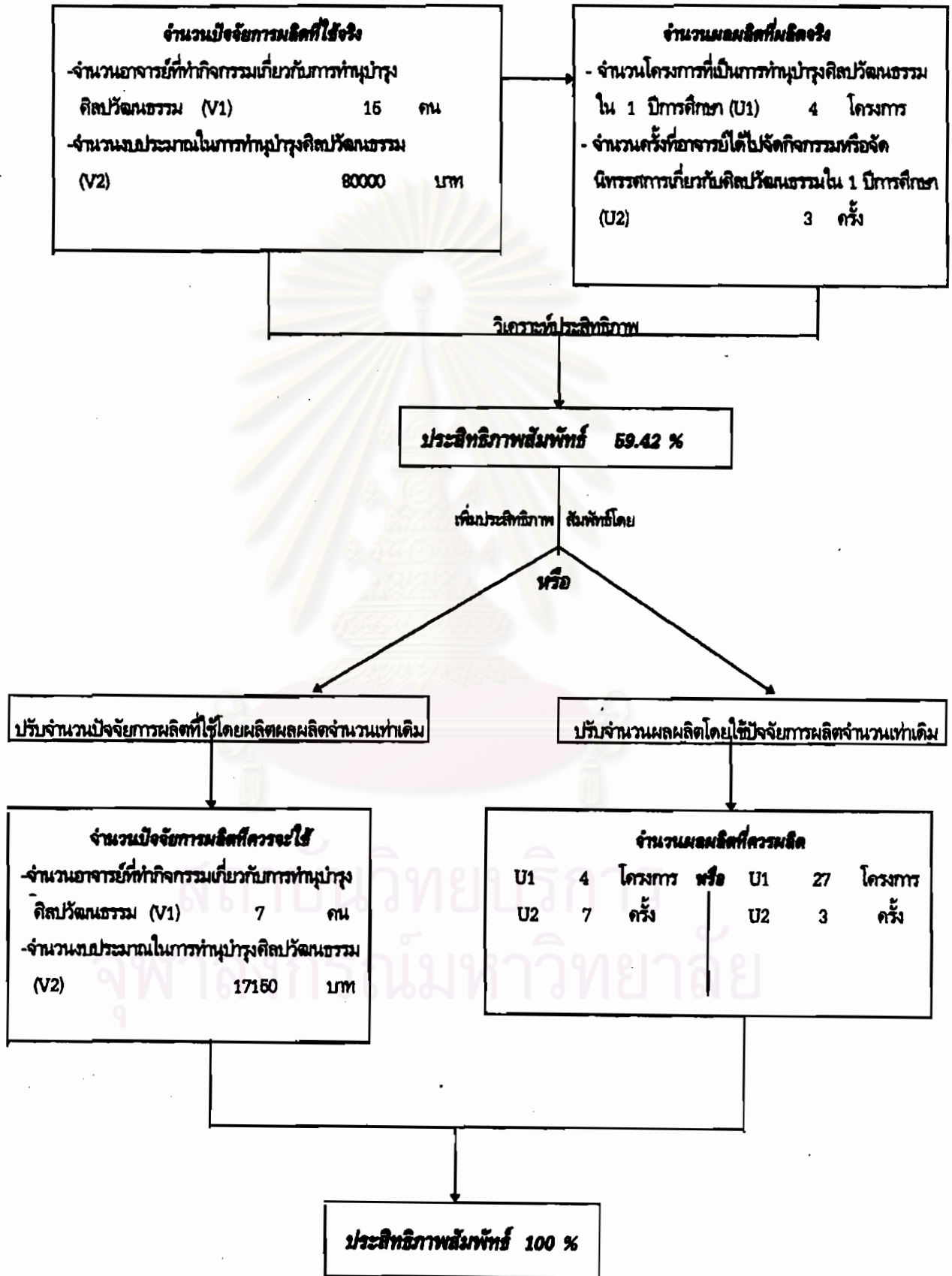
แผนภาพที่ 47 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 08 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



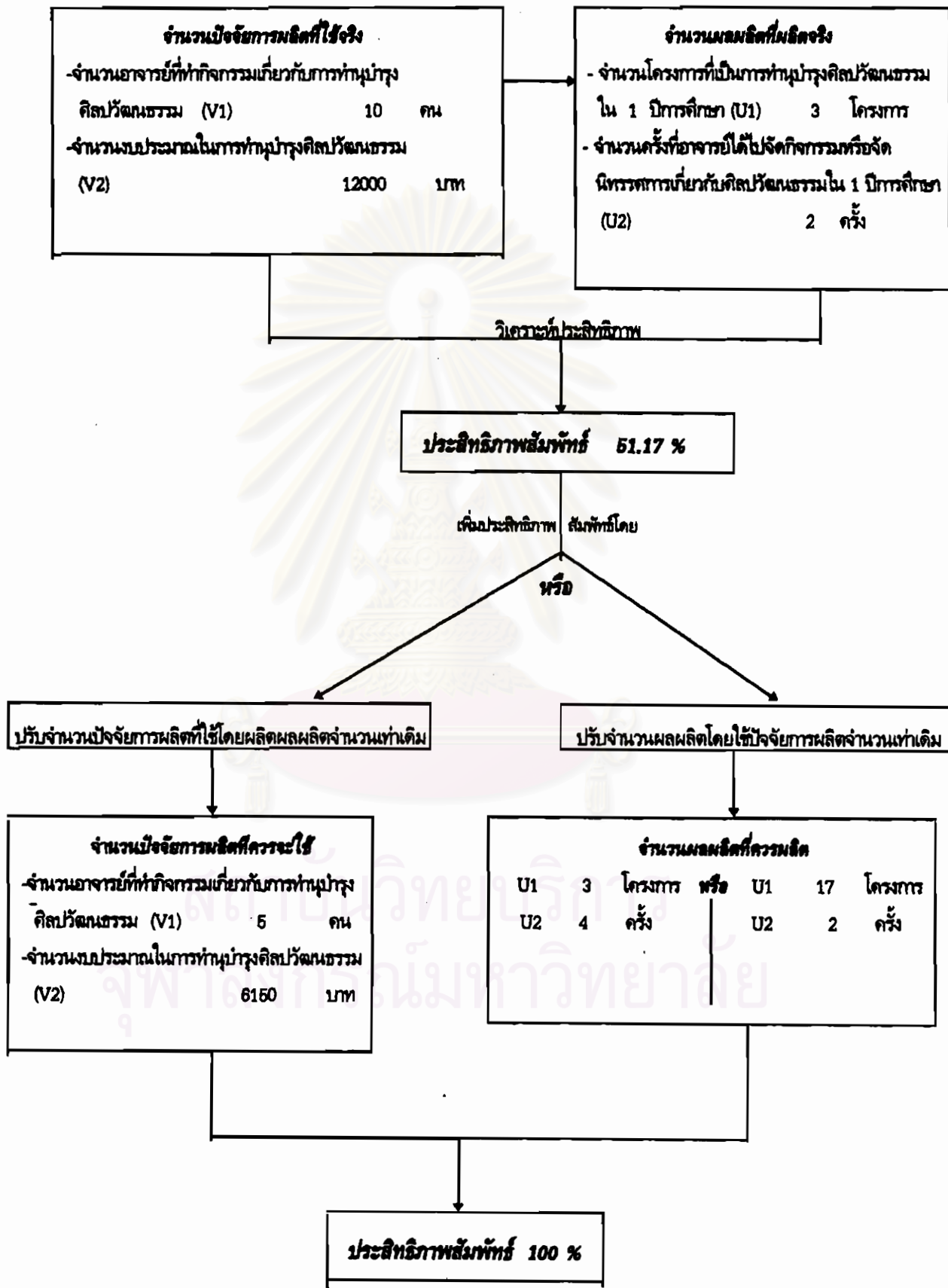
แผนภาพที่ 48 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 09 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



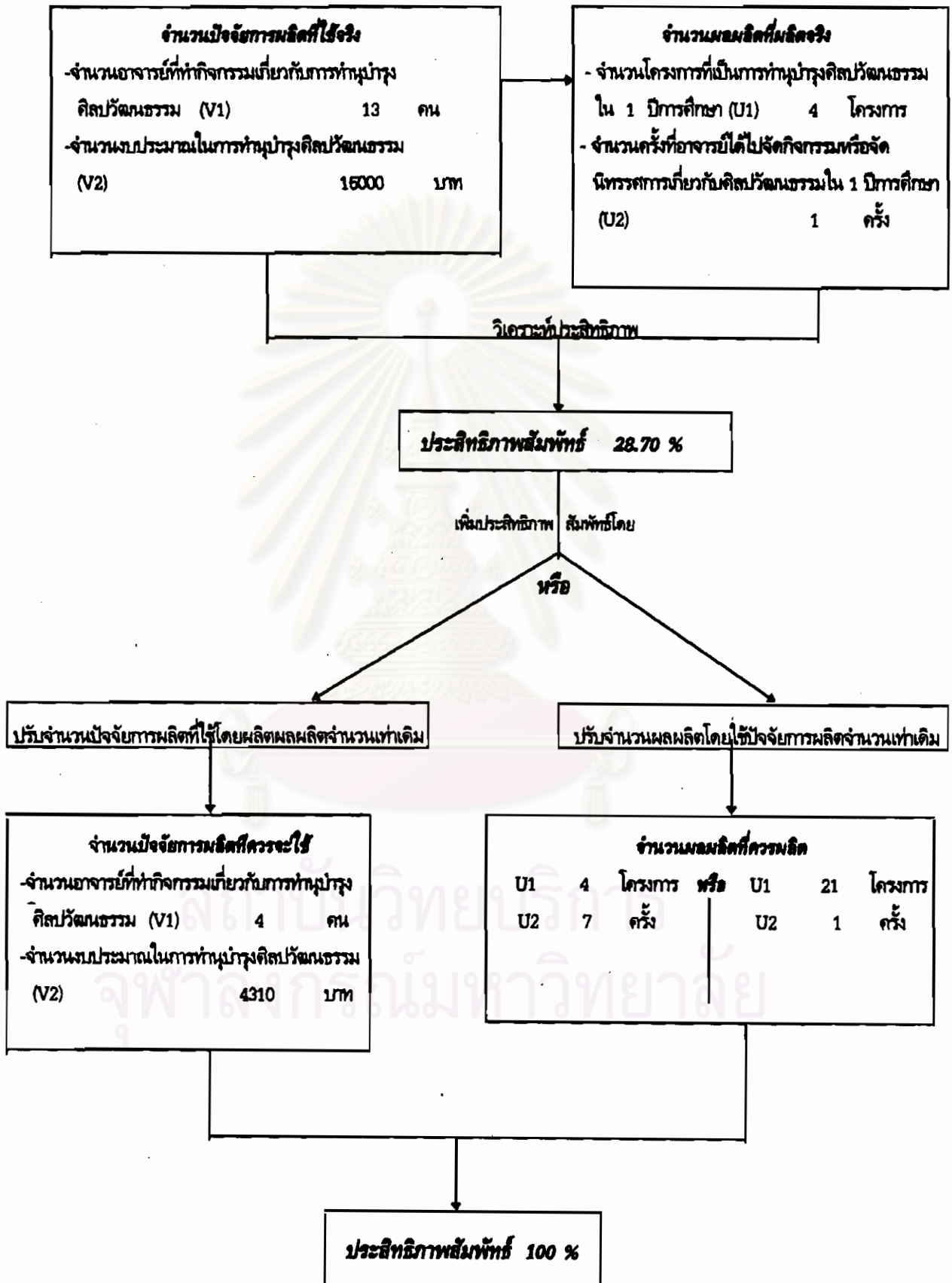
แผนภาพที่ 49 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 10 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



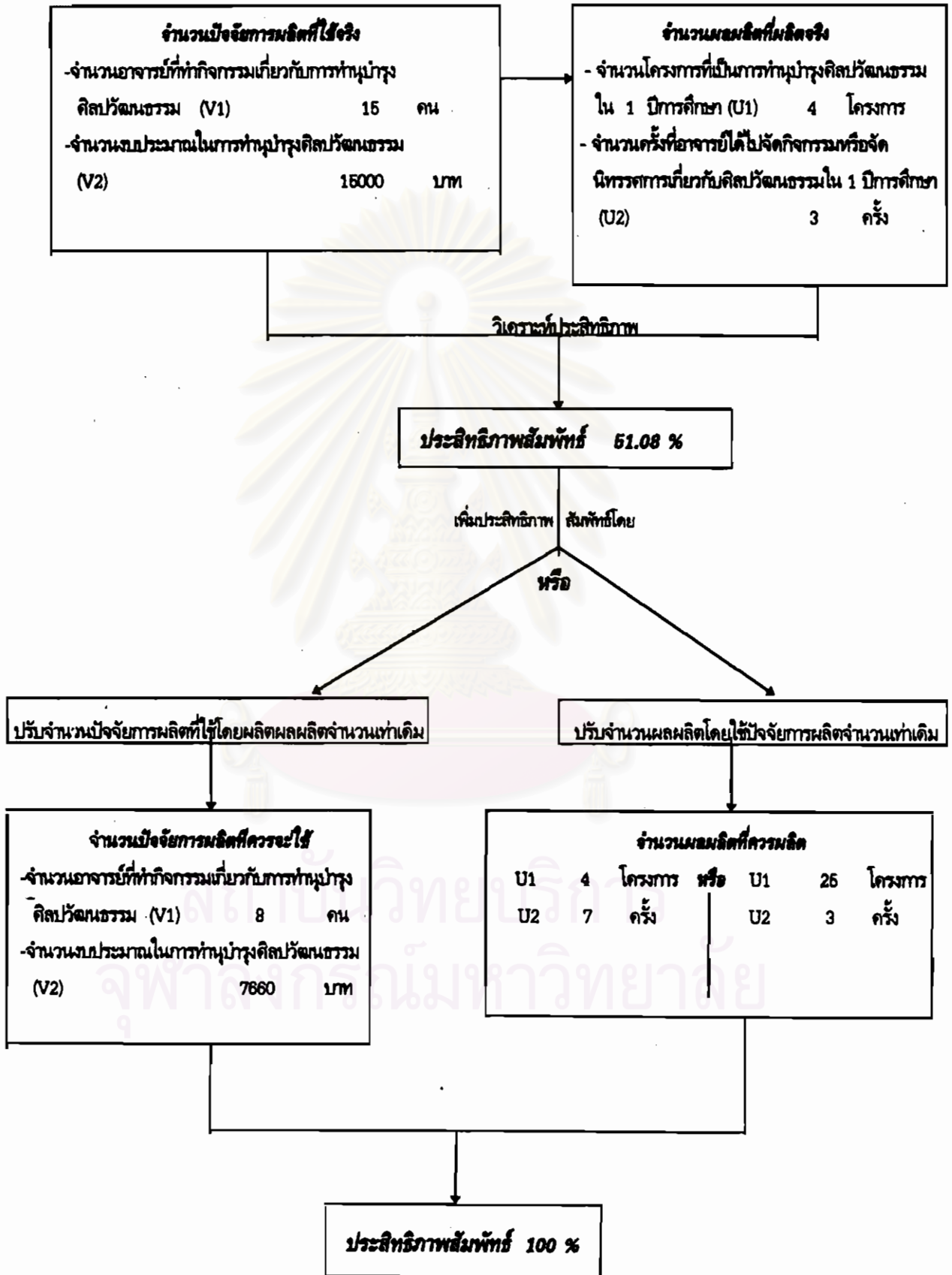
แผนภาพที่ 50 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 12 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



แผนภาพที่ 51 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 15 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



แผนภาพที่ 52 รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา 16 ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



ตอนที่ 6 สรุปผลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

เมื่อได้พัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาในการดำเนินการกิจด้านต่างๆ ขึ้นมาแล้ว แต่โดยข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถนำรูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นไป ทดลองใช้จริงภายในระยะเวลาอันจำกัดได้ จึงต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบ โดยอาศัยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการดำเนินการกิจของวิทยาลัยพลศึกษา และที่สำคัญคือ ไม่มี ความเอนเอียงและมีความเป็นกลางเพียงพอที่จะให้ความคิดเห็นในการประเมินความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ได้อย่างเที่ยงตรง

ในการประเมินความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงาน ของวิทยาลัยพลศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินและตรวจสอบรูปแบบ ว่ารูปแบบที่พัฒนา ขึ้นมีความถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริงหรือไม่ สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนิน งานของวิทยาลัยพลศึกษาได้มากน้อยเพียงใด โดยได้จัดประชุมผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นในวันอังคารที่ 21 เมษายน 2541 ณ ห้องประชุมกรม 2 กรมพลศึกษา และมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น จำนวน 11 ท่านดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทองคูณ หงส์พันธุ์ | อธิบดีกรมพลศึกษา |
| 2. นายทรงสวัสดิ์ ไชยบุญ | รองอธิบดีกรมพลศึกษา |
| 3. นายทินกร นานบุญจิตต์ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรมพลศึกษา |
| 4. นายวายุ พยัคฆ์จันทร์ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กรมพลศึกษา |
| 5. นางสาวเย็นฤดี วงศ์พุ่ม | ผู้ช่วยอธิบดีกรมพลศึกษา |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ไชวโรจน์กุล | คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาติ ตันชนะเดชา | คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนศักดิ์ ป้ายเที่ยง | คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ |
| 9. นายณรงค์ ชูเนตร | ผู้ตรวจราชการกรมพลศึกษา |
| 10. นายสมบัติ อรุพันธ์ | ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมพลศึกษา |
| 11. นายทวนชัย ลมูลสว่าง | ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาวิทยาลัยและโรงเรียนกีฬา กรมพลศึกษา |

ในการประชุม ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนา รูปแบบ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าการวิเคราะห์ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตรงตามความเป็นจริงค่อนข้างมาก และสามารถบอกได้ว่าวิทยาลัยใดมีประสิทธิภาพสัมพัทธ์เท่าไร ในกลุ่มวิทยาลัยพลศึกษาด้วยกันเองจริง

2. ในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษาในการดำเนินการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยการปรับจำนวนตัวแปรปัจจัยการผลิต (Input) หรือปรับจำนวนตัวแปรผลผลิต (Output) ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าวิทยาลัยพลศึกษาซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาและเป็นหน่วยงานราชการ การปรับจำนวนตัวแปรปัจจัยการผลิตต่าง ๆ ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิตซึ่งเป็นการกิจหลักของวิทยาลัยฯ ได้แก่ จำนวนอาจารย์ทั้งหมด จำนวนพื้นที่ห้องเรียน จำนวนหนังสือในห้องสมุด จำนวนงบประมาณใน 1 ปีการศึกษา เป็นต้น จะเป็นไปได้ยาก และมีข้อจำกัดต่าง ๆ มากมาย ดังนั้น แนวทางที่ควรจะทำมากกว่าคือ การปรับเพิ่มจำนวนผลผลิต ซึ่งก็คือจำนวนผู้สำเร็จการศึกษานั้นเอง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการนำเทคนิค DEA มาประยุกต์ใช้กับวิทยาลัยพลศึกษา ทำให้สามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ของวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งมีการกิจคล้ายคลึงกันได้ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดที่เป็น การวิเคราะห์ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในเชิงปริมาณเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยควรจะเขียนเป็นข้อจำกัดของงานวิจัยนี้ให้ชัดเจน

ส่วนในการปฏิบัติงานอื่น ๆ อันได้แก่ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อาจมีการปรับจำนวนตัวแปรปัจจัยการผลิตหรือจำนวนตัวแปรผลผลิต ตามความเหมาะสมได้

4. ในเรื่องของประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดค่าจำกัดความของค่าประสิทธิภาพให้ชัดเจนว่า เป็นการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด หรือต้นทุนต่ำที่สุด หรือถ้าจะให้ชัดเจนยิ่งขึ้น อาจใช้คำว่า ประสิทธิภาพภายใน (Internal Efficiency)

5. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้วยเทคนิค DEA เป็นลักษณะของการวิเคราะห์ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ โดยเปรียบเทียบกับกลุ่มวิทยาลัยพลศึกษาที่ทำการศึกษาทั้งหมด ดังนั้นคำว่าประสิทธิภาพจึงควรใช้คำว่า ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ และเน้นให้ชัดเจน

6. ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าผลงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับประสิทธิภาพสัมพัทธ์การจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา โดยใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารได้ ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์นโยบายและแนวทางในการดำเนินงานภารกิจด้านต่างๆ ของวิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการดำเนินงานแต่ละด้าน 100%

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการดำเนินงานแต่ละด้านของวิทยาลัยพลศึกษาแต่ละแห่ง พบว่า ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตภัณฑ์ มีวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 100 % อยู่ 2 แห่ง ในภารกิจด้านการวิจัย มีวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 100 % อยู่ 3 แห่ง ในภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน มีวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 100 % อยู่ 3 แห่ง ในภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ 100 % อยู่ 5 แห่ง

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพสัมพัทธ์ในการดำเนินงานแต่ละด้าน 100 % เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังต่อไปนี้

ภารกิจด้านที่ 1 การดำเนินงานด้านการผลิตบัณฑิตหรือผลิตบุคลากร

วิทยาลัยฯ มีนโยบายในการดำเนินงานด้านการผลิตบัณฑิตหรือผลิตบุคลากร ดังนี้คือ ผลิตบุคลากรทางด้านพลศึกษา สุขศึกษา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และบุคลากรวิชาชีพเฉพาะในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางด้านพาณิชยกรรม การจัดการ การกีฬาและสุขภาพ และคอมพิวเตอร์

โดยได้รับนโยบายโดยตรงมาจากกรมพลศึกษา และมีการปรับนโยบายในทางปฏิบัติให้ตอบสนองต่อชุมชน มีหลักสูตรระยะสั้น กำหนดโปรแกรมเรียนให้สอดคล้องกับตลาดและศักยภาพที่มี และมีการรวมกรวิทยาลัยประชุมเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ข้อคิดเห็นและให้คำแนะนำในการบริหารงานของวิทยาลัย

ก่อนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีคณะกรรมการที่ทำการพิจารณาและอนุมัติให้นำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยคณะผู้บริหารของวิทยาลัย

วิทยาลัยมีการประชุมชี้แจงกับผู้ปฏิบัติงานโดยจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อทำแผนงาน ซึ่งจะจัดประชุมชี้แจงทุกเดือน ทุกภาคการศึกษา ก่อนเปิดภาคและปิดภาค และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ซักถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่ใช้ปรับปรุงแก้ไขนโยบาย รวมทั้งได้นำข้อคิดเห็นต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไขนโยบายให้เหมาะสมต่อไป และยังมีการจัดประชุมสัมมนาประจำปีเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานประมวลปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะนำไปปรับปรุงนโยบาย

วิทยาลัยฯ มีการประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเป็นการดูผลการปฏิบัติงานมากกว่าการประเมินนโยบาย และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ทุกปี

วิทยาลัยฯ มีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานด้านการผลิตบัณฑิตหรือผลิตบุคลากรตามโครงสร้างของวิทยาลัย และมีการวางแผนร่วมกันของทุกฝ่าย โดยมีการวางแผนก่อนเปิดภาคเรียน กำหนดเป้าหมายการรับสมัคร รูปแบบ ผู้รับผิดชอบ การวางแผนการสอบคัดเลือก การแนะแนว และการจัดสถานที่เรียน จัดทำศักยภาพของวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ

วิทยาลัยฯ มีนโยบายและวิธีดำเนินการด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตบัณฑิตฯ ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

-การรับเข้า ถ้าเป็นอาจารย์ประจำ กรมเป็นผู้สอบบรรจุและจัดส่งไปให้ตามวิทยาลัย โดยที่ทางวิทยาลัยเสนอขึ้นไปว่าต้องการบุคลากรสาขาวิชาเอกอะไร แต่มักจะได้ไม่ครบทุกสาขาวิชาตามที่ต้องการจึงต้องมีการจ้างอาจารย์พิเศษ ซึ่งจะพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะและการพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งความสามารถในการสอน

-การพัฒนาบุคลากร มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการเป็นประจำ ส่งเข้ามาอบรมและให้เข้ารับการอบรมสัมมนาทุกครั้งที่บุคลากรขอมา ยกเว้นกรณีเงินงบประมาณหมด ส่งเสริมด้านการศึกษาต่ออย่างเต็มที่ อบรมทักษะเฉพาะโดยส่งอาจารย์ไปอบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ขาดแคลนอาจารย์และต้องจ้างอาจารย์พิเศษซึ่งทำให้ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้ในอนาคตจะสามารถลดการจ้างอาจารย์พิเศษลงได้ รวมทั้งมีการสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ

-การอำนวยการบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรทุกด้านเท่าที่วิทยาลัยฯ จะสามารถจัดให้ได้ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ มีศูนย์ดูแลเด็กเล็ก ศูนย์ดูแลอนุบาลสาธิตเด็กปฐมวัย ซึ่งทำให้อาจารย์ที่มีบุตรเล็กๆ มีความสบายใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานได้เต็มที่ (สมพงษ์ ชาติทวี, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2541) อีกทั้งมีการจัดงานประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์และบุคลากรที่ทำงานดีเด่น จัดโครงการเชิดชูเกียรติ (สุจินต์ สุขสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2541)

-ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ให้ความสำคัญในด้านการสอนเป็นลำดับแรก โดยจัดทำเป็นรูปคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย มีหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างานร่วมกันพิจารณา

วิทยาลัยฯ มีนโยบายและกระบวนการกำหนดภาระงานของบุคลากรในการดำเนินการปฏิบัติงานการผลิตบัณฑิต โดยให้อาจารย์เลือกวิชาที่จะสอนตามความถนัดของตนเอง พยายามกำหนดชั่วโมงสอนประมาณ 12-16 ชั่วโมง/สัปดาห์ แต่ในทางปฏิบัติมักจะเป็น 18-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ เนื่องจากมีนักศึกษาจำนวนมากและมีอาจารย์จำนวนน้อย นอกจากนี้มีการกำหนดภาระหน้าที่จากตำแหน่งนั้นประกอบด้วยแผนและนโยบายที่กำหนด

วิทยาลัยฯ กำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากความพร้อมและศักยภาพของวิทยาลัย สอดคล้องกับนโยบายที่กรมกำหนด และพิจารณาตามความต้องการของท้องถิ่นและผู้เรียน

วิทยาลัยฯ มีนโยบายและกระบวนการจัดการเรื่องอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เพื่อส่งผลให้การดำเนินการปฏิบัติงานการผลิตบัณฑิตฯ มีประสิทธิภาพ โดยพยายามจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เต็มที่ แต่ก็มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ดังนั้นจึงต้องพยายามใช้ประโยชน์ห้องเรียนและอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนเต็มที่ ส่วนในเรื่องห้องสมุด วิทยาลัยฯ มีการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ในท้องถิ่นเพื่อใช้ห้องสมุดร่วมกัน อันเป็นแนวทางที่จะทำให้นักศึกษามีแหล่งค้นคว้าหาความรู้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้นในสภาวะที่มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณเช่นที่เป็นอยู่ (สมพงษ์ ชาติทวี, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2541)

วิทยาลัยฯ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการจัดกิจกรรมการผลิตบัณฑิตฯ คือ คณะกรรมการฝ่ายวิชาการทำหน้าที่กำกับดูแลโดยมีหัวหน้าภาคเป็นผู้ดูแลใกล้ชิด และรายงานต่อ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งเข้าสมทบกับสถาบันราชภัฏนั้น มีคณะกรรมการฝ่ายวิชาการที่ดูแล มีคณะกรรมการควบคุมสถาบัน จากโครงการสมทบทางวิชาการกับสถาบันราชภัฏ

วิทยาลัยฯ มีการจัดทำคู่มือหรือรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน โดยฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชนเป็นผู้จัดทำในลักษณะคู่มือนักศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดโครงสร้างองค์ประกอบของหลักสูตร ระเบียบข้อปฏิบัติที่นักศึกษาควรทราบ และมีการจัดทำสารสนเทศของวิทยาลัยซึ่งเป็นเอกสารที่เผยแพร่การปฏิบัติงานของวิทยาลัยฯ และมีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีของวิทยาลัยฯ โดยในการจัดทำแผนงานของวิทยาลัยฯ มีกระบวนการเริ่มจากผู้ปฏิบัติงานเสนอไปยังหัวหน้างาน หรือโครงการเพื่อพิจารณาและนำเสนอต่อไปยังหัวหน้าฝ่ายและผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นผู้ประมวลแผนงานขั้นสุดท้าย

วิทยาลัยฯ มีการกำหนดให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการผลิตบัณฑิตฯ ได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้อาจารย์ทุกคนต้องทำแผนการสอนและวิทยาลัยฯ จะสนับสนุนด้านงบประมาณ และมีรายงานสรุปผลการสอน สรุปผลภาควิชา และสรุปผลของฝ่ายวิชาการ

การวางแผนและจัดท่างบประมาณที่ใช้ในการผลิตบัณฑิตหรือผลิตบุคลากรของวิทยาลัยฯ ทำโดยให้อาจารย์แต่ละคนจัดทำแผนงานและโครงการเสนอขึ้นตามลำดับ พิจารณาร่วมกันในแต่ละฝ่าย และทางวิทยาลัยฯ วิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ ตามความจำเป็นและความต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่จะได้รับ โดยเป็นงบประมาณที่มาจากงบประมาณแผ่นดินและเงินบำรุงการศึกษาและมีการจัดสรรตามโครงการและแผนงานที่ได้ทำโครงการไว้และที่ได้รับอนุมัติ ส่วนการควบคุม ดูแล และตรวจสอบการใช้งบประมาณนั้น มีคณะกรรมการฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชนเป็นผู้ควบคุมติดตามดูแลและประเมินการใช้จ่าย ติดตามผลการใช้เงินของฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยฯ มีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินการจัดกิจกรรมการผลิตบัณฑิตฯ โดยทำใน 2 ลักษณะ คือ กรรมการฝ่ายวิชาการ ซึ่งมีหัวหน้าโปรแกรมวิชา หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้ติดตามการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการสอนโดยให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินอาจารย์ผู้สอน ซึ่งการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้อาจารย์มีการพัฒนาการเรียนการสอนและปรับปรุงตัวเองอยู่ตลอดเวลา (สมพงษ์ ชาติวิถี , สัมภาษณ์ , 9 กุมภาพันธ์ 2541) หากอาจารย์ท่านใดได้รับการประเมินผลการสอนจากนักศึกษาไม่คอยดี ก็จะมีการแนะนำเป็นการส่วนตัว

และวิทยาลัยฯ มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงานของวิทยาลัยฯ ในครั้งต่อไป ได้แก่ การรับเข้า วางแผนงบประมาณให้เหมาะสม การจ้างอาจารย์พิเศษ และการพัฒนาบุคลากร

ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการผลิตบัณฑิตหรือผลิตบุคลากร วิทยาลัยฯ ประสบปัญหา และมีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

-นโยบาย ส่วนใหญ่เป็นนโยบายที่กำหนดจากกรม ทำให้บางครั้งไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของวิทยาลัย มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ผู้บริหารของแต่ละวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เนื่องจากเป็นผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติจริงซึ่งจะทำให้นโยบายที่ได้สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถนำไปปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น

-บุคลากร มีปัญหาการขาดแคลนอาจารย์โดยเฉพาะรายวิชาที่จำเป็น โดยอาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิทางพลศึกษา ทำให้ขาดแคลนอาจารย์ในสาขาวิชาที่เป็นวิชาชีพ ซึ่งวิทยาลัยฯ ต้องใช้งบประมาณในการจ้างอาจารย์พิเศษในแต่ละเดือนเป็นจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาในด้านอื่นๆ ต้องชะลอไป เพราะต้องพยายามประหยัดเงินเพื่อใช้เป็นเงินเดือนของอาจารย์พิเศษ มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ โดยเพิ่มอาจารย์ประจำให้มากขึ้นหรือการส่งอาจารย์ประจำไปรับการอบรมในรายวิชาที่ต้องการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถลดการจ้างอาจารย์พิเศษลงได้และกรมฯ ควรสนับสนุนงบประมาณในการจ้างอาจารย์พิเศษให้พอเพียงกับที่วิทยาลัยฯ ต้องใช้ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการนำไปใช้พัฒนาในด้านอื่นๆ นอกจากนี้ กรมควรตั้งอัตราบรรจุอาจารย์ใหม่ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

-หลักสูตร พบว่าวิทยาลัยฯ ไม่มีอิสระในการพัฒนาหลักสูตร การแก้ไขและข้อเสนอแนะ ควรให้วิทยาลัยฯ จัดทำหลักสูตรเอง โดยให้วิทยาลัยฯ พัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสมร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในท้องถิ่น โดยกรมควรเป็นหน่วยชี้แนะ วิเคราะห์หรือนิเทศก์

-นักศึกษา พบว่า นักศึกษาปัญหา มีพื้นฐานความรู้ระดับกลาง ก่อนเข้าต่ำ ซึ่งเป็นผู้ที่สอบเข้ามหาวิทยาลัยหรือสถาบันราชภัฏไม่ได้ บางส่วนเป็นนักศึกษาที่เข้าเรียนเพื่อรอการสอบเข้าที่อื่นในปีต่อไป และบางส่วนเป็นนักศึกษาที่ไม่ค่อยสนใจเรียนเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จึงทำให้มีอัตราการออกกลางคันสูง ดังนั้นวิทยาลัยฯ จึงต้องพยายามแก้ไขและส่งเสริมการเรียนของนักศึกษาให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น โดยต้องใช้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งมีการสอนเสริมในรายวิชาที่นักศึกษาทำคะแนนได้ไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้แล้วในการรับนักศึกษาเข้านั้น วิทยาลัยฯ สามารถรับนักศึกษาได้จำนวนมาก จึงทำให้มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษามากด้วย ซึ่งการที่วิทยาลัยฯ สามารถรับนักศึกษาได้มากก็โดยการประชาสัมพันธ์ให้วิทยาลัยฯ เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป และพยายามสร้างผลผลิต(ผู้สำเร็จการศึกษา) ให้มีคุณลักษณะตามที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยเน้นที่กระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษา ซึ่งเมื่อจบไปแล้วมีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับสถาบันอื่น อันจะเป็นแนวทางในการประชาสัมพันธ์วิทยาลัยฯ ได้เป็นอย่างดี (สมพงษ์ ชาติวิถิ , สัมภาษณ์ , 9 กุมภาพันธ์ 2541 และ สุจินต์ สุขสวัสดิ์ , สัมภาษณ์ , 27 กุมภาพันธ์ 2541)

-อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีปัญหา ขาดแคลน มีไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาทั้งวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร หนังสือ ตำรา อาคารสถานที่ ฯลฯ โดยมีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะควรสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติม กรมควรพิจารณาว่าสิ่งใดหรือวิทยาลัยใดต้องการหรือมีความจำเป็นเร่งด่วน มีการวางแผนงบประมาณร่วมกัน โดยจัดลำดับความสำคัญ และตั้งงบประมาณให้เพียงพอ ต้องพยายามให้ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ ห้องสมุด ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ อาจใช้นอกเหนือเวลาราชการได้ หรือใช้ระหว่างพักกลางวัน โดยพยายามจัดให้นักศึกษาเข้าใช้ห้องต่างๆ ตลอดเวลา ไม่ให้มีเวลารว่าง ซึ่งจะช่วยให้การใช้อาคารสถานที่

ที่เป็นไปอย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้วในเรื่องตำรา ห้องสมุด ได้ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ในท้องถิ่น ให้ใช้ห้องสมุดร่วมกันได้ ทำให้นักศึกษามีแหล่งค้นคว้าหาความรู้มากยิ่งขึ้น (สมพงษ์ ชาติวิถี , สัมภาษณ์ , 9 กุมภาพันธ์ 2541)

-การดำเนินการเรียนการสอน พบว่ามีปัญหา เรื่องชั้นเรียนมีมากกว่าห้องเรียนและบุคลากร อาจารย์ประจำมีจำกัดมาก ต้องใช้การจ้างอาจารย์พิเศษ โดยมีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะให้เก็บเพิ่มจากการบำรุงค่าการศึกษา ในโปรแกรมพิเศษบางโปรแกรมเช่น อบรมคอมพิวเตอร์ และจัดชั้นเรียนรวมเข้าด้วยกัน เพื่อให้ชั่วโมงสอนของอาจารย์ไม่มากเกินไป และควรมีสื่อการเรียนการสอนหรือสื่อกำหนดที่ช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น โทรทัศน์วงจรปิด วีดิทัศน์ ไมโครโฟน ฯลฯ จะทำให้การเรียนการสอนสามารถสอนให้แก่ักศึกษาจำนวนมากขึ้น แต่ต้องพิจารณาถึงลักษณะวิชาด้วย ถ้าเป็นวิชาบรรยายก็ทำได้ แต่ถ้าเป็นวิชาที่ต้องดูแลใกล้ชิดก็อาจใช้วิธีนี้ไม่ได้ นอกจากนี้แล้วถ้ายังไม่ม้อตราบรรจุเพิ่มก็ควรสนับสนุนงบประมาณในการจ้างอาจารย์พิเศษ และ จัดสร้างห้องเรียนให้เพียงพอ (สุจินต์ สุรสวัสดิ์ , สัมภาษณ์ , 27 กุมภาพันธ์ 2541)

-งบประมาณ พบว่ามีปัญหาเรื่องงบประมาณที่มีจำกัดมาก เพราะต้องเข้าไปในการจ้างอาจารย์พิเศษเป็นจำนวนมาก ทำให้นำไปใช้ในเรื่องการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้น้อย มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ คือ การจัดเก็บค่าเล่าเรียนเพิ่มขึ้นในสาขาวิชาที่ต้องใช้งบประมาณมาก เช่น คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ควรมีการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการศึกษาให้พอเพียง เช่น ถ้ายังไม่ม้อตราอาจารย์บรรจุเพิ่ม ควรสนับสนุนงบประมาณในการจ้างอาจารย์พิเศษ แต่ในสภาวะปัจจุบันนี้ อาจเป็นไปได้ยาก ดังนั้นต้องพยายามใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์เต็มที่และพิจารณาใช้ในเรื่องที่มีความสำคัญก่อน ต้องพยายามประหยัด ตัดโครงการที่ไม่จำเป็นและลดโครงการต่าง ๆ ลง (สมพงษ์ ชาติวิถี , สัมภาษณ์ , 9 กุมภาพันธ์ 2541)

ภารกิจด้านที่ 2 การดำเนินการกิจด้านการวิจัย

วิทยาลัยฯ มีนโยบายในการดำเนินการกิจด้านการวิจัย คือ สนับสนุนให้ทำวิจัยโดยสนับสนุนด้านงบประมาณให้เต็มที่ โดยใช้งบบำรุงการศึกษา และควรมีผลงานอย่างน้อยปีละหนึ่งเรื่อง ซึ่งเป็นนโยบายที่ได้รับจากกรมฯ และผู้บริหารวิทยาลัยฯ

วิทยาลัยฯ มีคณะกรรมการทางวิชาการพิจารณาโครงการงานวิจัยก่อนอนุมัติให้ทำ โดยผู้วิจัยเสนอโครงการให้กรรมการฯ พิจารณา ถ้าอนุมัติก็นำเสนอโครงการจริง

วิทยาลัยฯ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานถึงรายละเอียดของนโยบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยชี้แจงบุคลากรให้เข้าใจถึงนโยบาย และเชิญชวนให้ทำวิจัย และวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นหรือแก้ไขปรับปรุงนโยบายได้

วิทยาลัยฯ มีมาตรการในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย โดยให้การสนับสนุนทุนวิจัย และคำแนะนำ รวมทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ ให้ผู้ทำวิจัยสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรของวิทยาลัยฯ ได้ตามความจำเป็น

วิทยาลัยฯ มีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานด้านกิจการวิจัย ตามโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัย

วิทยาลัยฯ มีการวางแผนการดำเนินงานด้านกิจการวิจัย โดยให้ผู้ที่สนใจจะทำวิจัย จัดทำ เสนอโครงการวิจัยล่วงหน้าซึ่งต้องผ่านผู้บริหารพิจารณาปรับปรุงแก้ไขจนกระทั่งอนุมัติให้ทำ ถ้าไม่ผ่านก็นำไปปรับปรุงแก้ไข

วิทยาลัยฯ มีนโยบายและวิธีดำเนินการด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการวิจัย ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- การรับเข้าหรือการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ขึ้นอยู่กับความสนใจ ไม่มีการบังคับแต่ใช้วิธีชักจูงให้ทำ โดยชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อตนเอง ต่อนักศึกษา ต่อการเรียนการสอน และต่อวิทยาลัยฯ (สมศักดิ์ อยู่คง , สัมภาษณ์ , 3 มีนาคม 2541)

- การพัฒนาบุคลากร ทางวิทยาลัยฯ ไม่เน้นในเรื่องนี้ แต่ให้ไปอบรมสัมมนาตามที่ขอ
- การชำระรักษาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ ทางวิทยาลัยฯ พยายามโน้มน้าวให้เห็นความสำคัญของเอกสารตำราและงานวิจัย ให้ความสำคัญสนับสนุนในสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ให้อุปกรณ์ ให้ความสนับสนุน งบประมาณ เพิ่มขึ้น

- ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ถือว่าผลงานวิจัย เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ และผ่านการพิจารณาร่วมกันของผู้บริหารและที่ประชุม

ส่วนในเรื่องการกำหนดภาระงานทางด้านการวิจัย วิทยาลัยฯ ไม่มีนโยบายที่จะกำหนดแน่นอน เนื่องจากอาจารย์มีภาระงานสอนมาก จึงให้เป็นไปตามความสนใจของอาจารย์ นอกจากนี้แล้วก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรและสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ความพร้อมของบุคลากรและงบประมาณ (ปรีชา เด็อกขวัญดี , สัมภาษณ์ , 17 กุมภาพันธ์ 2541 ; วิรัตน์ มั่งคั่ง , สัมภาษณ์ , 21 กุมภาพันธ์ 2541)

วิทยาลัยฯ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานด้านกิจการวิจัย และประสานงานระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านวิจัย คือ งานวิจัยและเผยแพร่ ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชน โดยจะเป็นผู้ดูแลและให้คำแนะนำ ดูแลความก้าวหน้าของงานวิจัย และให้คำแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ผู้ที่ทำวิจัยต้องจัดทำเป็นผลงานวิจัยออกมาเป็นรูปเล่มเพื่อประกอบการเบิกจ่ายตามระเบียบ

กระบวนการวางแผนและการจัดท่างบประมาณในการดำเนินงานด้านกิจการวิจัยนั้น ผู้วิจัยต้องจัดทำโครงร่างเสนองบประมาณขึ้นมา แล้วเสนองบประมาณไว้หรือใช้งบประมาณที่กันไว้เป็นงบบริหารพิเศษ (20-30%) แต่โดยมากมักตั้งงบประมาณไว้ก่อน เงินงบประมาณมาจากเงินที่กันไว้เป็นเงินบริหารพิเศษของวิทยาลัยหรือเงินบำรุงการศึกษา (บกศ.) ส่วนการจัดสรรงบประมาณก็สนับสนุนเต็มที่ตามที่ได้ออกอนุมัติไว้ ถ้าไม่ได้ขออนุมัติไว้ก็ให้ขอจากเงินบริหารพิเศษ งบประมาณร้อยละ 10,000 บาท ตามโครงร่างโดยผ่านคณะกรรมการพิจารณา ก่อน ส่วนในเรื่องการควบคุม ดูแล และตรวจสอบการใช้งบประมาณนั้น งานวิจัยและ

เผยแพร่และงานการเงินเป็นผู้ดูแลตรวจสอบการใช้งบประมาณ ทำรายงานผ่านฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชน จนถึงผู้อำนวยการและฝ่ายวิชาการ และมีงานวิจัยและเผยแพร่ทำหน้าที่ติดตาม ประเมินผล การดำเนินการกิจ ด้านการวิจัย โดยติดตามดูแลความก้าวหน้าของงานวิจัย

วิทยาลัยฯ มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยการพูดชมเชย นำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขในการวางแผนและเป็นแนวทางแก่ผู้ที่ทำวิจัยต่อไป

ในการดำเนินการกิจด้านการวิจัย วิทยาลัยฯ ประสบปัญหา มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ ในเรื่อง ต่างๆ ดังต่อไปนี้

-บุคลากร ไม่ค่อยให้ความสนใจเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากการงานสอนมาก ไม่ค่อยมีเวลาทำวิจัย มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะโดยให้งบประมาณเต็มที่ ใช้ขอผลงานและพิจารณาความคิดความชอบเป็นพิเศษ สนับสนุนให้หาเวลาอื่นทำเสริมในการทำวิจัย หรืออาจให้ผู้วิจัยลดชั่วโมงในการปฏิบัติภารกิจด้านอื่นลงบ้าง (สม คักดิ์ อยู่คง , สัมภาษณ์ , 3 มีนาคม 2541)

-การดำเนินการวิจัย มีปัญหาเรื่องการวิจัยที่ทำการทดลองกับนักศึกษา อาจทำไม่ได้เนื่องจากนักศึกษา ติดเรียน ไม่มีเวลาว่าง มีแนวทางแก้ไขคือต้องพยายามประสานงานให้ชัดเจน

-งบประมาณ มีปัญหา เนื่องจากงบประมาณของวิทยาลัยมีน้อย จึงจัดสรรไม่ได้เต็มที่ / มีไม่เพียงพอ มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยต้องออกเงินเองบ้าง หรือมีการบริหารงบประมาณที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วควรพยายามขอทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกให้มากยิ่งขึ้น (ปรีชา เผือกขวัญดี , สัมภาษณ์ , 17 กุมภาพันธ์ 2541)

ภารกิจด้านที่ 3 การดำเนินการกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน

วิทยาลัยฯ มีนโยบายในการดำเนินการกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน คือให้บริการด้าน ผลศึกษา สุขศึกษา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านกีฬา นันทนาการ ลูกเสือ ยุวกา ขาด และวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องแก่ชุมชน และถือเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญ โดยเป็นนโยบายที่ได้รับจากกรม ผลศึกษา

วิทยาลัยฯ มีคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการวิทยาลัย เป็นผู้ให้ความเห็นชอบในการกำหนด นโยบาย ก่อนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คณะผู้บริหารจะทำการพิจารณาและอนุมัติให้นำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ โดยพิจารณาตามภารกิจ นอกจากนี้แล้ววิทยาลัยฯ ยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นหรือแก้ไข ปรับปรุงนโยบาย โดยมีการชี้แจงและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หรือในการสัมมนาประจำปี หากมีข้อเสนอแนะก็นำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาและคณะกรรมการวิทยาลัย วิทยาลัยฯ มีการประเมินผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งทำหน้าที่โดยงานแผนและประเมินผล

ในการดำเนินการกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยฯ ได้ดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนด ไว้ และมีมาตรการในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย คือบริการทุกหน่วยงาน ทุกเรื่อง โดยสลับเปลี่ยน

ผู้ปฏิบัติไม่ให้เกิดผลเสียกับการเรียนการสอน และมีการออกสำรวจชุมชนและกลุ่มเป้าหมายก่อนดำเนินงาน เพื่อให้การบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง (ปริชา เผือกขวัญดี , สัมภาษณ์ , 17 กุมภาพันธ์ 2541)

วิทยาลัยฯ มีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมตามโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยฯ โดยมีหัวหน้างานบริการชุมชนประสานกับบุคลากรและนักศึกษา และทำหน้าที่วางแผนการดำเนินงานภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคม เป็นกรวางแผนตลอดปี โดยวางแผนดำเนินการกิจในขอบเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยสำรวจความต้องการจากชุมชน เมื่อแผนได้รับการอนุมัติจึงนำไปปฏิบัติ และอาจมีงานจรรยาที่หน่วยงานอื่นหรือชุมชนขอมาโดยไม่ได้วางแผนล่วงหน้า แต่วิทยาลัยฯ ก็ให้ความร่วมมือนอกจากจะสุจริตจริงๆ เช่น ไม่มีนักศึกษาหรืออาจารย์ไปปฏิบัติงานเนื่องจากปิดเทอม หรือติดการแข่งขันกีฬา เป็นต้น (ปริชา เผือกขวัญดี , สัมภาษณ์ , 17 กุมภาพันธ์ 2541 ; สันต์ อุ่อรุณ , สัมภาษณ์ , 20 กุมภาพันธ์ 2541 ; สิทธิพร หวังดี , สัมภาษณ์ , 21 กุมภาพันธ์ 2541)

วิทยาลัยฯ มีนโยบายและวิธีดำเนินการด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

-การรับเข้าหรือการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการแก่สังคม ทางวิทยาลัยฯ ไม่ได้มีการคัดเลือกเป็นการเฉพาะ แล้วแต่ความถนัด ความสนใจในงาน ความจริงใจต่องาน มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการบริการชุมชน และมีความสนใจในการเผยแพร่วิชาชีพสู่ชุมชน (สันต์ อุ่อรุณ , สัมภาษณ์ , 20 กุมภาพันธ์ 2541)

-การพัฒนาบุคลากร เป็นไปตามปกติของวิทยาลัย ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ หรือไปอบรมวิชาการใหม่ๆ ประชุมสัมมนาวิชาการทางกการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน เพื่อให้มีความรู้ที่ถูกต้องในการบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน (ปริชา เผือกขวัญดี , สัมภาษณ์ , 17 กุมภาพันธ์ 2541; สิทธิพร หวังดี , สัมภาษณ์ , 21 กุมภาพันธ์ 2541)

-การช้รางวัลยกยูดบุคลากร ทางวิทยาลัยไม่ได้เน้นเป็นพิเศษ แต่ก็มีกการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านบริการวิชาการแก่สังคม

-การสร้างขวัญและกำลังใจ ทำในภาพรวมของวิทยาลัย ไม่ได้แยกเฉพาะของการบริการชุมชน แต่ในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการได้ลงไปทงงานด้วย ช่วยเหลือแนะนำ ดูแลตลอด จัดบุคคลที่ชำนาญไปช่วยงาน มีการเชิดชูเกียรติ ชมเชยในที่ประชุม (สันต์ อุ่อรุณ , สัมภาษณ์ , 20 กุมภาพันธ์ 2541)

-ระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีการพิจารณาโดยนำผลงานด้านบริการวิชาการมาเป็นส่วนหนึ่งด้วย

ในเรื่องการกำหนดภาระงานของบุคลากร วิทยาลัยฯ มีนโยบายการกำหนดภาระงานของบุคลากรในการดำเนินงานภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยเน้นตามความต้องการของสังคม หากต้องการวิชาการด้านใดก็ให้อาจารย์ที่รับผิดชอบหรือมีความสามารถด้านนั้นเป็นผู้ให้บริการ ดังนั้น จึงทำให้อาจารย์บางท่านมีกิจกรรมที่เป็นบริการวิชาการแก่สังคมเป็นจำนวนมาก และอาจกระทบต่อการเรียนการสอนได้ ซึ่งทางวิทยา

ลัษณ์ ก็ได้กำหนดให้อาจารย์รับผิดชอบชั่วโมงสอนของตนเอง โดยอาจมีการสอนเสริมนอกเวลาได้ หรือประสานงานกับอาจารย์ท่านอื่นให้สอนทดแทน เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อนักศึกษา ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว วิทยาลัยฯ ควรสนับสนุนการทำกิจกรรมที่เป็นบริการวิชาการแก่สังคมของอาจารย์ โดยอาจลดจำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ต้องการของสังคมในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และต้องไปปฏิบัติกิจกรรมมาก (ปริษา เมื่อกษัตริย์, สัมภาษณ์, 17 กุมภาพันธ์ 2541) ในโครงการที่เป็นบริการวิชาการแก่สังคมบางโครงการอาจมีจำนวนอาจารย์ไปปฏิบัติกิจกรรมเป็นจำนวนมากเกินไป ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานในการกิจด้านอื่นๆ ดังนั้น ในการปฏิบัติกิจกรรม ควรจะพิจารณาจัดอาจารย์ไปปฏิบัติงานให้เหมาะสม ทำให้เป็นการใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า (สันต์ อุ่อรุณ, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2541)

วิทยาลัยฯ มีนโยบายสนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ในเรื่องอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการวิชาการแก่สังคม

วิทยาลัยฯ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานด้านบริการวิชาการแก่สังคม คือ ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชนเป็นผู้ดูแล และรายงานผลการปฏิบัติงานถึงผู้อำนวยการ และรายงานกรมฯ ต่อไป

วิทยาลัยฯ มีการจัดทำคู่มือหรือรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการแก่สังคมในลักษณะการจัดทำเอกสารเผยแพร่ด้านวิชาการแก่สังคมในลักษณะเป็นรายงานประจำปี โดยมีหัวหน้างานบริการชุมชนเป็นผู้ประสานให้ตรงกับความต้องการของอาจารย์ที่สอน/ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในการจัดประชุมสัมมนาประจำปี

ส่วนในเรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานนั้น หัวหน้างานบริการชุมชนรับผิดชอบ รายงานผลแต่ละครั้งเป็นครั้ง ๆ ไป รายงานการปฏิบัติงานทุกครั้งตามลำดับ

วิทยาลัยฯ มีการกำหนดให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกโครงการ โดยต้องจัดทำเสนอขึ้นไปตามลำดับขั้นจนถึงผู้อำนวยการวิทยาลัย

ในการวางแผนและจัดท่างบประมาณที่ใช้ในการบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยฯ จัดทำโดยหัวหน้างานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานและงบประมาณในการดำเนินงานของแต่ละโครงการ ซึ่งมักจะเป็นโครงการที่เป็นงานประจำทุกปี หรือเป็นโครงการที่วิทยาลัยฯ ริเริ่มจัดทำขึ้นเอง ส่วนโครงการที่เป็นความร่วมมือมาจากหน่วยงานภายนอก วิทยาลัยฯ ไม่สามารถจัดทำแผนล่วงหน้าได้ และในการวางแผนและจัดท่างบประมาณก็จะพิจารณาความเป็นไปได้ และจัดลำดับความสำคัญของงาน หรือโครงการ ในกรณีที่ยังงบประมาณที่ขอไว้มากกว่างบประมาณที่กำหนดไว้หรือที่คาดว่าจะได้รับ

เงินงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานด้านบริการวิชาการแก่สังคมหรือชุมชน มาจากเงินงบประมาณหรือ เงินบำรุงการศึกษา ในกรณีที่เป็นแผนงานโครงการ ของวิทยาลัยฯ หรือเป็นโครงการที่เป็นความร่วมมือกับจังหวัดหรือชุมชน แต่ถ้าเป็นงานที่หน่วยงานภายนอกขอมา เช่น การขอกรรมกรไปตัดสินก็ฟ้า การขอวิทยากรไปให้ความรู้ ฯลฯ ก็เป็นงบประมาณของหน่วยงานนั้น ๆ ต้องจัดทาให้

ในการจัดสรรงบประมาณ จะเป็นการพิจารณารวมทั้งวิทยาลัย โดยผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 4 ฝ่าย และผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาในขั้นสุดท้าย และควบคุม ดูแล ตรวจสอบการใช้งบประมาณ โดยคณะกรรมการ ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชนและงานการเงิน ติดตามการใช้งบประมาณของฝ่ายต่าง ๆ

งานแผนและประเมินผล ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชนเป็นผู้ติดตามประเมินผล เมื่อสิ้นสุดโครงการ ทุกโครงการรวมทั้งสรุปถึงปัญหา อุปสรรค โดยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการติดตาม ประเมินผล การดำเนินภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในแต่ละโครงการ/งาน ส่วนผลการประเมินผล วิทยาลัยฯ มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการให้บริการในครั้งต่อไป และบุคคลที่เป็นคณะทำงานจะได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ในการดำเนินภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยฯ ประสบปัญหา มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

-บุคลากร มีบุคลากรน้อย แต่มีภารกิจต่างๆ มาก ทำให้การทำงานของบุคลากรอาจไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรหรืออาจผลเสียต่อการดำเนินภารกิจด้านอื่นๆ ได้ ซึ่งอาจแก้ไขได้โดยการเพิ่มบุคลากร และให้ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปปฏิบัติงานเพราะต้องดูแลวิชาที่สอนด้วย และควรจะจัดบุคลากรออกไปปฏิบัติงานในจำนวนที่พอเหมาะไม่มากจนเกินไป ทำให้ลดภาระงานของอาจารย์ลงได้บ้าง (สันต์ อุ่อรุณ , สัมภาษณ์ , 20 กุมภาพันธ์ 2541)

-อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีปัญหาในเรื่องน้กการการโรง บุคลากรทำความสะอาดน้อย อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอกับความต้องการของสังคมหรือชุมชน ซึ่งมีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ โดยเพิ่มจำนวนลูกจ้างประจำ จัดสร้างอาคารสถานที่เพิ่ม แต่ถ้าหากไม่สามารถทำได้ ในสภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้ ก็อาจทำโดยพยายามใช้อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้คุ้มค่าที่สุด อาจเพิ่มจำนวนชั่วโมงการใช้งานมากขึ้น ให้บุคลากรทำงานมากขึ้นโดยอาจจัดหาผลตอบแทนพิเศษให้ หรือจัดจ้างหน่วยงานหรือบุคลากรภายนอกเป็นครั้งคราวตามลักษณะของงานนั้นๆ ทำให้ไม่ต้องหางบประมาณจำนวนมากในการบรรจุบุคลากรเพิ่ม หรือการสร้างอาคารสถานที่เพิ่ม (ปรีชา เผือกขวัญดี , สัมภาษณ์ , 17 กุมภาพันธ์ 2541 ; สิทธิพร หวังดี , สัมภาษณ์ , 21 กุมภาพันธ์ 2541)

-การดำเนินการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พบว่ามีปัญหาในด้านการสื่อสารในชุมชนมีน้อย ชุมชนไม่เข้าใจและไม่ทราบถึงบทบาทด้านนี้ของวิทยาลัยพลศึกษา ควรแก้ไขโดยปรับแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับชุมชนและต้องมีการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเพื่อให้ชุมชนได้รับทราบถึงบทบาทและผลงานของวิทยาลัยฯ ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างวิทยาลัยฯ และชุมชน และอาจนำกลุ่มเป้าหมาย บุคคลที่เป็นที่รู้จักในชุมชน / เกาชน เป็นแกนนำกิจกรรม (สันต์ อุ่อรุณ , สัมภาษณ์ , 20 กุมภาพันธ์ 2541)

-งบประมาณ พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณมีน้อย ไม่พอเพียง ควรมีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะโดยจัดงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม อาจจัดสรรจากงบประมาณส่วนอื่นของวิทยาลัย เช่น งบบริการพิเศษของวิทยาลัยฯ หรือต้องพยายามบริหารงบประมาณที่ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด คือใช้งบประมาณจำนวนน้อยแต่ได้ผลมาก นอกจากนี้แล้ว อาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานในชุมชน สนับสนุนด้านงบประมาณหรือ

วัตถุประสงค์ต่างๆ เช่น ขอความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือจังหวัด เป็นต้น

ภารกิจด้านที่ 4 การดำเนินการภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิทยาลัยฯ มีนโยบายในการดำเนินการภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ กำหนดเป็นภารกิจด้านหนึ่งของวิทยาลัยฯ โดยส่งเสริมและดำเนินการในการทำนุบำรุง อนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ให้การส่งเสริมและเข้าร่วมงานศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดทุกครั้ง สำหรับวิทยาลัยพลศึกษาที่อยู่ในจังหวัดที่ไม่มีสถานบันการศึกษาระดับสูงกว่าก็จะทำหน้าที่เป็นศูนย์ศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดด้วย ทำหน้าที่ดูแลและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของจังหวัด

โดยเป็นนโยบายที่ได้รับจากกรมฯ และจัดเป็นหน้าที่ของวิทยาลัยพลศึกษาที่กำหนดในระเบียบกรมพลศึกษาว่าด้วยการบริหารวิทยาลัยพลศึกษา แต่ก็มีมีการปรับปรุงแก้ไขโดยปรับเนื้อหาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ก่อนการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น ต้องได้รับการพิจารณาและอนุมัติจากคณะผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง สำหรับวิทยาลัยฯ ที่เป็นศูนย์ศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดหากเป็นโครงการของศูนย์ฯ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัด หรือสำนักงานส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งชาติ (สวช.)

วิทยาลัยฯ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานถึงรายละเอียดของนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันก่อนนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยจัดประชุมชี้แจงแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนและจัดประชุมสัมมนาประจำปี อีกทั้งมีการเปิดโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นในสิ่งที่ต้องการปรับปรุงที่สามารถนำเสนอคณะกรรมการ

วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนด และมีมาตรการในการดำเนินงานให้เกิดผลโดยติดตามผลเป็นระยะ ๆ และช่วยแก้ไขปัญหาค่ อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

วิทยาลัยฯ มีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินการภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยกำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของงานส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชนตามโครงสร้างของวิทยาลัย

วิทยาลัยฯ มีการวางแผนการดำเนินการภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยกำหนดเป็นแผนงานประกอบด้วยแผนงานโครงการของงานส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม โดยหัวหน้างานเป็นผู้วางแผนสำหรับงานที่เป็นงานเทศกาลต่าง ๆ ที่จัดประจำปี ส่วนงานที่นอกเหนือจากงานเทศกาลต่างๆ ประจำปี ก็แล้วแต่หน่วยงานอื่นๆ หรือชุมชนจะขอความร่วมมือมา

วิทยาลัยฯ มีนโยบายและวิธีดำเนินการด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในเรื่องต่างๆต่อไปนี้

-การรับเข้าหรือคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน

-การพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้เข้าประชุม สัมมนา อบรม ดูงานและพัฒนางาน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

-การชำระรักษาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ โดยสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เชิดชูเกียรติ ให้การยกย่องชมเชยและเผยแพร่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานให้ทราบกันโดยทั่วไป

-ระบบการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาโดยคณะกรรมการ (ผู้บริหารของวิทยาลัย) โดยนำผลงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบด้วย

วิทยาลัยฯ มีนโยบายและกระบวนการกำหนดภาระงานของบุคลากรในการดำเนินการปฏิบัติงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยกำหนดตามงาน/โครงการที่วิทยาลัยฯ จัด และตามที่หน่วยงานอื่นขอมา โดยพิจารณาความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรที่จะไปปฏิบัติงานให้ตรงตามที่ต้องการ

ด้านการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม วิทยาลัยฯ พิจารณาจากความต้องการของชุมชน การวางแผนกำหนดงาน/โครงการประจำปี จากการศึกษาหน่วยงานอื่น ๆ ขอความร่วมมือมา โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมของจังหวัดทุกงาน (สำราญ จินดารัตน์ , สัมภาษณ์ , 16 กุมภาพันธ์ 2541 ; นิวัฒน์ งามขำ , สัมภาษณ์ , 18 กุมภาพันธ์ 2541 ; สิทธิพร หวังดี , สัมภาษณ์ , 21 กุมภาพันธ์ 2541 ; วิชัย ศรีตะปัญญา , สัมภาษณ์ , 22 กุมภาพันธ์ 2541 ; เสกสรร นาควงศ์ , สัมภาษณ์ , 3 มีนาคม 2541)

ซึ่งในการดำเนินการปฏิบัติงานนี้ วิทยาลัยฯ มีนโยบายและกระบวนการจัดการเรื่องอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเตรียมการที่จะเสนอจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และเน้นการจัดอาคารสถานที่ถาวรไว้ดำเนินการด้านเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม (นิวัฒน์ งามขำ , สัมภาษณ์ , 18 กุมภาพันธ์ 2541)

หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คืองานส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและงานศูนย์เยาวชน ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชน โดยต้องเสนอรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ และสำหรับวิทยาลัยฯ ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดก็อาจมีการเสนอต่อไปถึงสภาวัฒนธรรมจังหวัดและสำนักงานส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งชาติ (สวช.) (นิวัฒน์ งามขำ , สัมภาษณ์ , 18 กุมภาพันธ์ 2541) วิทยาลัยฯ มีการจัดทำคู่มือหรือรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยจัดทำเอกสาร ส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น หรือจัดทำรายงานประจำปี

ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชน และฝ่ายกิจการนักศึกษา จะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยกำหนดให้งาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง จัดคณะทำงานร่วมกัน และประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ขอเวลาเรียนของนักศึกษาเพื่อไปร่วมทำกิจกรรมฯ

วิทยาลัยฯ มีการกำหนดให้บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้งาน/โครงการที่เกี่ยวข้องรายงาน สรุปผลการ

ดำเนินงานของงานโครงการนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสรุปผลรายงานรวมประจำปี ส่วนวิทยาลัยที่เป็น ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม ต้องรายงานต่อจาก ผู้อำนวยการ ไปยังคณะกรรมการวัฒนธรรม จังหวัด

การวางแผนและจัดหางบประมาณที่ใช้ในการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยฯ นั้น กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงาน/โครงการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เสนอแผนงานพร้อมงบประมาณประจำปี ส่วนงานของศูนย์ศิลปวัฒนธรรมจะไม่คณะกรรมการของศูนย์ทำเสนอต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดผ่านไปขออนุมัติจาก สวช. โดยงบประมาณที่ได้รับมาจากประเภทปกติ จากเงินบำรุงการศึกษา งบสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ/งบประมาณจากสวช. การจัดสรรงบประมาณ พิจารณาโดยจัดลำดับความสำคัญของงานโครงการที่มีต่อการเรียนการสอนและการสนองนโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือจัดสรรงบประมาณตามที่ขออนุมัติจาก สวช. สำหรับศูนย์ศิลปวัฒนธรรม

การควบคุม ดูแล และตรวจสอบการใช้งบประมาณ โดยมีการติดตามผลการใช้เงินในแต่ละงวด และกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ตลอดจนความคืบหน้าของงาน และตรวจสอบงบการเงิน

วิทยาลัยฯ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยงานส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชน และงานกิจกรรมนักศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินมาใช้ในการเป็นข้อสังเกตในการกำหนดงานโครงการของปีถัดไป

ในการดำเนินการกิจการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม วิทยาลัยฯ ประสบปัญหา มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

-บุคลากร มีปัญหาเนื่องจาก มีบุคลากรจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาลัยที่เป็นศูนย์ศิลปวัฒนธรรมซึ่งจะมีกิจกรรมหรือโครงการเป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรมีภาระงานมาก อันอาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติภารกิจด้านอื่นๆ ได้ บางครั้งต้องใช้บุคลากรเป็นจำนวนมากโดยที่บุคลากรทำงานไม่เต็มความสามารถซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองกำลังคนโดยไม่จำเป็น (นิวรรณ์ งามท่า , สัมภาษณ์ , 18 กุมภาพันธ์ 2541 ; สิทธิพร หวังดี , สัมภาษณ์ , 21 กุมภาพันธ์ 2541) มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะโดย ส่งเสริมบุคลากรอื่น ๆ มาปฏิบัติงานในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงานของอาจารย์ (วิชัย ศรีตะปัญญา , สัมภาษณ์ , 22 กุมภาพันธ์ 2541) และความร่วมมือกับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัด แบ่งงานแต่ละด้านออกไปให้สถาบันการศึกษาอื่นหรือหน่วยงานรับผิดชอบเน้นหนักลักษณะงานที่ตนถนัด เช่น ด้านดนตรี ด้านศิลปกรรมท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ภาระไม่ตกหนักที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งมากเกินไป ส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างความรับผิดชอบร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัด (นิวรรณ์ งามท่า , สัมภาษณ์ , 18 กุมภาพันธ์ 2541)

-อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีปัญหาคือ ไม่มีสถานที่เฉพาะสำหรับการปฏิบัติภารกิจนี้ ต้องอาศัยสถานที่ร่วมกับการปฏิบัติภารกิจอื่น เช่น ใช้สถานที่ส่วนหนึ่งของห้องสมุด เป็นต้น ทำให้ไม่สะดวกในการติดต่อสื่อสาร หรือปฏิบัติภารกิจเท่าที่ควร ดังนั้น แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ คือควรจัดหา

สถานที่ให้เป็นภาระเฉพาะและสะดวกที่จะติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก หรืออาจจัดสร้างอาคารศูนย์วัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อเป็นสถานที่ที่จะจัดนิทรรศการหรือจัดแสดงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้ชัดเจน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเข้าใจ ความรักและความหวงแหนในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

-การดำเนินการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีปัญหาคือ ยังไม่มีแผนงานเฉพาะที่เกี่ยวกับภารกิจการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะให้ มีการจัดทำแผนงานเฉพาะและควรมีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นการระดมความรู้ ประสบการณ์จากบุคคลหลายๆ ฝ่ายเพื่อจัดทำแผนงานเฉพาะซึ่งจะส่งเสริมให้การดำเนินการปฏิบัติงานนี้สามารถดำเนินไปได้อย่างสะดวกและบรรลุผลเป็นอย่างดี (สิทธิพร หวังดี, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2541)

-งบประมาณ มีปัญหาเนื่องจากงบประมาณได้รับจัดสรรน้อย มีแนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ โดยพยายามจัดหางบประมาณเพิ่มเติม อาจโดยการจัดหารายได้พิเศษ หรือจัดหาแหล่งให้การสนับสนุนงบประมาณเพิ่ม ซึ่งอาจเป็นความร่วมมือจากชุมชนในท้องถิ่นหรือจากหน่วยงานเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐให้การส่งเสริมในเรื่องนี้โดยเฉพาะ เช่น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (สวช.) กองอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรมกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ เป็นต้น (เสกสรร นาควงศ์, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2541)

ตอนที่ 8 การนำเสนอแนวทางในการดำเนินงานเพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับดัชนีประสิทธิผลการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา การวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับดัชนี การเปรียบเทียบและปรับประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาด้วยเทคนิค DEA รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบและผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพสัมพันธ์ 100 % ในการดำเนินการกิจแต่ละด้าน เมื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลจึงได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดและดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษา ดังต่อไปนี้

1. วิทยาลัยพลศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการกิจแต่ละด้านให้ชัดเจน และสอดคล้องตามความต้องการของสังคม ท้องถิ่นและประเทศชาติ
2. ควรมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจจัดในรูปการประชุมหรือการสัมมนาให้บ่อยครั้งขึ้นอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
3. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำข้อคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพของวิทยาลัยฯ และการปฏิบัติงาน
4. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรโดยการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เต็มที่ เช่น มีโครงการเชิดชูเกียรติแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานดี ควรใช้ผลการปฏิบัติงานกิจแต่ละด้านเป็นสิ่งสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ เช่น กำหนดนำหนักคะแนนของการปฏิบัติงานกิจแต่ละด้านให้ชัดเจน

5. ควรมีการวางแผนล่วงหน้าก่อนเปิดภาคการศึกษา ในการกำหนดการดำเนินงานในแต่ละภารกิจของวิทยาลัย โดยจัดในรูปการสัมมนา เช่น เรื่องการจัดห้องเรียน การกำหนดภาระงานสอนและวิชาที่สอนของอาจารย์ ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ การจัดกิจกรรมทางวิชาการร่วมกับชุมชน ท้องถิ่น

6. ด้านงบประมาณควรมีการวางแผนล่วงหน้า โดยอาจารย์ทำแผนงานโครงการเสนอขึ้นมาตามลำดับขั้น แล้วฝ่ายพัฒนาการศึกษาชุมชนจะทำหน้าที่กลั่นกรองแผนงานร่วมกับผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่าย เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นและความสำคัญโดยพิจารณารวมทั้งวิทยาลัย แล้วจึงขออนุมัติหรือนำไปปฏิบัติหรือดำเนินงานต่อไป และควรมีการจัดการที่ดี เพื่อให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุดและการวางแผนปฏิบัติงานควรจัดลำดับตามความสำคัญ ความจำเป็นและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่นักศึกษา การเรียนการสอน วิทยาลัย และประเทศชาติ

7. การติดตามประเมินผลในด้านการปฏิบัติหน้าที่ ในภารกิจการสอนของอาจารย์ ควรจะทำโดยคณะกรรมการฝ่ายวิชาการซึ่งประกอบด้วย หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และมีการประเมินผลการสอนโดยนักศึกษา ซึ่งควรจะนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ส่วนการปฏิบัติภารกิจด้านอื่น ๆ ควรมีคณะกรรมการแต่ละฝ่ายทำหน้าที่ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรรนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบพร้อมทั้งชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจและรับทราบกันโดยทั่วไป

8. วิทยาลัยพลศึกษาแต่ละแห่งควรวางวิธีการที่จะสามารถชักชวนให้มีผู้เข้าศึกษาเป็นจำนวนมากอย่างน้อยควรมีจำนวนครบตามเป้าหมายที่กรมฯกำหนด อาจโดยการออกไปประชาสัมพันธ์ แนะนำตามโรงเรียนต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจลักษณะการจัดการของวิทยาลัยพลศึกษา ทราบถึงแนวทางการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อเป็นการชักจูงให้มีผู้เข้าศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษาได้มากขึ้น แม้จะมีอัตราผู้ออกก่อนจบบ้าง ก็ยังทำให้มีผู้สำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมากอยู่

9. พยายามขจัดสาเหตุที่ทำให้จำนวนผลผลิตลดลง เช่น ในภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต ต้องพยายามลดอัตราการสูญเปล่า อัตราการลาออกกลางคันของนักศึกษา เพื่อให้จำนวนผลผลิตเพิ่มขึ้น อันจะทำให้การใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจนำการแนะนำ ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิดและระบบการสอนซ่อมเสริมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนการสอนด้วย ซึ่งอาจจะทำให้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นได้

10. วิทยาลัยพลศึกษา ควรมีแนวทางการเพิ่มผลผลิตในการดำเนินการกิจด้านการวิจัย การบริการ วิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อาจโดยการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การสนับสนุนด้านวิชาการ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและประสบผลสำเร็จ การสนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่เป็นการดำเนินการภารกิจแต่ละด้านให้มีผลผลิตมากยิ่งขึ้น

11. ภารกิจด้านการผลิตบุคลากรหรือผลิตบัณฑิต ซึ่งเป็นภารกิจหลักของวิทยาลัยนั้น ควรลดภาระจ้างอาจารย์พิเศษลง โดยให้อาจารย์ที่มีอยู่เดิมของวิทยาลัยฯ ไปอบรม สัมมนาหรือพัฒนาทักษะความรู้ เพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ต้องการ

12. วิทยาลัยพลศึกษาควรมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในท้องถิ่น เช่น การจัดการเรียนการสอนโดยใช้บุคลากรของสถาบันราชภัฏ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเกษตรกรรม และมหาวิทยาลัย ในสาขาที่ขาดแคลน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรด้านอุปกรณ์การศึกษา หรือ ห้องเรียน ห้องสมุดร่วมกัน โดยวิทยาลัยพลศึกษาอาจจัดให้มีการใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยเป็นการแลกเปลี่ยน เช่น การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมกีฬา พลศึกษา สุขศึกษา การให้ใช้สนามกีฬา

13. วิทยาลัยพลศึกษาควรลดจำนวนอาจารย์ใน ภารกิจด้านการบริการวิชาการแก่สังคมหรือ ชุมชน ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้อาจารย์ไม่มีการะงานมากจนเกินไป และเป็นการลดการปฏิบัติ หน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกัน เป็นสาเหตุหนึ่งของการใช้ทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่า โดยอาจแบ่งภาระหน้าที่ให้ชัดเจน ซึ่งจะ ทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

14. วิทยาลัยพลศึกษาควรมีการจัดการการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าที่สุด เช่นอาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอน ห้องสมุด ฯลฯ ควรจัดให้มีการใช้ตลอดเวลาหรืออาจใช้นอกเวลาราชการได้ เพื่อให้เพียงพอ กับความต้องการใช้โดยไม่จำเป็นต้องสร้างหรือซื้อเพิ่มเติม อันเป็นแนวทางในการใช้งบประมาณและทรัพยากร ต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

15. ควรมีการประสานงานและประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกและชุมชน เพื่อให้เข้าใจและรับ ทราบถึงบทบาท การปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยฯ ในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่ วิทยาลัยฯ และทำให้ชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อวิทยาลัยฯ อันอาจเป็นผลต่อเนื่องไปถึงความร่วมมือ การสนับสนุนในด้านต่างๆ แก่วิทยาลัยฯ ต่อไปในอนาคต

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย