

รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559
โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์


รัฐวัลย์ เสงคราวิทย์

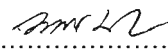
คุณฉันทน์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณภาพและคณะกรรมการสอบคุณภาพ ได้พิจารณา
คุณภาพของ รัฐวิทย์ เองคราวิทย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

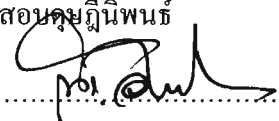
คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

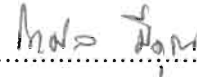

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร ทศนัยนา)

คณะกรรมการสอบคุณภาพ



.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ อินทรปาน)


.....กรรมการ
(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาอนุมัติให้รับคุณภาพฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

วันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนคุยฎีนิพนธ์ ประเภทบัณฑิตศึกษา
กลุ่มความมั่นคงและธรรมาภิบาล จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
ประจำปี พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. โทศล มีคุณ และรองศาสตราจารย์ ดร.นภพร ทศนัยนา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ อินทรปาน ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขจนทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณคณาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา และคณาจารย์หลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิตทุกท่าน ที่ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ที่มีคุณค่าอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้บริหาร และพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ผู้บริหาร และพนักงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยและช่วยให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

งานวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทบัณฑิตศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี 2559 ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่น้องคณะวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายการกีฬาทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจมาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณครอบครัวเฮงคราวิทท์ทุกท่านที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีโอกาสด้านการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

รัฐวัลย์ เฮงคราวิทท์

56810049: สาขาวิชา: วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา; ปร.ด.

(วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา)

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ/ ตัวชี้วัด และเกณฑ์/ การประเมินทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

รัฐวิทย์ เสงคราวิทย์: รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ (THE EVALUATION MODEL FOR THE NATIONAL SPORTS DEVELOPMENT FUND'S STRATEGIC PLANS 2013-2016 BY THE APPLIED PROGRAM THEORY) คณะกรรมการควบคุมคดียุทธศาสตร์: ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, ก.ด., โกศล มีคุณ, กศ.ด., นภพร ทศนัยนา, ก.ด. 330 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ตามแนวทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ เพื่อกำหนดขั้นตอนและกระบวนการประเมินการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และเพื่อประเมินการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติด้วยรูปแบบการประเมินที่ใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้น

การวิจัยนี้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการประเมินตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมิน ผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ดำเนินการ โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน และเอกสารบันทึกข้อมูลการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ แล้วนำมาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน ตามกระบวนการเดลฟายประยุกต์ ตอนที่ 2 การประเมินผลการดำเนินงาน ดำเนินการ โดยใช้แบบสำรวจผลการดำเนินงาน และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยตรง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน

ผลการวิจัยปรากฏว่า รูปแบบการประเมินการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ประกอบด้วย การประเมิน 6 ด้าน 23 มิติ 42 ตัวชี้วัด เกณฑ์ในแต่ละตัวชี้วัดมี 5 ระดับ ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบท และเหมาะสมที่จะใช้ประเมินการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติทุกข้อ ผลการประเมินการดำเนินงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 6 ตัวชี้วัด ระดับดี จำนวน 4 ตัวชี้วัด ระดับพอใช้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด ระดับควรปรับปรุง จำนวน 8 ตัวชี้วัด ระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง จำนวน 13 ตัวชี้วัด และยังไม่มีการดำเนินการจำนวน 4 ตัวชี้วัด ผลการประเมินครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน และประกอบการพิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับต่อไป รวมถึงการจัดทำแผนงาน/ โครงการ และการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับบริบท และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานต่อไป

56810049: MAJOR: EXERCISE AND SPORT SCIENCE; Ph.D.
(EXERCISE AND SPORT SCIENCE)

KEYWORDS: STRATEGY OF THE NATIONAL SPORTS DEVELOPMENT FUND/
INDICATORS AND CRITERIA/ THE APPLIED PROGRAM THEORY
RATTHAWAN HENGKRAWIT: THE EVALUATION MODEL FOR THE
NATIONAL SPORTS DEVELOPMENT FUND'S STRATEGIC PLANS 2013-2016 BY THE
APPLIED PROGRAM THEORY. ADVISORY COMMITTEE: SAKCHAI PITAKWONG,
Ph.D., KOSOL MEEKUN, Ed.D., NOPPORN TASNAINA, Ph.D. 330 P. 2016.

The purposes of this research were to develop the model indicators and criteria for evaluating the performance management strategy of the National Sports Development Fund by using the applied program theory and to evaluate the operation the National Sports Development Fund by the developed model indicators and criteria found from this study.

The research methodology includes two parts: (1) the model indicators and criteria development of the operation evaluation of the National Sports Development Fund by using the concepts, theories, report documents, research related to indicators and evaluation criteria development, operational documents, and the obtained data along with the gathered and analyzed opinions from experts by in-depth interviews and verification of the congruency and the appropriateness of the indicators and the evaluation criteria with the consensus of 19 experts through the modified Delphi technique, (2) the operational evaluation done by using surveys for collection of data and in-depth interviews with the participants in the National Sports Development Fund and analysis of the data to compare with the criteria.

The research found that the model for evaluating the performance management of the National Sports Development Fund consisted of six domains, 23 dimensions, and 42 indicators. The criteria for each indicator had five levels. The experts strongly agreed that the indicators and criteria for the operational evaluation were appropriated and practicable. The operational evaluation of six domains which were excellent in six indicators, moderate in four indicators, fair in seven indicators, poor in eight indicators and very poor in 13 indicators. There was no action on four indicators. The finding can be applied to improve planning strategy, projects, policies and regulations of objectives related to the context of the sport fund.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | จ |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพ..... | ผ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 5 |
| คำถามการวิจัย..... | 6 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 7 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 8 |
| นิยามศัพท์..... | 9 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 11 |
| นโยบายและแผนงานด้านการกีฬา..... | 12 |
| นโยบาย แผน และผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... | 19 |
| แนวคิดทฤษฎีการประเมิน การกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน..... | 22 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 76 |
| ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 76 |
| ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมิน กำหนดตัวชี้วัด และเกณฑ์..... | 76 |
| ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นในการประเมิน ตัวชี้วัด และ เกณฑ์..... | 77 |
| ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินงาน..... | 77 |
| ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัดสินผลการดำเนินงานกับเกณฑ์ การประเมิน..... | 77 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| การเลือกผู้ให้ข้อมูล..... | 79 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 80 |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 81 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 82 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 84 |
| ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์..... | 84 |
| ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาารูปแบบประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์..... | 86 |
| ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์..... | 91 |
| ตอนที่ 4 ผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ตามตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้น | 154 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 173 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 173 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 176 |
| ข้อเสนอแนะจากการวิจัย..... | 184 |
| ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... | 186 |
| บรรณานุกรม..... | 187 |
| ภาคผนวก..... | 195 |
| ภาคผนวก ก..... | 196 |
| ภาคผนวก ข..... | 198 |
| ภาคผนวก ค..... | 202 |
| ภาคผนวก ง..... | 206 |
| ภาคผนวก จ..... | 208 |
| ภาคผนวก ฉ..... | 217 |
| ภาคผนวก ช..... | 241 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|----------------------------|------|
| ภาคผนวก ข..... | 250 |
| ภาคผนวก ฉ..... | 269 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 330 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 2-1 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ..... | 44 |
| 2-2 เกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA..... | 52 |
| 2-3 เกณฑ์คะแนนของหมวดและหัวข้อต่าง ๆ ในการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ..... | 70 |
| 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา..... | 92 |
| 4-2 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ ตัวชี้วัด ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน. | 94 |
| 4-3 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์..... | 95 |
| 4-4 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ..... | 96 |
| 4-5 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ..... | 97 |
| 4-6 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.3.1 ทรัพยากรในการบริหาร..... | 99 |
| 4-7 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.3.2 แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล..... | 100 |
| 4-8 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.3.3 ด้านการเงิน..... | 101 |
| 4-9 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก..... | 102 |
| 4-10 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ..... | 104 |
| 4-11 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการนำองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม..... | 105 |
| 4-12 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 การสื่อสารขององค์กร..... | 106 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4-13 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 การกำกับดูแล องค์กร..... | 108 |
| 4-14 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.3.1 มาตรฐาน การปฏิบัติงาน..... | 109 |
| 4-15 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.3.2 การบริหาร ความเสี่ยง..... | 110 |
| 4-16 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.3.3 การควบคุม ภายใน..... | 111 |
| 4-17 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 2.3.4 การตรวจสอบ ภายใน..... | 112 |
| 4-18 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.3.5 การบริหารจัดการ สารสนเทศ..... | 114 |
| 4-19 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.4.1 การควบคุม ต้นทุน..... | 115 |
| 4-20 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.5.1 การ เตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน..... | 116 |
| 4-21 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.6.1 ขีดความสามารถและอัตรากำลัง..... | 118 |
| 4-22 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.6.2 การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร..... | 119 |
| 4-23 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ ตัวชี้วัดสำหรับการประเมิน การบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน..... | 121 |
| 4-24 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 ผลสำเร็จจาก การแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย..... | 123 |
| 4-25 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 ความสำเร็จของ องค์กรกีฬา..... | 124 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4-26 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.3 การขยายฐาน นักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ..... | 125 |
| 4-27 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.4 การสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม..... | 127 |
| 4-28 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.5 การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรกีฬา..... | 128 |
| 4-29 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.6 ปริมาณ การจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติในประเทศไทย..... | 129 |
| 4-30 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.7 สวัสดิการของ นักกีฬา/ บุคลากรกีฬา..... | 131 |
| 4-31 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.2.1 ความพึงพอใจ ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการบริการ..... | 132 |
| 4-32 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.2.2 การพัฒนาการ ให้บริการของกองทุนฯ จากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..... | 133 |
| 4-33 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.3.1 ความพึงพอใจ ของพนักงานกองทุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ..... | 134 |
| 4-34 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.4.1 ร้อยละของ พนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ..... | 135 |
| 4-35 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.5.1 ร้อยละการ ให้บริการของกองทุนฯ ที่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน..... | 136 |
| 4-36 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.5.2 การบันทึกข้อมูล ทางการเงินของปีงบประมาณที่ประเมินในระบบฐานข้อมูล ภายในเดือนแรกของ ปีงบประมาณถัดไป..... | 137 |
| 4-37 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหาร จัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรม ประยุกต์ ด้านผลกระทบ..... | 138 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4-38 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ ด้านผลกระทบ มิติ สภาพแวดล้อมภายใน ตัวชี้วัดที่ 4.1.1 สภาพแวดล้อมภายใน..... | 139 |
| 4-39 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 4.2.1 สภาพแวดล้อม ภายนอก..... | 140 |
| 4-40 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 4.2.2 การวิเคราะห์ ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ..... | 141 |
| 4-41 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหาร จัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรม ประยุกต์ ด้านกลไกสอดแทรก..... | 142 |
| 4-42 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 5.1.1 ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..... | 143 |
| 4-43 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 5.2.1 มิติความ รับผิดชอบต่อสังคม..... | 144 |
| 4-44 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหาร จัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรม ประยุกต์ ด้านสรุปนัยทั่วไป..... | 145 |
| 4-45 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 6.1.1 การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน..... | 146 |
| 4-46 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 6.2.1 การจัดการ ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้..... | 148 |
| 4-47 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 6.3.1 กระบวนการ บริหารงานของกองทุนฯ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของ การบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้..... | 149 |
| 4-48 คำมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ด้านสรุปนัยทั่วไป มิติเวลา ตัวชี้วัดที่ 6.4.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน อนาคตได้..... | 150 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4-49 คำมัชฌาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 6.5.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้..... | 151 |
| 4-50 สรุปผลการพัฒนา ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์..... | 152 |
| 4-51 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลจริงในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2558 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา..... | 154 |
| 4-52 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านการจัดกระทำตามปทัสถานเป็นรายข้อและโดยภาพรวม..... | 157 |
| 4-53 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถานเป็นรายข้อและ โดยภาพรวม..... | 160 |
| 4-54 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านผลลัพธ์ตามปทัสถานเป็นรายข้อและโดยภาพรวม..... | 163 |
| 4-55 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านผลกระทบ เป็นรายข้อและโดยภาพรวม..... | 166 |
| 4-56 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านกลไกสอดแทรกเป็นรายข้อและโดยภาพรวม..... | 167 |
| 4-57 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านสรุปนัยทั่วไปเป็นรายข้อและโดยภาพรวม..... | 168 |
| 4-58 จำนวนตัวชี้วัดตามระดับผลการประเมิน โดยภาพรวม..... | 169 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 7 |
| 2-1 องค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม..... | 33 |
| 2-2 ความสัมพันธ์ระหว่างโดเมนในทฤษฎีโปรแกรม..... | 33 |
| 2-3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับรูปแบบการประเมินพื้นฐาน..... | 36 |
| 2-4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์มาตรฐาน..... | 40 |
| 2-5 กรอบแนวคิดเกณฑ์การประเมินคุณภาพความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน..... | 53 |
| 2-6 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 หมวด ที่มีความเชื่อมโยงในเชิงระบบ..... | 57 |
| 2-7 องค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ SEPA Framework..... | 70 |
| 2-8 แผนภูมิกรอบแนวคิดการประเมิน โดยเน้นทฤษฎีโปรแกรมระดับแผนงานและระดับ โครงการ..... | 72 |
| 2-9 กรอบตัวชี้วัดการประเมินแผนงานและโครงการ และมิติที่ประเมินตามรูปแบบ การประเมิน โดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม ทั้ง 6 รูปแบบ..... | 74 |
| 2-10 กรอบมิติการประเมินตามการประเมิน โดยทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์..... | 75 |
| 3-1 ขั้นตอนการวิจัย..... | 78 |
| 4-1 รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎี โปรแกรมประยุกต์ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูล..... | 86 |
| 4-2 รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎี โปรแกรมประยุกต์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ..... | 91 |
| 5-1 รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎี โปรแกรมประยุกต์..... | 175 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน “เงินนอกงบประมาณ” มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมากในฐานะที่เป็นกลไกสนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐบาล ทั้งนี้เนื่องจากความคล่องตัวในการบริหารจัดการเงินนอกงบประมาณที่ได้รับการผ่อนปรนจากกฎระเบียบของทางราชการที่มีความรัดกุม เข้มงวด ทั้งการขอรับ การใช้และการติดตามผลการดำเนินงาน จึงนับเป็นงบประมาณที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้ความเอาใจใส่ เพื่อประโยชน์ในด้านการกระจายอำนาจและเพิ่มขีดความสามารถให้หน่วยงานของตนเอง สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กระทรวงการคลัง, 2550, หน้า 110)

การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศเป็นกิจกรรมที่รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญมาโดยตลอด จึงสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติภายใต้ความรับผิดชอบของการกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลทุกสมัย โดยระบุให้มีการเร่งรัดพัฒนามาตรฐานการกีฬาของประเทศอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของนักกีฬาและบุคลากรกีฬาทุกฝ่าย ให้มุ่งพัฒนากีฬาของประเทศเข้าสู่มาตรฐานตามหลักสากล แต่เนื่องจากการดำเนินงานของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ส่วนมากมีปัญหาหลักที่ต้องเร่งแก้ไขหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากภาครัฐบาลซึ่งมีไม่เพียงพอ สำหรับการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมกีฬาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้จัดตั้ง “กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ” ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 และให้กองทุนฯ ดังกล่าวอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาการกีฬาของรัฐบาล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้การบริหารงานการกีฬาของชาติโดยรวมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเป็นกองทุนที่จัดอยู่ในประเภทกองทุนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด มีภารกิจในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาการกีฬาชาติไปสู่ความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐบาลปีละไม่น้อยกว่า 150 ล้านบาท ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2550 ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นในแต่ละปี โดยสอดคล้องกับกิจกรรม

ทางด้านกีฬาที่กองทุนฯ ต้องสนับสนุนตามระเบียบหลักเกณฑ์ (กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ, 2555, หน้า 8)

กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติได้ดำเนินการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการส่งเสริมกีฬา ให้แก่องค์กรกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา ทั้งในเรื่องของการดำเนินกิจการกีฬาที่สนองยุทธศาสตร์ การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และการให้ความช่วยเหลือด้าน สวัสดิการ การศึกษา และการดำรงชีพแก่บุคลากรทางการกีฬา รวมทั้งการสนับสนุนเงินรางวัลแก่นักกีฬา ผู้ฝึกสอน และสมาคมกีฬาที่ได้รับเหรียญรางวัลจากการแข่งขันกีฬาระหว่างประเทศ ซึ่งถือ ว่าเป็นการสร้างชื่อเสียง เกียรติภูมิมาสู่ประเทศไทย การดำเนินงานดังกล่าวข้างต้น นับเป็นส่วน สำคัญที่ทำให้การกีฬาของชาติเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือด้าน สวัสดิการ และเงินรางวัล ซึ่งถือเป็นขวัญกำลังใจที่ดีสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ทำให้เกิดความ กระตือรือร้นต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองยิ่ง ๆ ขึ้นไป

กรมบัญชีกลาง ได้นำระบบการประเมินผลมาใช้ประเมินการดำเนินงานของกองทุน พัฒนากีฬาแห่งชาติ ตั้งแต่ปีบัญชี 2550 โดยกำหนดให้มีการประเมินในด้านการเงิน (ร้อยละของ การปรับลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ด้านการตอบสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ค่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ) ด้านการปฏิบัติการ (ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมองค์กรกีฬา ที่ได้มาตรฐานและการให้บริการ) ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน (การทบทวนแผนยุทธศาสตร์) อย่างต่อเนื่อง สำหรับในปีบัญชี 2556 กรมบัญชีกลางได้มีข้อสังเกตว่า การดำเนินงานของกองทุน พัฒนาการกีฬาแห่งชาติยังขาดการติดตามประเมินผล ในส่วนของการให้การสนับสนุนงบประมาณ ในหมวดการพัฒนากีฬา (การจัดการแข่งขันและการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันระดับนานาชาติ) ให้กับสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยและองค์กรกีฬาต่าง ๆ เนื่องจากการดำเนินงานที่ผ่านมากองทุนฯ จัดสรรงบประมาณให้องค์กรกีฬาต่าง ๆ โดยไม่มีการติดตามและประเมินผล จึงไม่สามารถประเมิน ได้ว่าการใช้เงินงบประมาณดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯหรือไม่ และมีข้อสังเกต อีกว่า กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติยังขาดรายงานการวิจัย หรือผลการศึกษา เพื่อใช้ประโยชน์ใน การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กรมบัญชีกลาง, 2556, หน้า 16)

นอกจากนี้ สำนักงบประมาณได้กำหนดให้กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 เพื่อใช้เป็นกรอบ แนวทางในการดำเนินงาน และการพิจารณาจัดสรรเงินอุดหนุนจากกระทรวงการคลัง

ในขณะเดียวกันแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มีการ ปรับปรุงบทบาทของกองทุน โดยระบุในวัตถุประสงค์ว่าให้ปรับบทบาทของกองทุนพัฒนาการกีฬา แห่งชาติ เพื่อสนับสนุนภารกิจในการพัฒนานักกีฬาตั้งแต่ระดับเด็กและเยาวชน โดยจัดให้มี

ทุนการศึกษาแก่เยาวชนที่มีความสามารถและมีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้มีความสามารถสูงด้านกีฬาในระดับนานาชาติ ให้สามารถพัฒนาเป็นนักกีฬาทีมชาติที่สร้างชื่อเสียงและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนของประเทศ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555 ก, หน้า ๗) ดังนั้น ภารกิจของกองทุนฯ ซึ่งแต่เดิมกำหนดไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนากีฬา 2) ด้านสวัสดิการ 3) ด้านการสนับสนุนเงินรางวัล และ 4) ด้านการบริหารจัดการกองทุน จึงต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว ประกอบกับพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2558 และตามมาตรา 36-42 และมาตรา 133 ระบุว่า ให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติในการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเพื่อการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา คุ้มครอง ช่วยเหลือและจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการกีฬาโดยกำหนดให้มีการยุบรวมกองทุนการศึกษาของนักกีฬา กองทุนสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรกีฬา และกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเป็นกองทุนเดียว พร้อมทั้งให้กรมสรรพสามิต และกรมศุลกากรเก็บรวบรวมรายได้จากภาษีสุราและยาสูบจำนวนร้อยละ 2 ส่งเข้ากองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558, 2558, หน้า 9-10, 27) ซึ่งรายได้ดังกล่าวจะมีจำนวน 3,000-4,000 ล้านบาทต่อปี นับเป็นงบประมาณที่เพิ่มจากปกติที่กระทรวงการคลังได้จัดสรรให้กองทุนฯ ในแต่ละปีเกือบ 10 เท่า ซึ่งแน่นอนว่าภารกิจงานจะต้องมีเพิ่มมากขึ้น และกรมบัญชีกลางจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างรัดกุม ทั้งนี้ การประเมินความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณจะเป็นประเด็นหลักที่กองทุนฯ จะต้องดำเนินการอย่างเข้มงวด

กระบวนการประเมินมีความสำคัญกับการดำเนินงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของกองทุนฯ ซึ่งในปัจจุบันมีลักษณะเป็นแผนงาน/ โครงการ ประกอบเข้าด้วยกัน การวางแผนการดำเนินงานจำเป็นต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถกำหนดคุณลักษณะของผลลัพธ์ที่ต้องการได้ การติดตามและประเมินผลจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการช่วยตัดสินใจคุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการ หรือวิธีการดำเนินงานว่าบรรลุผลสำเร็จตามแผนหรือไม่ รวมทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงองค์กร (สมคิด พรหมจ้อย, 2550, หน้า 35; สุวิมล ติรกานันท์, 2550, หน้า 1; Dickins & Germane, 1993, p. 23) ด้วยเหตุนี้ รูปแบบการประเมินจึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสิ่งที่ทำการประเมินเป็นสำคัญ

การประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม เป็นกระบวนการประเมินแบบอิงการขับเคลื่อนทางทฤษฎี โดยใช้ทฤษฎีโครงการเป็นเครื่องนำทางสำหรับตัดสินใจว่า โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ และปัจจัยใดเป็นสาเหตุและผลของโครงการที่เกิดขึ้น เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาโครงการนั้นต่อไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 123) และเป็นความพยายามที่จะแก้ไข

จุดอ่อนของการประเมินอื่น ๆ ในด้านข้อจำกัดเรื่องการสรุปนัยทั่วไป ทั้งในมิติสถานการณ์ เวลา และประชากรที่ทำการประเมิน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 192) ซึ่งหน้าที่หลักของการประเมินโดยเน้นทฤษฎี คือ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่เป็นกระบวนการและผลลัพธ์ ซึ่งการประเมินในรูปแบบอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ดังนั้นการประเมินโดยเน้นทฤษฎีจึงเป็นการประเมินความสมเหตุสมผลของปัจจัย กระบวนการ ผลลัพธ์ รวมทั้งผลกระทบ (Birckmayer & Weiss, 2000, p. 407) การประเมินโดยเน้นทฤษฎีเป็นการนำทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับวิธีการประเมิน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์หรือทดสอบทฤษฎีด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างวิจัยกับการประเมินผลอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549, หน้า 10-11) ซึ่งการประเมินดังกล่าวประกอบด้วย 6 รูปแบบ คือ การประเมินการจัดกระทำตามปทัสถาน การประเมินบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน การประเมินผลลัพธ์ตามปทัสถาน การประเมินผลกระทบ การประเมินกลไกสอดแทรก และการประเมินสรุปนัยทั่วไป (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 197-200; สักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2540, หน้า 72-73; Chen, 1990 b, pp. 52-55) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ทฤษฎีโปรแกรมเป็นพิมพ์เขียวหรือกลยุทธ์ที่บ่งบอกว่าจะต้องทำอะไรบ้างจึงจะบรรลุตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ ผลกระทบที่สำคัญน่าจะมีอะไรบ้าง และจะอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายตามแผนงานขององค์กรที่พึงประสงค์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 195; สุวิมล ว่องวานิช, 2552, หน้า 13) การสร้างทฤษฎีโปรแกรม เป็นกรอบความคิดของการออกแบบการวิจัย ทำให้เกิดประโยชน์ในการระบุมิติของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ระบุปัจจัยสู่ความสำเร็จ จุดแข็งจุดอ่อนของการดำเนินงาน ช่วยให้คำตอบเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดและไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังช่วยดึงผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการวางแผนการประเมินผลที่มีความเป็นไปได้ แต่อาจมีข้อจำกัด เนื่องจากทฤษฎีโปรแกรมนี้เกี่ยวข้องกับตัวแปรมาก จำเป็นต้องใช้เวลาในการประเมินค่อนข้างมาก และอาจไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการรวบรวมข้อมูล การประเมินโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมเหมาะกับการประเมินระหว่าง การดำเนินการ และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ ซึ่งมีผู้ดำเนินการประเมินโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ สำหรับการประเมินการบริการทางสังคมทั้งด้านสุขภาพ การศึกษา กิจการกีฬา (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555, หน้า 52-61; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 211-212; สุวิมล ว่องวานิช, 2552, หน้า 9)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ที่ผ่านมาประสบปัญหาอุปสรรคในด้านการประเมินที่เป็นระบบ ขาดความเหมาะสมกับการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียนที่รับผิดชอบการพัฒนากีฬาของชาติ ขณะเดียวกัน ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ เป็นตัวชี้วัด จะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ใน

ขณะนั้น แต่ในปัจจุบันกองทุนฯ ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นอย่างมาก จึงต้องปรับความสอดคล้องของรูปแบบและวิธีการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพ และใช้งบประมาณของประเทศชาติได้อย่างคุ้มค่าสมประโยชน์ ประกอบกับจุดเด่นของรูปแบบการประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการวัดและการกำหนดวิธีการวิจัยที่สามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่ออธิบายถึงเหตุผลของความสำเร็จและความล้มเหลวของแผนงาน/โครงการ ได้อย่างครอบคลุม ครบถ้วนทุกมิติ ทั้งยังช่วยดึงเอาผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการวางแผนการประเมินผล ที่มีความเป็นไปได้ ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานการประเมินผล และเป็นการสร้างองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์ อีกทั้งใช้ในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555, หน้า 52-61; Bickman, 1987, pp. 5-18) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบขอบเขตของการประเมินแบบเดิมกับการประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม ปรากฏว่าการประเมินตามแบบเดิมยังขาดความครอบคลุม และครบถ้วน กล่าวคือ ด้านการจัดกระทำยังขาด มิติตามความเหมาะสมความซ้ำซ้อนของการประสานงาน ด้านการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติยังขาด มิตีผู้เข้าร่วมแผนงาน วิธีดำเนินแผนงาน การจัดองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ด้านกลไกสอดแทรกยังขาด มิตีผู้เข้าร่วมแผนงาน และด้านสรุปนัยทั่วไปยังขาด มิติตามสถานการณ์ของแผนงาน มิติตเวลา และมิติประชากรของแผนงาน ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติที่เติบโตแบบก้าวกระโดด ทั้งด้านจำนวนงบประมาณ และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล รองรับบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยรวม และใช้ปรับปรุงการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้ทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ รวมทั้งเพื่อกำหนดขั้นตอนและกระบวนการประเมินการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
2. เพื่อประเมินการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติด้วยรูปแบบการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้น

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติในอนาคตควรเป็นอย่างไร
2. ผลการประเมินการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติปี พ.ศ. 2558 โดยตัวชี้วัดและเกณฑ์จากการวิจัยเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม 6 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน 2) ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน 3) ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน 4) ด้านผลกระทบ 5) ด้านกลไกสอดแทรก และ 6) ด้านสรุปนัยทั่วไป บูรณาการกับแนวคิดการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal: SEPA) 7 หมวด คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์เพื่อนำผลจากการประเมินในลักษณะสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนายุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบในการประเมินการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนายุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติต่อไป
2. ได้ข้อมูลทางสารสนเทศที่ใช้ประกอบการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประกอบการพิจารณาการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนา ปรับปรุง การจัดทำยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติที่เหมาะสมในอนาคต
3. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานในกองทุนหมุนเวียนที่รับผิดชอบการพัฒนากีฬาซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลหน่วยงานอื่นต่อไป

4. องค์การที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการประเมินไปใช้ในการพิจารณากำหนดระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานกองทุนได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องกลุ่มต่าง ๆ คือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับให้ข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบการประเมิน จำนวน 5 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดเกณฑ์การประเมินตามกระบวนการเทคนิคเดลฟายประยุกต์ จำนวน 19 คน และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยตรง สำหรับให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทั้งในระดับแผนงาน คือ ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2556-2559) จำนวน 2 คน และระดับโครงการ คือ หมวดเงินรางวัล หมวดพัฒนาการกีฬา หมวดสวัสดิการนักกีฬา และบุคลากรทางการกีฬา และหมวดบริหารจัดการ จำนวน 4 คน กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 5 คน

2. ขอบเขตขององค์ประกอบที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการพัฒนาตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติที่พัฒนาขึ้น โดยรูปแบบการประเมินทฤษฎีโปรแกรมของเชน (Chen, 1990 b) บูรณาการกับแนวคิดการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2556) ดังนี้

2.1 การประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม ประกอบด้วย ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน ด้านผลกระทบ ด้านกลไกสอดแทรก และด้านสรุปนัยทั่วไป

2.2 การประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย หมวดการนำองค์กร หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวดการมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด หมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวดการมุ่งเน้นบุคลากร หมวดมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ และหมวดผลลัพธ์

3. ขอบเขตเชิงเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์

1. กองทุนฯ หมายถึง กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งจัดอยู่ในประเภทกองทุนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมตามที่กระทรวงการคลังกำหนด มีภารกิจการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนา กีฬาชาติไปสู่ความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2. ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ หมายถึง แผนงานที่กองทุนพัฒนาการ กีฬาแห่งชาติ การกีฬาแห่งประเทศไทย กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในช่วง ระยะเวลา พ.ศ. 2556-2559

3. การพัฒนาตัวชี้วัด และเกณฑ์ หมายถึง การพัฒนาเครื่องมือที่สะท้อนลักษณะการ ดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย ระดับแผนงาน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2556-2559) และระดับโครงการ ได้แก่ หมวดเงินรางวัล หมวดพัฒนาการกีฬา หมวดสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา และหมวดบริหารจัดการ ประจำปีงบประมาณ 2558 ตามรูปแบบการประเมิน โดยเน้นทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ และ ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์

4. การประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม หมายถึง การประเมินที่เน้นทฤษฎีโปรแกรมของ เซน (Chen, 1990 b, pp. 52-55) ซึ่งเป็นการนำทฤษฎีโปรแกรมบูรณาการกับกระบวนการประเมิน โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน (Normative treatment evaluation) หมายถึง การประเมินความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างการจัดทำแผนงาน/ โครงการในเชิงทฤษฎีกับการ จัดกระทำแผนงาน/ โครงการที่เกิดขึ้นจริง

4.2 ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน (Normative implementation evaluation) หมายถึง การประเมินความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างบริบทการนำแผนงาน/ โครงการสู่การปฏิบัติในเชิงทฤษฎีกับบริบทการนำแผนงาน/ โครงการสู่การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง

4.3 ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน (Normative outcome evaluation) หมายถึง การ ประเมินความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างผลลัพธ์ตามการจัดกระทำของแผนงาน/ โครงการใน เชิงทฤษฎีกับผลลัพธ์ของแผนงาน/ โครงการที่เกิดขึ้นจริง

4.4 ด้านผลกระทบ (Impact evaluation) หมายถึง การประเมินความสอดคล้องเชิง ประจักษ์ระหว่างผลกระทบตามการจัดกระทำของแผนงาน/ โครงการในเชิงทฤษฎีกับผลกระทบ ของแผนงาน/ โครงการที่เกิดขึ้นจริง

4.5 ด้านกลไกสอดแทรก (Intervening mechanism evaluation) หมายถึง การประเมินที่มุ่งค้นหาสารสนเทศเชิงสาเหตุระหว่างการจัดกระทำของแผนงาน/ โครงการในเชิงทฤษฎีกับผลลัพธ์ของแผนงาน/ โครงการที่เกิดขึ้นจริง

4.6 ด้านสรุปนัยทั่วไป (Generalization evaluation) หมายถึง การประเมินที่มุ่งชี้ประเด็นที่สำคัญในการประยุกต์ใช้ผลการประเมินตามมิติสถานการณ์ มิติเวลา และมิติประชากร

5. การประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal: SEPA) หมายถึง การนำหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งได้ยอมรับเป็นมาตรฐานสากลมาประยุกต์ใช้พัฒนาระบบบริหารจัดการของกองทุนฯ โดยอาศัยหลักการประเมินตนเองขององค์กร และแนวทางการประเมินของรางวัล Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานระดับสากล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวคิดและหลักการในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. นโยบายและแผนงานด้านการกีฬา

1.1 นโยบายด้านการกีฬาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา

1.2 แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559)

1.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (พ.ศ. 2555-2559)

1.4 ยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. 2553-2559)

1.5 แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2555-2559)

2. นโยบาย แผน และผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

2.1 การจัดตั้งกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

2.2 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2556-2559)

3. แนวคิด ทฤษฎีการประเมิน การกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน

3.1 แนวคิด ทฤษฎีการประเมิน

3.2 กระบวนการสนับการประเมิน

3.3 การกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน

3.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้ เกณฑ์ด้วยเทคนิคเดลฟาย

4. แนวคิดและรูปแบบการประเมิน

4.1 การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

4.2 การประเมินผลการดำเนินงานสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย

4.3 แนวคิดเกณฑ์รางวัลคุณภาพ

4.4 ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ

4.5 แนวคิดและรูปแบบการประเมิน

นโยบายและแผนงานด้านการศึกษา

ปัจจุบันนโยบายแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์และโครงการต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญกับเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงแนวทางการดำเนินงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งยังเป็นเสมือนเข็มทิศและหางเสือที่ช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปถูกทิศทาง นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ และติดตามงานดังกล่าว ที่ว่าการวางแผนที่ดีเสมือนทำงานเสร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง (ทวี วงศ์พุ่ม, 2540, หน้า 10) โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และภายในขององค์กร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลผลิต กลยุทธ์ และแผนงาน โครงการ แล้วกำหนดตัวบ่งชี้การดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ Australian Sports Commission (2004, pp. 8-14) ที่เสนอว่ากระบวนการ ในการวางแผนประกอบ ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัตถุประสงค์ ลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ เช่นเดียวกับ International Olympic Committee (2005, pp. 279-280) ที่ได้เสนอหลักการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ หลักการ วัตถุประสงค์ ตัวบ่งชี้ โครงการ และเพื่อให้สะดวกต่อความเข้าใจผู้วิจัยขอนำเสนอเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา

การพัฒนาการศึกษาที่ผ่านมา รัฐบาลต่างก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาและได้กำหนดให้เป็นนโยบายหลักในการบริหารประเทศเกือบทุกรัฐบาล โดยสรุป คือ มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสได้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ สมรรถภาพทางกายปลูกฝังความมีน้ำใจนักกีฬาให้เป็นค่านิยมมีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายกติกา มารยาท และมีความสามัคคีสร้างนิสัยรักการศึกษา และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เพื่อหลีกเลี่ยงการมั่วสุมกับอบายมุขและสารเสพติด ซึ่งแต่ละรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป อาทิ รัฐบาลของพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายสมัคร สุนทรเวช นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ และนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตรให้ความสำคัญกับกีฬาโดยระบุในนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิต (สุรยุทธ์ จุลานนท์, 2549, หน้า 19; สมัคร สุนทรเวช, 2551, หน้า 9; สมชาย วงศ์สวัสดิ์, 2551, หน้า 13; ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร, 2554, หน้า 38) ทั้งนี้รัฐบาลของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2551, หน้า 16-17) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาโดยจัดตั้งศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ พร้อมทั้งนำวิทยาศาสตร์การกีฬามาประยุกต์ใช้ในการฝึกกีฬา เพื่อพัฒนากีฬาที่มีศักยภาพไปสู่กีฬาอาชีพ และจัดให้มีการควบคุมมาตรฐานการฝึกสอนปรับปรุงระบบบริหารจัดการกีฬาและกฎหมายการศึกษา และรัฐบาลของยิ่งลักษณ์ ชินวัตร (2554, หน้า 22, 24, 26, 28-29) มีนโยบายทางด้านการศึกษาเพื่อ

ขับเคลื่อนเศรษฐกิจซึ่งส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางกีฬาของภูมิภาคและโลก สนับสนุนการแข่งขันกีฬา และการประชุมเกี่ยวกับกีฬาที่สำคัญ ๆ ระดับโลกเพื่อเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว สนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้มีความสามารถสูงด้านกีฬาในระดับนานาชาติ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนของประเทศ รวมทั้งปรับบทบาทของกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติให้สนับสนุนภารกิจในการพัฒนานักกีฬาดังแต่ระดับเด็กและเยาวชน ขณะที่รัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา (2557, หน้า 8) มีนโยบายด้านกีฬาเพื่อการยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน โดยใช้กีฬาเป็นสื่อในการพัฒนาลักษณะนิสัย เยาวชนให้มีน้ำใจนักกีฬา มีวินัย ปฏิบัติตามกฎกติกา มารยาท และมีความสามัคคี อีกทั้งพัฒนานักกีฬาให้มีศักยภาพสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติจนสร้างชื่อเสียงแก่ประเทศชาติ

จากนโยบายด้านการกีฬาของรัฐบาลที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า ทุกรัฐบาลต่างก็ให้ความสำคัญกับการใช้กีฬาเป็นสื่อในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดให้เป็นนโยบายหลักในการบริหารประเทศ ซึ่งมีแนวนโยบายที่ความคล้ายคลึงกัน โดยครอบคลุมตั้งแต่กีฬาขั้นพื้นฐาน กีฬาเพื่อมวลชน กีฬาเพื่อความเป็นเลิศ กีฬาเพื่อการอาชีพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการกีฬา และการบริหารจัดการทางการกีฬา

2. แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559)

การพัฒนาการกีฬาของประเทศได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังเห็นได้จากการที่รัฐบาลมอบให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาในฐานะที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบด้านการกีฬาของประเทศจัดทำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานด้านการกีฬาของประเทศมาแล้ว 5 ฉบับ คือ แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2531-2539) ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2540-2544) และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2550-2554) และปัจจุบันคือแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นสำคัญ โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา สมาคมกีฬา กีฬา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนักวิชาการ ร่วมดำเนินการ โดยมีกรอบแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านการออกกำลังกายและการกีฬา ข้อมูลแนวโน้ม สถานการณ์ และทิศทางการพัฒนาการกีฬา กรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ มาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. 2555-2559 และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถบูรณาการภารกิจด้านกีฬาได้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการกีฬาของประเทศให้เกิดความยั่งยืน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555 ก, หน้า ฉ-ฎ) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ คือ คนไทยได้รับการส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างถูกต้องจนเป็นวิถีชีวิตมีสุขภาพ สมรรถภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีน้ำใจนักกีฬา หลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวเพื่อความสามัคคีสมานฉันท์ พัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาเพื่อพัฒนานักกีฬาที่มีศักยภาพให้ได้มาตรฐานสากล มีการบริหารจัดการกีฬา ทุกมิติอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างรายได้สร้างอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

2.2 พันธกิจในแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ คือ พัฒนาศักยภาพของนักกีฬาโดยใช้วิทยาศาสตร์การกีฬาให้ได้มาตรฐานระดับสากลนำไปสู่กีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาอาชีพ และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการกีฬาและการออกกำลังกายทุกมิติ อย่างเป็นระบบ

2.3 วัตถุประสงค์ ของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 กำหนดวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ไว้ดังนี้ เพื่อปรับบทบาทของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ให้สนับสนุนภารกิจในการพัฒนานักกีฬาดังแต่ระดับเด็กและเยาวชน โดยจัดให้มีความรู้ การศึกษา แก่ผู้ที่มีความสามารถและมีแนวโน้มว่าจะเป็นผู้มีความสามารถสูงด้านกีฬาในระดับนานาชาติ ให้สามารถพัฒนาเป็นนักกีฬาทิมชาติที่สร้างชื่อเสียงและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนของประเทศและเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ ได้แก่ พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรกีฬา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริหารจัดการกีฬา และการออกกำลังกายในทุกมิติอย่างเป็นระบบ ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นทำให้กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการกีฬาของชาติมากยิ่งขึ้น อนึ่งวัตถุประสงค์ ของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยังสนับสนุนให้ผู้พิการ เข้าถึงการกีฬา และการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นนักกีฬาที่มีความสามารถในนามทีมชาติไทยในการแข่งขันกีฬาและมหกรรมกีฬาต่าง ๆ

2.4 เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ระบุไว้ดังนี้ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนทุกกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาได้รับการส่งเสริม เพื่อพัฒนาความสามารถทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ อย่างเป็นระบบ เช่น การสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษาให้เด็กและเยาวชนที่มีความสามารถทางกีฬาดังแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญาเอก รวมทั้งสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นเจ้าเหรียญทองในการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ในชนิดกีฬาสากลที่มีการแข่งขันในกีฬาเอเชียนเกมส์ อาเซียนพาราเกมส์และโอลิมปิกเกมส์อันดับ 1-5 จากการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์ และเอเชียนพาราเกมส์ และอันดับ 1-5 ของเอเชียจากการแข่งขันกีฬาพาราลิมปิกเกมส์ และโอลิมปิกเกมส์ เช่น มีการสนับสนุนเงินรางวัลแก่นักกีฬาที่ประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา

ระดับต่าง ๆ สนับสนุนให้มีสถาบันผลิตและพัฒนาผู้ฝึกสอนในระดับชาติ และนานาชาติ มีสถานกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมและแข่งขันที่ได้มาตรฐานในแต่ละระดับในทุกจังหวัด อีกทั้งสนับสนุนให้มีองค์กรวิทยาศาสตร์ เครื่องมือ อุปกรณ์ และบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา ในองค์กรวิทยาศาสตร์การกีฬา ระดับชาติ ระดับภาค ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และในสมาคมกีฬาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น มีการศึกษาวิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้

2.5 ประเด็นยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ โดยสรุปมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักกีฬาทุกกลุ่ม ทุกระดับ ให้มีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขัน และพัฒนาความสามารถ โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศในการแข่งขันกีฬาทั้งระดับชาติ และนานาชาติ โดยพัฒนาระบบและกลไกให้บุคลากรทางการกีฬาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนากีฬาทุกระดับ รวมถึงการสร้างและพัฒนาสถานกีฬา อุปกรณ์กีฬา สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬาทุกระดับ ตลอดจนการสร้างระบบและกลไกการพัฒนาเครือข่ายองค์กรกีฬาในแต่ละระดับ ให้เชื่อมโยงและมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาระบบการจัดและส่งนักกีฬาแข่งขันกีฬาเพื่อความเป็นเลิศทั้งระดับชาติและนานาชาติ

จากสาระสำคัญของแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 5 ซึ่งมีระยะเวลา 5 ปี จะเห็นได้ว่าแผนได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน และปัจจัยที่จะส่งเสริมให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ เช่น การขับเคลื่อนแผนกลไกการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ และการติดตามและประเมินผล ซึ่งกำหนดตัวบ่งชี้ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และทั้ง 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ มีความเชื่อมโยงอย่างต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. 2555-2559

นอกจากนโยบายด้านกีฬาของรัฐบาลและแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 5 กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากีฬา จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการขึ้นเพื่อเป็นทิศทางการพัฒนา ด้านการท่องเที่ยวและกีฬาของประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแผนในระดับต่าง ๆ เกิดการบูรณาการทั้งกิจกรรมและงบประมาณ ลดความซ้ำซ้อนและให้เกิดความครอบคลุม ทั้งการท่องเที่ยวและการกีฬา รวมทั้งให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลงของการท่องเที่ยวและการกีฬาทั้งในระดับประเทศและโลก โดยสรุปดังนี้ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555 ข, หน้า ก-ญ) วิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและพัฒนากีฬา

การกีฬา และนันทนาการ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนและ ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและวิทยาศาสตร์การกีฬาอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งสู่ ความเป็นเลิศและเพื่อการอาชีพมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุน พัฒนาการกีฬาแห่งชาติ คือ สนับสนุนในการเตรียมทีม การเก็บตัวฝึกซ้อม การเข้าร่วมการแข่งขัน รวมถึงกำหนดมาตรการจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับนักกีฬา เพื่อมุ่งเน้นความเป็นเลิศในการ แข่งขันกีฬาทั้งระดับเอเชียและนานาชาติ

จากสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจะ เห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแนวทางทางการพัฒนาที่มีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาการกีฬาในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงระบบการบริหารจัดการ ที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่มาตรฐาน สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจต่อประเทศชาติต่อไป

4. แผนยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. 2553-2559)

จากนโยบายด้านการกีฬาของรัฐบาล แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 กระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬา ในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลักได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ ความเป็นเลิศ (พ.ศ. 2553-2559) เพื่อเป็นแผนแม่บทให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้วางแผนและ เตรียมความพร้อมนักกีฬาไทยทั้งคนปกติ และคนพิการได้ประสบความสำเร็จในเกมส์การแข่งขันกีฬา ต่าง ๆ โดยนำแนวคิด หลักการ และข้อมูลด้านการกีฬาที่สำคัญมาประกอบการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการแข่งขันกีฬาที่ผ่านมา ปัจจัยหลักความสำเร็จ Key success factors ในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ โดยสรุปมีดังนี้ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2553, หน้า 35-48)

4.1 วิสัยทัศน์ คือ ประเทศไทยเป็นเลิศและเป็นศูนย์กลางกีฬาระดับนานาชาติของ เอเชีย

4.2 พันธกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ คือ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนานักกีฬาให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติส่งเสริม สนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางกีฬาระดับนานาชาติของเอเชีย ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรกีฬามีบทบาทในองค์กรกีฬาระดับนานาชาติ

4.3 เป้าประสงค์ คือ ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาระดับ นานาชาติ เป็นศูนย์กลางกีฬาของเอเชีย และบุคลากรกีฬามีบทบาทในองค์กรกีฬาระดับนานาชาติ

4.4 ยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Goal) ของแผนยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. 2553-2559) กระทรวงการท่องเที่ยว

และกีฬา จึง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ออกเป็น 3 ยุทธศาสตร์ ซึ่งมียุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการที่เป็นภารกิจของกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ดังนี้

4.4.1 ยุทธศาสตร์การสร้างและพัฒนานักกีฬาอย่างเป็นระบบและครบวงจร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ซึ่งกลยุทธ์ที่เป็นภารกิจของกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 2 การสนับสนุนการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันระดับนานาชาติ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ สนับสนุนการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา เพื่อความเป็นเลิศทั้งในระดับชาติ ระดับนานาชาติ และระดับอาชีพ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เทคนิค ทักษะ และความสำเร็จจากการแข่งขันกีฬาส่งเสริมสนับสนุนให้ภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการส่งนักกีฬา ในสังกัดเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาทั้งในระดับชาติและนานาชาติ จัดให้มีเงินรางวัลหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการแข่งขันและเป็นรางวัลแก่นักกีฬาที่ประสบความสำเร็จอย่างทั่วถึง อีกทั้งจัดให้มีกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการส่งเสริมให้นักกีฬาและบุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานสร้างหลักประกัน และความมั่นคงในชีวิตทั้งระหว่างการเป็นนักกีฬา และเลิกเล่นแล้ว เช่น การประกันชีวิต การรักษาพยาบาลทุนการศึกษา และการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณให้นักกีฬาและบุคลากรกีฬาที่ทำชื่อเสียงให้กับประเทศชาติตลอดจนส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดสวัสดิการให้นักกีฬาและบุคลากรกีฬาในสังกัด

4.4.2 ยุทธศาสตร์ผลักดันประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางกีฬาของเอเชีย (Sports hub of Asia) ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนการเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติมีแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ดังนี้ สนับสนุนการเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันระดับนานาชาติ เพื่อเป็นการพัฒนากีฬาของชาติ โดยทำให้ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับอาเซียน ระดับเอเชีย ระดับโลก และกลยุทธ์ที่ 2 การจัดหาและพัฒนาทรัพยากรกีฬาให้เป็นศูนย์กลางกีฬาของเอเชีย ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ ในการก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติม ซ่อมแซม ศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติที่ได้มาตรฐานสากลพร้อมทั้งอุปกรณ์ที่ครบครันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ครอบคลุมพื้นที่ 5 ภาค ทั่วประเทศ เพื่อให้เป็นศูนย์ฝึกกีฬาแบบครบวงจร ทั้งในด้านมาตรฐานและความทันสมัยของสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งเป็นศูนย์วิทยาศาสตร์การกีฬาที่มีหน้าที่ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนองค์ความรู้ต่าง ๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ในการเก็บตัว ฝึกซ้อมของนักกีฬา และการส่งเสริมด้านสมรรถภาพทางกายและจิตของนักกีฬาอย่างต่อเนื่องจัดให้มีศูนย์กีฬาเพื่อการแข่งขันที่ได้มาตรฐาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการรองรับการจัดการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติ ส่งเสริมการพัฒนากีฬาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เกิดการพัฒนานักกีฬา ผู้ฝึกสอนและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องควบคู่กันไปตาม

เป้าหมายที่ต้องการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพนักกีฬาด้วย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการสร้างโอกาสและขีดความสามารถ ของนักกีฬาไทยให้มีโอกาสได้รับเหรียญรางวัล จากการแข่งขันในระดับนานาชาติมากยิ่งขึ้น วิจัย และพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาสสมัยใหม่ เพื่อสร้างนวัตกรรม (Innovation) และ มูลค่าเพิ่ม (Value added) ให้แก่กีฬาไทย

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้กำหนดแผน ยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางทางการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับ นโยบายด้านการกีฬาของรัฐบาล แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 และยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาของกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา โดยยึดนักกีฬาเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ในทุกขั้นตอนจากทุกฝ่าย เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะศาสตร์ที่เกี่ยวข้องทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา ที่มีบทบาท สำคัญในการสร้างนักกีฬา รวมทั้งการยกระดับบุคลากรกีฬาสู่ระดับสากล และการพัฒนาการ บริหารจัดการองค์กรกีฬาทุกระดับเน้นการประสานความร่วมมือ และระดมทรัพยากรทั้งด้าน บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ให้สามารถทำงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

5. แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2557-2559)

จากนโยบายด้านการกีฬาของรัฐบาลแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬาได้มอบหมายให้การกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลัก ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากีฬา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ และการพัฒนาการกีฬาเพื่อการอาชีพ การกีฬาแห่งประเทศไทยจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การกีฬาแห่ง ประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลได้อย่างชัดเจน มี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับต้นทุนการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ โดยสรุปดังนี้ (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2557, หน้า 25-29)

5.1 วิสัยทัศน์ คือ การกีฬาแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรหลักในการพัฒนากีฬาเพื่อ ความเป็นเลิศ และกีฬาเพื่อการอาชีพให้ประเทศเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำทางการกีฬาของเอเชีย

5.2 พันธกิจ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ คือ กำหนด นโยบาย ทิศทาง กฎระเบียบทางการกีฬาเป็นเลิศและทางการกีฬาอาชีพส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ให้องค์กรกีฬาเป็นเลิศ และทางการกีฬาอาชีพของประเทศดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการแข่งขันในสังคมกีฬาโลก สร้างความภาคภูมิใจและความยิ่งใหญ่ ให้กับประเทศด้วยกีฬาเป็นเลิศ

5.3 วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ คือ เพื่อพัฒนาการกีฬาแห่งประเทศไทยสู่องค์กรสมรรถนะสูง เป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำและเพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการพัฒนากีฬาเป็นเลิศและกีฬาอาชีพของชาติให้เข้มแข็ง มีมาตรฐานมีศักยภาพในการแข่งขัน และพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั่วประเทศ

5.4 ประเด็นยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ยุทธศาสตร์ ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เป็นภารกิจของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ดังนี้

5.4.1 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศมีเป้าประสงค์เพื่อประเทศไทยประสบความสำเร็จและโดดเด่นทางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศในระดับเอเชีย (Asia sports best in class) โดยมีผลผลิต คือ กีฬาเพื่อความเป็นเลิศในทุกภาคส่วนประสบความสำเร็จทั้งองค์กรกีฬาและนักกีฬานพินฐานหลักธรรมาภิบาล ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริมองค์กีฬาในด้านการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศให้มีมาตรฐานเป็นสากลและมีธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการบูรณาการกับทุกภาคส่วนและกลยุทธ์พัฒนานักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศของชาติที่มีศักยภาพในการแข่งขันได้มาตรฐานสู่สากล

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การกีฬาแห่งประเทศไทย ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางทางการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับนโยบายด้านการกีฬาของรัฐบาล แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และแผนยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน เพื่อผลักดันให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงสามารถเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและกีฬาเพื่ออาชีพ โดยการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

นโยบาย แผน และผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

1. การจัดตั้งกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

ในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญต่อการสนับสนุนการพัฒนากีฬาของชาติ ให้มีศักยภาพ และสามารถดำเนินกิจการส่งเสริมกีฬาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลทุกสมัย ที่มีการกำหนดมาตรการเร่งรัดพัฒนา มาตรฐานการกีฬาของประเทศอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมสวัสดิการบำรุงขวัญ และกำลังใจของนักกีฬา ส่งเสริมการกีฬาของประเทศให้ไปสู่มาตรฐานสากล ประกอบกับ สมาคมกีฬามีปัญหาหลักต้อง เร่งแก้ไข โดยเฉพาะปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุนสมาคมกีฬาที่ได้รับจากภาครัฐบาลไม่เพียงพอ สำหรับการบริหารงาน และดำเนินกิจกรรมกีฬาให้มีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติในคราวประชุมเมื่อวันที่

16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2542 และให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของการกีฬาแห่งประเทศไทย ในการจัดตั้ง กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติครั้งนี้ จะไม่กระทบกระเทือนการบริหารงานของ การกีฬาแห่งประเทศไทย แต่จะเป็นการเสริมให้การบริหารงานการกีฬาโดยรวมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่จัดอยู่ในประเภทเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม ตามที่ กระทรวงการคลังกำหนด มีภารกิจให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนากีฬาชาติไปสู่ความเป็นเลิศ ในระดับนานาชาติ ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐบาลปีละไม่น้อยกว่า 150 ล้านบาท ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2550 ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นในแต่ละปี โดยสอดคล้องกับกิจกรรมทางด้านกีฬาที่กองทุน ต้องสนับสนุนตามระเบียบหลักเกณฑ์ (กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ, 2555, หน้า 10) ประกอบกับพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2558 มาตรา 36-42 และมาตรา 133 ระบุว่าให้จัดตั้ง กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติในการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่าย เพื่อการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ค้ำจุนช่วยเหลือ และจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา โดย กำหนดให้มีกรวยรวมกองทุนการศึกษาของนักกีฬา กองทุนสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรกีฬา และกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติเป็นกองทุนเดียว พร้อมทั้งให้กรมสรรพสามิต และกรมศุลกากร เก็บรวบรวมรายได้จากภาษีสุราและยาสูบ จำนวนร้อยละ 2 ส่งเข้ากองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558, 2558, หน้า 9-10, 27) ซึ่งรายได้ดังกล่าวจะมี จำนวน 3,000-4,000 ล้านบาทต่อปี

การดำเนินงานของกองทุนฯ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของการกีฬาแห่งประเทศไทย (กกท.) ได้สนับสนุนและส่งเสริมงบประมาณให้แก่องค์กรกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา ทั้งในเรื่องของการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินกิจการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากีฬาอื่นนอกจากที่สนองเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา การช่วยเหลือด้านสวัสดิการ การศึกษา และการดำรงชีพแก่บุคลากรทางการกีฬา รวมทั้งการสนับสนุนเงินรางวัลแก่บุคลากร ทางการกีฬาและองค์กรกีฬา ได้แก่ นักกีฬา ผู้ฝึกสอน และสมาคมกีฬา ที่ได้รับเหรียญรางวัลจากการ แข่งขันกีฬาระหว่างประเทศ ซึ่งถือเป็นการสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิมาสู่ประเทศชาติ

จากการดำเนินงานที่กล่าวมาข้างต้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กีฬาของชาติเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือสวัสดิการ เงินรางวัล สิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจต่อนักกีฬา ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองในโอกาสต่อไป

2. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559

ในปี พ.ศ. 2556 สำนักงบประมาณได้กำหนดให้กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและการพิจารณาจัดสรรเงินอุดหนุนจากกระทรวงการคลังมีสาระสำคัญดังนี้ (กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ, 2556, หน้า 19)

2.1 วิสัยทัศน์ คือ มุ่งสู่การเป็นกองทุนกีฬาเพื่อพัฒนากีฬาไปสู่ความเป็นเลิศ และเสริมสร้างความมั่นคงด้านสวัสดิการ

2.2 พันธกิจ คือ ส่งเสริมพัฒนาให้กีฬาของชาติ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนาการกีฬาของชาติส่งเสริมช่วยเหลือ และดูแลด้านสวัสดิการพัฒนากองทุนให้เป็นต้นแบบองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

2.3 วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ คือ ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ บุคลากรกีฬาได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ประเด็นยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

2.4.1 ยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนากีฬาของชาติสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าประสงค์เพื่อประเทศไทยประสบความสำเร็จในการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน และการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ โดยมีผลผลิต คือ เพิ่มจำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการรับรองจาก กกท. ที่เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน และผลงานของนักกีฬาในการแข่งขันมหกรรมกีฬาในรายการที่กองทุนให้การสนับสนุน มีผลงานโดดเด่นทางการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ เป็นอันดับ 1 ใน 5 ของเอเชียจากการแข่งขันโอลิมปิกเกมส์, เป็นอันดับ 1 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (ในกีฬาสากล) และเป็นอันดับที่ 1 ใน 5 ของการแข่งขันกีฬาเอเชียนเกมส์

2.4.2 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสวัสดิการอย่างพอเพียง มีเป้าประสงค์เพื่อให้บุคลากรทางการกีฬามีความมั่นคงด้านสวัสดิการ โดยมีผลผลิต คือ เพิ่มจำนวนบุคลากรที่ได้รับการสวัสดิการ และได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

2.4.3 การบริหารจัดการกองทุนให้มีสมรรถนะสูง มีเป้าประสงค์ เพื่อกองทุนมีระบบบริหารจัดการที่ดี และบุคลากรของกองทุนมีความเชี่ยวชาญ โดยมีผลผลิต คือ มีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนอย่างครอบคลุม และพนักงานกองทุนได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

2.5 การดำเนินงานของกองทุนพัฒนากีฬาชาติ (กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ, 2556, หน้า 12-18) ประกอบด้วย 4 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1) กิจกรรมการพัฒนาการกีฬา ให้การสนับสนุนแก่องค์กรกีฬาและบุคลากรกีฬา โดยภาพรวมจะสนับสนุนไปเพื่อการส่งนักกีฬาไปแข่งขันการจัดการแข่งขันระดับนานาชาติ และการพัฒนากีฬาในด้านอื่น ๆ อาทิ การเก็บตัวฝึกซ้อม การจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกสอน การพัฒนาบุคลากรทางการกีฬา การจัดซื้ออุปกรณ์การฝึกซ้อมและแข่งขัน 2) กิจกรรมด้านเงินรางวัล สนับสนุนเงินรางวัลให้แก่ นักกีฬาทีมชาติ นักกีฬาพิเศษทีมชาติ ผู้ฝึกสอน ผู้ช่วยเหลือนักกีฬาและสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยที่ได้รับเหรียญรางวัลจากรายการแข่งขันมหกรรมกีฬา และรายการระดับนานาชาติ (ซึ่งชนะเลิศแห่งเอเชีย-โลก) 3) กิจกรรมด้านสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา เป็นการสนับสนุนที่เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นสวัสดิการต่อเนื่อง และสวัสดิการเป็นครั้งคราว ให้แก่นักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬาที่ประกอบคุณประโยชน์ให้แก่ประเทศไทย อาทิ เงินช่วยเหลือนักกีฬาทุพพลภาพ เงินสวัสดิการค่าครองชีพรายเดือนสำหรับกีฬาโอลิมปิกเกมส์ กีฬาวาราลิมปิกเกมส์ และกีฬายูธโอลิมปิก เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือครอบครัวนักกีฬา ทุนการศึกษา เงินบำรุงขวัญอื่น ๆ 4) กิจกรรมด้านการบริหารจัดการกองทุนฯ เป็นงบประมาณในการดำเนินการ ได้แก่ รายจ่ายในลักษณะค่าสาธารณูปโภค ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าตอบแทน ค่าเดินทาง เป็นต้น

จากสาระสำคัญข้างต้น กองทุนพัฒนากีฬาชาติได้ดำเนินงานสอดคล้องกับแผนต่าง ๆ ของรัฐบาล และการกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งการดำเนินงานสามารถสรุปได้เป็น 4 กิจกรรมหลัก ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาการกีฬา กิจกรรมด้านเงินรางวัล กิจกรรมด้านสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา และกิจกรรมด้านการบริหารจัดการกองทุนฯ

แนวคิดทฤษฎีการประเมิน การกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์และประเมินการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ผลที่ได้จากการประเมินจะทำให้ทราบถึงเหตุและผลของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน ซึ่งจะได้สารสนเทศที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ เวลา และกลุ่มประชากรอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไปได้ เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจผู้วิจัย จึงนำเสนอประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีการประเมิน

1.1 ความหมายของการประเมิน

จากการศึกษาได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินไว้จำนวนมากแต่เมื่อวิเคราะห์โดยละเอียดแล้ว พบว่า ความหมายเหล่านั้นมีความคล้ายคลึงกันดังนี้

นิตา ชูโต (2538, หน้า 9) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กิจกรรมการ เก็บรวบรวม ข้อมูล การวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางวิธีการปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและ ประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้นในขณะที่สมคิด พรหมจ้อย (2550, หน้า 37) กล่าวว่า การ ประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมี ประสิทธิภาพสูง การประเมินเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของแผนงานหรือโครงการตลอดจน การพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน/ โครงการนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของแผนงาน/ โครงการ กล่าวคือ แผนงาน/ โครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ/ แผนงาน หรือไม่เพียงใด ทำ ได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ การประเมินกำลังดำเนินการอยู่ และการประเมินผลแผนงาน/ โครงการหลังจากการดำเนินงานได้สิ้นสุดแล้ว ส่วนพิสนุ พองศรี (2553, หน้า 4) กล่าวว่า การ ประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยการนำสารสนเทศ หรือผลจาก การวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด สอดคล้องกับเชาว์ อินใย (2555, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการพิจารณาคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อช่วยในการ ตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินงานนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ไข่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ จัดการ

จากความหมาย ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการตรวจสอบการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการตรวจสอบ ความก้าวหน้า และผลสรุปของการดำเนินงานซึ่ง จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแผนและโครงการ

1.2 จุดมุ่งหมายของการประเมิน

กระบวนการประเมินมีความสำคัญกับการดำเนินงาน ถือได้ว่าส่วนหนึ่งของ กระบวนการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินงานในปัจจุบันมีลักษณะเป็นแผนงาน โครงการ ประกอบเข้า ด้วยกัน ซึ่ง สมคิด พรหมจ้อย (2550, หน้า 35) กล่าวว่า ในการวางแผนงาน และการบริหารโครงการ จำเป็นต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน เพื่อช่วยกำหนดคุณลักษณะของผลลัพธ์ในการ ดำเนินงานดังกล่าว การติดตามและประเมินผลจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการช่วยตัดสินใจคุณค่า เกี่ยวกับกระบวนการ วิธีการดำเนินงาน การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน การประเมินจะช่วย ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจขยายผลโครงการต่อ หรือยกเลิกรวมทั้งประโยชน์ ต่อการพัฒนาปรับปรุงองค์กร แผนงาน/ โครงการ สอดคล้องกับสุวิมล ติรภานันท์ (2550, หน้า 1) ได้กล่าวว่า สาเหตุที่ต้องทำการประเมิน เพื่อให้ทราบว่สิ่งที่ดำเนินงานไปมีความเหมาะสมหรือไม่

เกิดปัญหาอุปสรรคอย่างไร ผลที่ได้จากการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขตหรือยุติโครงการ ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นต้องใช้การประเมินเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์จากโครงการเหล่านั้น (ดิเรก ศรีสุโข, 2551, หน้า 85; Dickins & Germane, 1993, p. 23) ส่วนพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, หน้า 43-44) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการที่สำคัญ เพื่อการจัดหาข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการอย่างมีเหตุผล เพื่อวางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุงการดำเนินโครงการ การจัดปัจจัยสนับสนุนโครงการ การกำกับควบคุม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ

การประเมินจะมีจุดมุ่งหมายและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนดังที่สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 63-64) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประเมินไว้ว่า การประเมินมีจุดมุ่งหมายเพียงประการเดียว คือ ประเมินเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการตอบคำถามเชิงประเมินที่สำคัญ ในขณะที่บทบาทของการประเมินจะเป็นการนำคำตอบที่ได้ไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสิ (2554, หน้า 57-63) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน เพื่อพัฒนาคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน การประเมินจำแนกเป็นบทบาทที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การประเมินความก้าวหน้าหรือกระบวนการดำเนินงาน (Formative evaluation) จะมีบทบาทต่อการตัดสินคุณค่าของกระบวนการ และเสนอสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการดำเนินงานที่เป็นแนวทางสู่การปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม แต่หลังสิ้นสุดการดำเนินงานแล้วการประเมินผลสรุปรวม (Summative evaluation) จะมีบทบาทต่อการตัดสินคุณค่าของผลที่ได้รับ เพื่อนำเสนอสารสนเทศเกี่ยวกับคุณค่าของแผนงาน/โครงการ และเป็นแนวทางในการตัดสินใจยุติ ปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาโครงการให้มีความเหมาะสมต่อไป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายและบทบาทของการประเมิน เพื่อแสดงผลการพิจารณาถึงคุณค่าของโครงการ ด้วยการนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจนำไปใช้ได้ โดยคำนึงถึงความสำคัญของโครงการว่า มีความเหมาะสมเพียงใด บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพราะผลการประเมินจะเป็นตัวกระตุ้นให้การดำเนินงานมีข้อบกพร่องน้อยลง ขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละโครงการ

1.3 ประเภทของการประเมิน

ประเภทของการประเมินสามารถแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้แยกประเภท เช่น โดยใช้เวลา วัตถุประสงค์ วิธีการ และรูปแบบการประเมินมาบ่งบอกถึงประเภทของการประเมิน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอ ตามที่สมคิด พรหมจ้อย (2550, หน้า 38-39) สมหวัง พิธิยานุวัฒน์

(2553, หน้า 93-94) เชาวน์ อินไฮ (2555, หน้า 13-15) และพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, หน้า 47-51) โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1.3.1 แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation) และการประเมินเพื่อตัดสินผล (Summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา

1.3.2 แบ่งตามหลักยึดในการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การประเมินเพื่อยึดเป้าหมายของโครงการเป็นเกณฑ์ (Goal-based evaluation) เป็นการนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 2) การประเมินที่เป็นอิสระจากเป้าหมายโครงการ (Goal-free evaluation) เป็นการประเมินผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมของโครงการ ตลอดจนการประเมินผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบของโครงการ

1.3.3 แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) การประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ (Intrinsic evaluation) 2) การประเมินขณะดำเนินงานหรือโครงการ (On going evaluation) และ 3) การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Pay-off evaluation) หรือเรียกว่ากระบวนการติดตามผล (Follow-up study)

1.3.4 แบ่งตามสิ่งที่ถูกประเมิน แบ่งได้ 4 ประเภท คือ 1) การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context evaluation) 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input evaluation) 3) การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) 4) การประเมินผลผลิตหรือผลงาน (Product evaluation) เป็นการประเมินหลังจากการดำเนินโครงการสิ้นสุดแล้ว ประกอบด้วย การประเมินผลลัพธ์ (Output evaluation) โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของผลผลิตเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และการประเมินผลกระทบ (Impact evaluation) โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือองค์กร สารสนเทศที่ได้นำมาใช้ในการตัดสินคุณค่าของผลผลิตของโครงการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อการตัดสินใจว่า ควรจะคงโครงการไว้ ปรับขยายหรือยกเลิกโครงการ

1.3.5 แบ่งตามผู้ประเมิน แบ่งได้ 2 ประเภท คือ การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal evaluator evaluation) ผู้ประเมินเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมิน ข้อดี คือ ทราบและเข้าใจสิ่งที่ประเมินได้เป็นอย่างดี ข้อเสีย คือ อาจมีความลำเอียง การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External evaluator evaluation) ผู้ประเมินไม่ได้เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานกับสิ่งที่ประเมิน ข้อดี คือ มีความเป็นกลางในการประเมิน ข้อเสีย คือ ไม่ทราบรายละเอียดของสิ่งที่ประเมิน และอาจไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการประเมิน

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินสามารถแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่นำไปใช้ในการแยกประเภท คือ สามารถแบ่งตามจุดมุ่งหมายของการ

ประเมิน แบ่งตามหลักยึดในการประเมิน แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน แบ่งตามสิ่งที่ถูกประเมิน และแบ่งตามผู้ถูกประเมิน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์กรจะนำไปใช้ประกอบการอธิบายหรือใช้ประโยชน์จากผลการประเมินเป็นสำคัญ

1.4 สาเหตุของการประเมิน

การประเมินเป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการวางแผนงานโครงการ เนื่องจากผลจากการประเมินจะเป็นสารสนเทศที่ใช้เป็นแนวทางแก้ไข และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังที่สุวิมล ตรีภานันท์ (2550, หน้า 1) และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 95) ได้กล่าวไว้ว่า สาเหตุที่ต้องทำการประเมินเป็นเพราะต้องการทราบว่าสัมฤทธิ์ผลของโครงการ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของสิ่งที่ดำเนินการไปมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงพอ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงการดำเนินโครงการทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้การประเมินยังส่งผลทางอ้อม หากการประเมินมีคุณภาพ ก็จะทำให้การบริหารงานตามแผนที่กำหนดมีคุณภาพไปด้วย แต่ถ้าการประเมินไม่มีคุณภาพ ซึ่งอาจเกิดจากวิธีการประเมิน หรือความบกพร่องของผู้ประเมินก็ตาม นอกจากจะใช้ประโยชน์ไม่ได้ยังก่อให้เกิดผลเสียต่อแผนงานที่กำหนดไว้อีกด้วย

1.5 ขั้นตอนของการประเมิน

พิสนุ พองศรี (2553, หน้า 22) กล่าวว่า การประเมินโดยทั่วไปมีขั้นตอนที่คล้ายคลึงกัน โดยปรับ ข้าม ลด เพิ่มหรือปรับรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนได้ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ และขนาดของโครงการที่จะประเมิน และพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, หน้า 52-66) ระบุว่า ในการประเมินโครงการนักประเมินต้องกำหนดขั้นตอนของการประเมินให้ครอบคลุมชัดเจน วางแผน กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อให้การประเมินโครงการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับสมคิด พรหมจ้อย (2550, หน้า 43-48) ที่ได้กล่าวไว้ว่าขั้นตอนของการประเมินประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน การดำเนินการ 2) หลักการและเหตุผลของการประเมิน 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน 4) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและแนวทางการประเมิน 5) การออกแบบการประเมิน 6) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 7) การเก็บรวบรวมข้อมูล 8) การวิเคราะห์ข้อมูล 9) รายงานผลการประเมิน เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้เกิดประโยชน์

จากที่กล่าวมาข้างต้นการประเมินมีความสำคัญในการพัฒนาการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การประเมินจะทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง และจุดที่องค์กรควรได้รับการพัฒนา และเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประเมินจะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบในการประเมินศึกษาในสิ่งที่ทำการประเมินให้ถ่องแท้ และจะต้องมีจริยธรรมในการประเมิน

ที่มุ่งหวังต่อการพัฒนาเป็นสำคัญ ไม่เอนเอียงด้านใดด้านหนึ่งซึ่งจะทำให้ผลการประเมินขาดความน่าเชื่อถือขาดคุณค่า และขาดสารสนเทศที่ไม่มีความถูกต้องต่อการใช้ประโยชน์ต่อไป

2. กระบวนการประเมิน

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การประเมินประสบความสำเร็จนั้น นักประเมินจำเป็นต้องศึกษาเรียนรู้ ทำความเข้าใจในกระบวนการของการประเมินอย่างถ่องแท้จึงจะสามารถเลือกใช้กระบวนการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความถูกต้อง และน่าเชื่อถือ ซึ่งสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 109-308) ได้แบ่งกระบวนการของการประเมินออกเป็น 8 ด้าน โดยสรุปดังนี้

2.1 กระบวนการประเมินตามวัตถุประสงค์

กระบวนการประเมินตามวัตถุประสงค์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 109-308; พิเชิต ฤทธิจรูญ, 2557, หน้า 70) กล่าวว่า เป็นกระบวนการประเมินที่เน้นการตรวจสอบว่าผลที่เกิดขึ้นจากโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการนั้นหรือไม่ และเป็นกระบวนการประเมินที่นิยมนำมาใช้ในการประเมินผลทางการศึกษา ซึ่งผู้บุกเบิกสร้างองค์ความรู้เชิงวิทยาการประเมินนี้ ประกอบด้วย ไทเลอร์เมลเฟสเลสและมิเชล แฮมมอนด์โพรวิสและเคิร์ก แพททริก ซึ่งตามแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินของกระบวนการที่เน้นวัตถุประสงค์นี้ เป็นกระบวนการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนั้น นักประเมินจึงมีบทบาทสำคัญในการตัดสินคุณค่าของโครงการที่มุ่งประเมิน

2.2 กระบวนการประเมินเพื่อการจัดการ

กระบวนการประเมินเพื่อการจัดการ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 165-186) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการโครงการหรือ โปรแกรมต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจเพื่อการจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินรูปแบบนี้เป็นการมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บริหารกระบวนการประเมินแนวนี้ประกอบด้วย รูปแบบการประเมินของเวลช์ รูปแบบประเมินชิป (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม และรูปแบบประเมินของอัลคิน โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงแบบจำลองการประเมิน CIPP (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม (พิเชิต ฤทธิจรูญ, 2557, หน้า 111-114) โดยสรุปดังนี้ วิธีการประเมินโดยใช้รูปแบบการประเมินชิป จะเกี่ยวข้องกับลักษณะของการตัดสินใจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาช่วยในการตัดสินใจ 4 ลักษณะ คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน (Planning decisions) การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง (Structuring decisions) การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน (Implementing decisions) และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทบทวนการดำเนินโครงการเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Recycling decisions) ซึ่ง สตัฟเฟิลบีมและคณะ ได้จำแนกการตัดสินใจและการประเมินเพื่อการ

บริหารและการวางแผนไว้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) การประเมินสถานะแวดล้อม (Context evaluation) เพื่อช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) เป็นการประเมินเพื่อมุ่งเน้นว่ามีปัจจัยพร้อมมูลที่จะดำเนินการหรือไม่ แผนหรือโครงการที่เสนอเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับปรุงส่วนใด สารสนเทศที่ได้ใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างเพื่อเลือกแผนการจัดโครงการ หรือแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) เป็นการประเมินเกี่ยวกับการนำโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการประเมินขณะดำเนินงาน หรือประเมินความก้าวหน้าเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารหรือการดำเนินโครงการ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรค จุดเด่น จุดด้อยสอดคล้องกับแนวคิดของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 169-170) ที่ว่า การประเมินกระบวนการเป็นการประเมินการดำเนินงานเมื่อนำแผนงานที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติ และศึกษาจุดแข็งและจุดอ่อน ตลอดจนปัญหา อุปสรรคของการดำเนินโครงการ จึงเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างทันทั่วทั้ง เป็นสารสนเทศที่ได้จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ การควบคุม หรือปรับปรุงแก้ไขวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสม 4) การประเมินผลผลิตผลลัพธ์ (Product evaluation) เป็นการประเมินเกี่ยวกับอนาคตของโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินผลหลังจากการดำเนินงานโครงการสิ้นสุดลง เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพประสิทธิผลของโครงการซึ่งในทัศนะของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า กระบวนทัศน์การประเมินเพื่อการจัดการเป็นกระบวนการประเมินที่มีจุดเน้นเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการตัดสินใจตามช่วงระยะเวลาของการบริหารโครงการ ซึ่งวิไลพรณ์ เสรวิวัฒน์ (2555) ได้ใช้กระบวนทัศน์การประเมินเพื่อการจัดการ ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินเชิงระบบ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-class standard school) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสืบค้นหาข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างปี พ.ศ. 2553-2554 ตามองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และ ด้านผลกระทบ

2.3 กระบวนทัศน์การประเมินตนเอง

กระบวนทัศน์การประเมินตนเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 219, 234, 235) เป็นการประเมินที่มุ่งพัฒนางาน พัฒนาคณะ พัฒนาสังคม ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินก็ควรเป็นผู้ที่รับผิดชอบในภาระหน้าที่การงานนั้น ๆ และเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการใช้สติปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบจุดอ่อนในสิ่งที่ทำ เพื่อคิดค้นวิธีการปรับปรุงแก้ไข และชื่นชมกับผลสำเร็จเพื่อเป็นพลังใจสร้างสรรคงานต่อไป ในการประเมินตนเองนั้นมีจุดแข็ง คือ การใช้ผลการประเมินปรับปรุงพัฒนาอันสอดคล้องกับปรัชญาการประเมิน การประเมิน

มีบทบาทสำคัญในการประเมินคุณภาพการศึกษา ข้อจำกัดของกระบวนการนี้ คือ เป็นการยากที่จะจัดอคติของการประเมินตนเอง ดังนั้นการประเมินตนเองควรยึดหลักในการมีจิตสำนึกที่ต้องการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งหมายเพื่อค้นหาความจริง ความถูกต้องและความดีงาม และเห็นว่าประสบการณ์ทุกอย่างเป็นการเรียนรู้

2.4 กระบวนการประเมินผลผลิตภัณฑ์

กระบวนการประเมินผลผลิตภัณฑ์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 239, 261) เป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าของผลผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา ผู้บริโภคผลผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเอกสารตำราหลักสูตร ผลงานวิจัยทางการศึกษา สื่อการเรียนการสอนและอื่น ๆ ธรรมชาติของการประเมินผลผลิตภัณฑ์ เป็นการประเมินแบบรวมสรุป ประเด็นสำคัญคือ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินตรงที่ผู้บริโภคคาดหวังหรือไม่กระบวนการประเมินนี้เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ทำให้มีผลการประเมินเกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตภัณฑ์ 2) ใ้ต้องการรู้เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกผลผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีที่สุด และตรงตามความต้องการของผู้ใช้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม กระบวนการประเมินผลผลิตภัณฑ์ อาจทำให้ผลผลิตภัณฑ์มีราคาสูงขึ้น เพราะผู้ผลิตต้องมิต้นทุนเพิ่มมากขึ้นในการทดสอบผลผลิตภัณฑ์ให้เข้าเกณฑ์

2.5 กระบวนการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expertise-oriented approaches) (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2557, หน้า 71) เป็นแนวทางการประเมินที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นมืออาชีพ ในการพิจารณาตัดสินคุณภาพของสิ่งที่มีประเมิน เช่น การประเมินคุณภาพของสถานศึกษา หลักสูตร การเรียนการสอน ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย โครงการ ผลผลิตหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งในการประเมินจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง ผู้นำการประเมินในรูปแบบนี้ได้แก่ ไอสเนอร์ ซึ่งเป็นผู้เสนอแนวคิดการประเมินตามแนวทางผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาและศิลปวิจารณ์ (Educational connoisseurship criticism)

2.6 กระบวนการประเมินเชิงธรรมชาติและมีส่วนร่วม

การประเมินเชิงธรรมชาติและมีส่วนร่วม (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2557, หน้า 71-72) เป็นการประเมินที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพิจารณาตัดสินคุณค่า เกณฑ์ ความต้องการข้อมูลและข้อสรุปของการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพยายามใช้ข้อมูลที่หลากหลายจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลาย ๆ ด้านมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินคุณค่าของแผนงาน/โครงการ เพื่อให้ผลสรุปมีความหมายต่อสังคมและชุมชนนั้น ๆ ผู้บุกเบิกการประเมินในรูปแบบนี้ได้แก่ สเตคซึ่งได้เสนอรูปแบบการประเมินการตัดสินคุณค่าทางการศึกษา (The countenance of

education) โดยเน้นการบรรยายและตัดสินคุณค่าของผู้มีส่วนร่วมในการประเมิน กูบา ได้เสนอรูปแบบการประเมินเชิงธรรมชาติ ต่อมากูบาและลินคอล์น ได้บูรณาการรูปแบบการประเมินตอบสนองของสเทค (Stake's responsive evaluation) กับวิธีการเชิงธรรมชาติ แมคโคเนลต์ ได้เสนอรูปแบบการประเมินเชิงประชาธิปไตย (Democratic evaluation) และแพตตัน ได้เสนอรูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participant approaches) จากแนวทางการประเมินดังกล่าว พิทซ์ แพท ทริก แซนเดอร์ส และวอร์เรน

2.7 กระบวนทัศน์การประเมินโดยเน้นทฤษฎี

การประเมินเน้นทฤษฎี เป็นการประเมินแบบอิงการขับเคลื่อนทางทฤษฎี โดยใช้ทฤษฎีโครงการเป็นเครื่องนำทางสำหรับตัดสินว่า โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ และปัจจัยใดเป็นสาเหตุของผลของโครงการที่เกิดขึ้น เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาโครงการนั้นต่อไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 123) ซึ่งสอดคล้องกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 192) กล่าวว่า กระบวนการประเมินโดยเน้นทฤษฎี (Theory-based Evaluation: TBE) มีความพยายามที่จะแก้ไขจุดอ่อนของการประเมินในด้านข้อจำกัดเรื่องการสรุปนัยทั่วไป (Generalization) ทั้งในมิติสถานการณ์มีเวลา และมิติประชากรที่ทำการประเมิน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 192) บทบาทและหน้าที่ของการประเมินเน้นทฤษฎี (Birckmayer & Weiss, 2000, p. 407; เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555, หน้า 52-61) กล่าวโดยสรุปสาระสำคัญได้ว่า การประเมินเน้นทฤษฎีเป็นการสำรวจว่า โปรแกรมประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร (How) และทำไม (Why) โดยหน้าที่หลักของการประเมินเน้นทฤษฎี คือ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่กระบวนการและผลลัพธ์จากการประเมินในรูปแบบอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ดังนั้นการประเมินเน้นทฤษฎีจึงเป็นการประเมินความสมเหตุสมผลของปัจจัย กระบวนการ ผลลัพธ์ รวมทั้งผลกระทบตามทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของโครงการหรือโปรแกรมนั้น จึงมีคำถามที่เป็นพื้นฐานของการประเมินโดยเน้นทฤษฎี อยู่ว่า ในการดำเนินโครงการให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังนั้นในโครงการควรจะมีกิจกรรมอะไรบ้าง ผลของแต่ละกิจกรรมจะมีอะไรบ้าง โปรแกรมหรือโครงการจะดำเนินไปอย่างไร อะไรเป็นการตอบสนองที่คาดหวังของโครงการ และอะไรจะเกิดขึ้นต่อไปกับผลลัพธ์ที่คาดหวังนั้น การประเมินโดยเน้นทฤษฎีจะเป็นการติดตามแต่ละขั้นตอนของโครงการว่า สิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละขั้นตอนนั้นเป็นอย่างไร และทำไมจึงเกิดขึ้นเช่นนั้น และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2549, หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า รูปแบบการประเมินโดยเน้นทฤษฎีเป็นการประเมินโดยการนำทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับวิธีการประเมิน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์หรือทดสอบทฤษฎีด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างวิจัยกับการประเมินผลอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาแผนงาน/โครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้

ทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นเครื่องนำทางในการประเมินนั้น อาจแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ ตามที่สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 194) Birckmayer and Weiss (2000, p. 407) ได้กล่าวไว้ คือ การประเมิน โดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม (Program theory) และการประเมินโดยเน้นทฤษฎีจากการวิจัยในทาง ประเมิน (Research-based theory in evaluation) ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

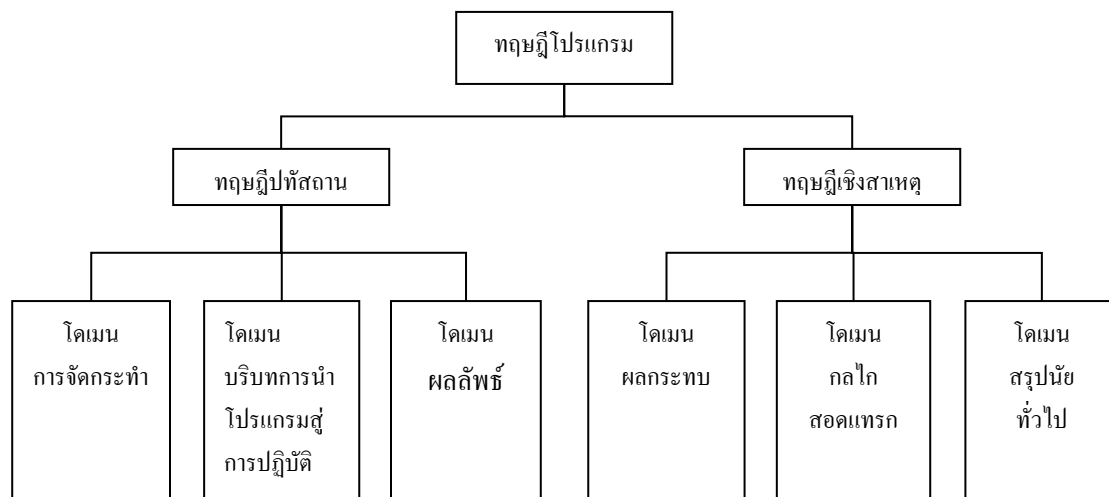
การประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม (Chen, 1990 a, pp. 7-18, 1990 b, p. 40) โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีเชิงบรรยาย (Descriptive theory) ที่มุ่งบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ในปัจจุบัน โดยมีบ่งบอกว่าใครควรทำอะไร และทฤษฎีเชิงรูปแบบ (Prescriptive theory) ซึ่งบ่งบอกว่าควรจะทำอะไรหรือจะอย่างไรจึงจะได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิม ซึ่งทฤษฎีเชิงรูปแบบในทฤษฎีโปรแกรม มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก เน้นการปฏิบัติ ควรทำอะไรบ้างจึงจะทำให้ในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ประการที่สอง รูปแบบกลยุทธ์การดำเนินการจะสร้างกลยุทธ์ได้อย่างไร และจะอย่างไรจึงจะดำเนินการตามกลยุทธ์ให้ได้ผลดีที่สุด ประการที่สาม คือ พิสัยของทางเลือกในการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลลัพธ์ เกณฑ์ที่เลือกย่อมแตกต่างกัน ตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรม และเกณฑ์ประเมินผลลัพธ์ที่กำหนดขึ้นจะเป็นส่วนหนึ่งของผลลัพธ์ของโปรแกรม ดังนั้นทฤษฎีโปรแกรม (Program theory) จึงหมายถึง เชื้อตงของ ข้อตกลง หลักการ และหรือข้อเสนอที่เกี่ยวพันเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อทำหน้าที่อธิบายหรือชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติในทางสังคม สอดคล้องกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 195) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ทฤษฎีโปรแกรม (Program theory) ไว้ว่า ทฤษฎีโปรแกรมเป็นพิมพ์เขียวที่บ่งบอกว่าจะต้องทำอะไรบ้างจึงจะบรรลุตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ของ โปรแกรม ผลกระทบที่สำคัญน่าจะมีอะไรบ้าง และจะอย่างไรจะบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ และผลกระทบที่สำคัญจึงจะเกิดขึ้นจริง เช่นเดียวกับสุวิมล ว่องวานิช (2552, หน้า 13) ได้กล่าวว่าทฤษฎีโปรแกรม (Program theory) เป็นชุดของข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการดำเนินการใน โปรแกรมซึ่งทำให้สังคมได้ประโยชน์ โดยการสร้างกลยุทธ์ (Strategy) ในการทำงานของโปรแกรม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด สิ่งที่อยู่ในทฤษฎีโปรแกรมจะมีส่วนของทฤษฎีผลกระทบ (Impact theory) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำของ โปรแกรมและทฤษฎีกระบวนการ (Process theory) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแผนงานขององค์กร และแผนการใช้ประโยชน์จากบริการ นอกจากนี้ Bickman (1987, pp. 5-18) ยังได้อธิบายถึงประโยชน์ของทฤษฎีโปรแกรมในการประเมินไว้ดังนี้ 1) ช่วยสร้างองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์ 2) ใช้ในการกำหนดนโยบาย 3) แยกแยะระหว่างความล้มเหลวของโปรแกรมกับความล้มเหลวของทฤษฎี 4) ระบุกลุ่มปัญหาและกลุ่มเป้าหมาย 5) วางแนวทางสำหรับการดำเนินโปรแกรม 6) อธิบายที่มา

ของผลลัพธ์ที่นอกเหนือจากความคาดหวัง 7) แยกแยะตัวแปรสอดแทรก 8) ใช้ปรับปรุง การประเมินระหว่างดำเนินการ 9) ให้ความชัดเจนในประเด็นของการวัด และ 10) ใช้ในการ ปรับปรุงโครงการหรือโปรแกรมที่คล้ายคลึงกันและเรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2555, หน้า 52-61) บทบาทในการประเมินผลนโยบายตามทฤษฎีโปรแกรม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทฤษฎีโครงการเป็นกรอบ การตั้งคำถามและออกแบบวิจัยประเมินผล ทฤษฎีโครงการช่วยให้นักประเมินและผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องสามารถระบุได้ว่า มิติของผลการปฏิบัติงานมิติใดมีผลต่อความสำเร็จของโครงการ มากที่สุด นอกจากนี้ ยังช่วยให้การออกแบบการวิจัยประเมินผล ได้แก่ ช่วยเลือกตัวแปร กำหนด ระยะเวลาในการวัดและการทำวิจัย ระบุผู้ให้ข้อมูลและกำหนดแนวคิดและขั้นตอนการวางแผน การวิจัยประเมินผล รวมไปถึงเชื่อมโยงผู้มีส่วนได้เสียทฤษฎีในการเข้าร่วมวางแผน ประเมินผล และแปลความ 2) ทฤษฎีโปรแกรมช่วยประเมินสมรรถนะของการประเมินผล เป็นพื้นฐานของ การวัดและกำหนดวิธีการวิจัยสามารถแยกความสำเร็จและความล้มเหลวได้โดยดูจากกรอบแนวคิด ของโครงการ ช่วยสะสมความรู้และปรับปรุงโครงการ 3) ทฤษฎีโปรแกรมการช่วยดึงเอาผู้มีส่วน ได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการวางแผนการประเมินผล รวมไปถึงการพูดคุย กันถึงการมอบอำนาจให้ ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งทำให้ การประเมินผลมีประโยชน์มีความเป็นไปได้ ถูกต้องและเหมาะสมตามมาตรฐานของการ ประเมินผล เพราะตามหลักทฤษฎีโครงการถือว่าผู้มีส่วนได้เสียมีบทบาทสำคัญในการประเมินผล ทฤษฎีโปรแกรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 195-198) ได้แก่

ทฤษฎีย่อยที่ 1 ทฤษฎีปฏิบัติ (Normative theory) เป็นทฤษฎีที่บ่งบอกถึงโครงสร้าง ของโปรแกรมที่ควรจะเป็นและเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทฤษฎีเชิงรูปแบบ (Prescriptive theory) ประกอบด้วย 3 โดเมน คือ 1) การจัดการกระทำ (Treatment domain) เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิด และรูปแบบของการจัดการกระทำโปรแกรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ประสงค์ 2) บริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (Implementation environment domain) และ 3) ผลลัพธ์ (Outcome domain) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้น

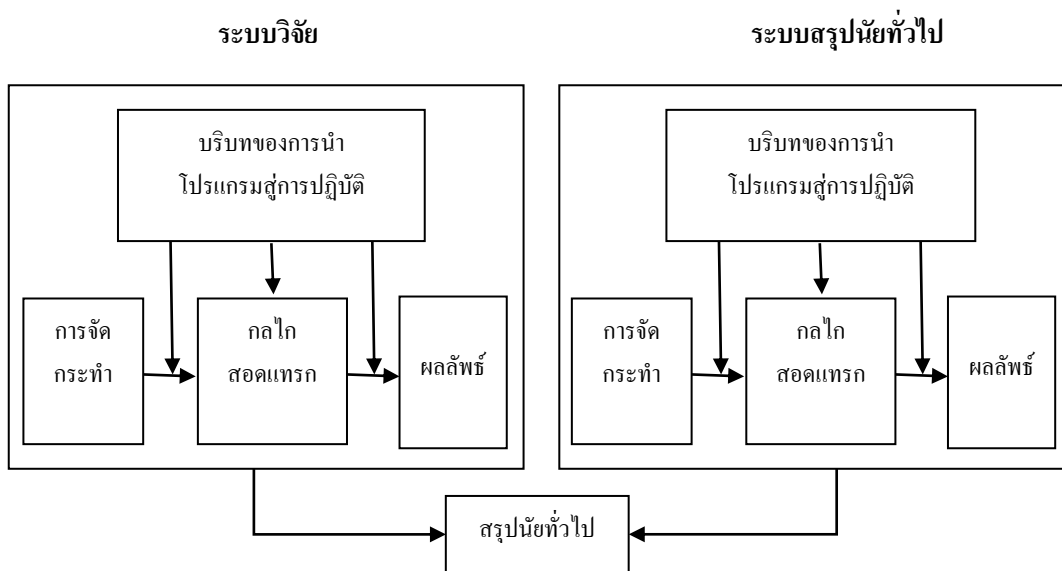
ทฤษฎีย่อยที่ 2 ทฤษฎีเชิงสาเหตุ (Causative theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกสาเหตุ ที่เชื่อมโยงระหว่างการจัดการกระทำโปรแกรมกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ และผลลัพธ์ซึ่งเป็น ทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทฤษฎีเชิงบรรยาย ทฤษฎีเชิงสาเหตุประกอบด้วย 3 โดเมน คือ 1) ผลกระทบ (Impact domain) ซึ่งจะบอกถึงการจัดการกระทำในโปรแกรมมีผลลัพธ์อย่างไร 2) กลไก สอดแทรก (Intervening domain) บอกถึงกระบวนการเชิงสาเหตุที่เชื่อมโยงระหว่างการจัดการกระทำ

โปรแกรมกับผลลัพธ์ของโปรแกรม และ 3) สรุปรูปทั่วไป (Generalization domain) จะบอกว่าจะทำอย่างไรจึงจะนำผลการประเมินไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายในอนาคตได้ ดังภาพ



ภาพที่ 2-1 องค์ประกอบของทฤษฎีโปรแกรม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 196)

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างโดเมนต่าง ๆ ในทฤษฎีโปรแกรม แสดงดังภาพ



ภาพที่ 2-2 ความสัมพันธ์ระหว่างโดเมนในทฤษฎีโปรแกรม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 197)

การประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 197-212) ยังสามารถแบ่งออกเป็น 6 ทฤษฎีย่อย คือ

1. ทฤษฎีการจัดกระทำ (Treatment theory) เป็นการระบุถึงธรรมชาติการกระทำในโปรแกรมว่ามีอะไรบ้างหรือประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ทฤษฎีบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (Implementation environment theory) เป็นการระบุธรรมชาติของบริบทที่จะนำโปรแกรมไปสู่การปฏิบัติว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง
3. ทฤษฎีผลลัพธ์ (Outcome theory) เป็นการระบุถึงธรรมชาติของผลลัพธ์ของโปรแกรมว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง
4. ทฤษฎีผลกระทบ (Impact theory) เป็นการระบุถึงผลเชิงสาเหตุระหว่างการจัดกระทำกับผลกระทบว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง
5. ทฤษฎีกลไกสอดแทรก (Intervening mechanism theory) เป็นการระบุถึงกระบวนการสอดแทรกที่ดำเนินการว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง
6. ทฤษฎีสรุptionทั่วไป (Generalization theory) เป็นการระบุถึงความเป็นนัยทั่วไปของผลการประเมินตามความต้องการ และความสนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นอกจากนี้ การประเมินโดยเน้นทฤษฎียังเป็นการนำทฤษฎีโปรแกรมบูรณาการร่วมกับกระบวนการประเมิน ซึ่ง Chen แบ่งการประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม หรือการประเมินตามแรงจูงใจของทฤษฎี (Theory driven evaluation) ออกเป็น 2 แบบ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 198-200) คือ

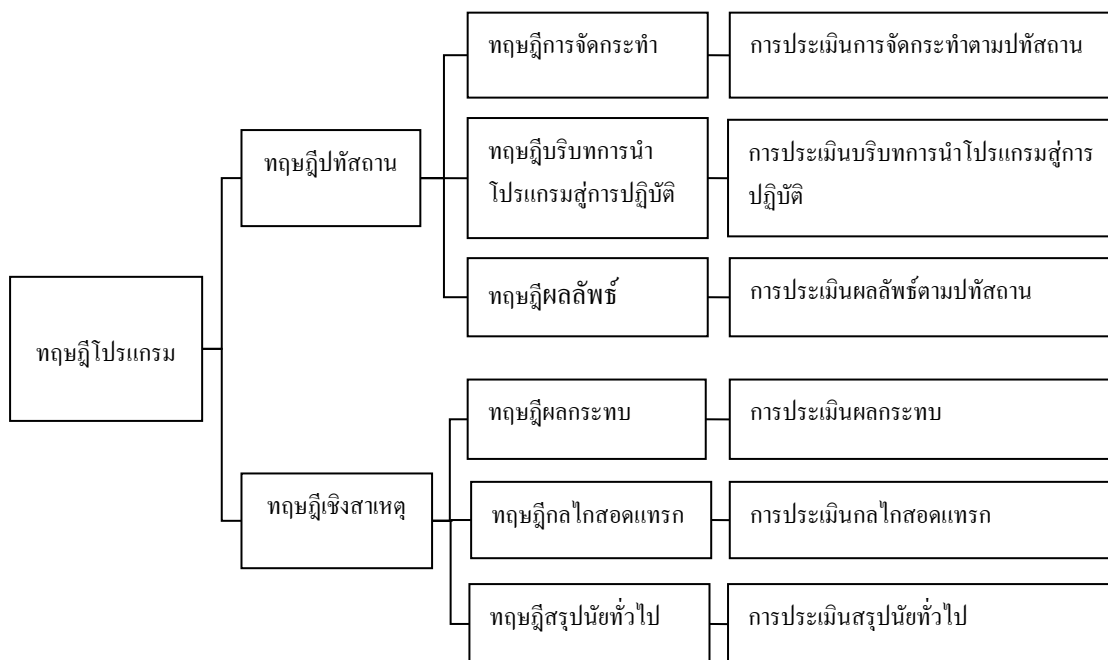
- ก. แบบพื้นฐานของการประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม ประกอบด้วย 6 รูปแบบ ดังนี้
 1. รูปแบบการจัดกระทำตามปกติสถาน (NTE: Normative Treatment Evaluation) การประเมินรูปแบบนี้เน้นที่ การระบุโครงสร้างตามมาตรฐานการปฏิบัติของการจัดกระทำ ในโปรแกรม การตรวจสอบการจัดกระทำจริง และการประเมินความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างการจัดกระทำตามมาตรฐาน กับการจัดกระทำที่เกิดขึ้นจริง
 2. รูปแบบบริบทการนำโปรแกรมสู่ปฏิบัติ (NIE: Normative Implementation Evaluation) การประเมินรูปแบบนี้เน้นที่ การระบุบริบทแวดล้อม การนำโปรแกรมสู่ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติ การตรวจสอบบริบทแวดล้อมการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติจริง และการประเมินความสอดคล้องเชิงประจักษ์ ระหว่างบริบทแวดล้อมการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติในเชิงทฤษฎีกับบริบทแวดล้อมของการปฏิบัติจริง
 3. รูปแบบผลลัพธ์ตามปกติสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation) การประเมินรูปแบบนี้เน้นเกี่ยวข้องกับการระบุ หรือการทำให้เกิดความชัดเจนอย่างเป็นระบบของเป้าหมายหรือ

ผลลัพธ์ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดกระบวนการวางแผนและการจัดการที่เหมาะสม การประเมินตามรูปแบบนี้ มีประโยชน์อย่างยิ่งในกรณีที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโปรแกรมยังไม่ชัดเจนถึงเป้าหมายเฉพาะของโปรแกรม หรือเกิดความขัดแย้งของเป้าหมายเฉพาะต่าง ๆ ที่ยากจะตกลงกันได้

4. รูปแบบผลกระทบ (IE: Impact Evaluation) รูปแบบการประเมินผลกระทบ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลกระทบของการจัดกระทำโปรแกรมต่อผลลัพธ์ของโปรแกรม การประเมินผลกระทบแตกต่างจากการประเมินสรุปผล (Summative evaluation) ในประเด็นที่ว่า การประเมินผลกระทบเน้นการใช้ฐานข้อมูลในแนวกว้างเพื่อประเมินผลกระทบของโปรแกรม และการประเมินผลกระทบเน้นถึงความจำเป็นที่ต้องวัดต่อผลลัพธ์ของโปรแกรม ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ในการประเมินในลักษณะเช่นนี้ ผู้ประเมินจะต้องทำให้เป้าหมายเชิงนโยบายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ให้ชัดเจนมากที่สุด และให้มีการเสนอผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ ในเชิงทฤษฎีให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของการประเมินผลกระทบดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวคิดพื้นฐานในการประเมินผลกระทบของโปรแกรมได้

5. รูปแบบกลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation) การประเมินรูปแบบนี้ ประเมินครอบคลุมถึงกระบวนการสอดแทรกในการจัดกระทำโปรแกรม การประเมินกลไกสอดแทรกจะได้สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการเชิงสาเหตุระหว่างการจัดกระทำ (Treatment) กับผลลัพธ์ ยิ่งไปกว่านั้นกระบวนการเชิงสาเหตุที่ค้นพบจากการประเมินกลไกสอดแทรกจะทำให้เข้าใจถึงศักยภาพ และปัญหาที่อาจจะเกิดในอนาคต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโปรแกรมในอนาคตต่อไป

6. รูปแบบสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation) รูปแบบการประเมินสรุปนัยทั่วไปนี้ เป็นการมุ่งหากลวิธีจะทำให้ผลการประเมินสามารถสรุปพาดพิงที่มีนัยทั่วไปในสถานการณ์อื่นได้ ซึ่งเป็นที่สนใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายสูงสุดของการประเมิน คือ การชี้ประเด็นสำคัญในการประยุกต์ใช้ผลประเมิน และการสรุปนัยทั่วไปของผลการประเมิน ซึ่งนักประเมินควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ เช่น โครงสร้าง และการจัดการองค์กรที่กำลังประเมินปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการจัดกระทำในโปรแกรมและการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมของการนำโปรแกรมสู่ปฏิบัติ ซึ่งศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ (2540) ได้ใช้ทฤษฎีโปรแกรมในการศึกษาความสอดคล้องระหว่างนโยบาย แผน และผลการดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย ตามนโยบายด้านการกีฬาของรัฐและแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เช่นเดียวกับนิกร สีแล (2555) ได้ใช้ทฤษฎีโปรแกรมศึกษาวิจัยการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการพลศึกษา ทั้งนี้ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ (2540) และนิกร สีแล (2555) ได้นำทฤษฎีโปรแกรมพัฒนาเกณฑ์ตามรูปแบบการประเมินตามแรงขับเคลื่อนของชน ดังภาพ



ภาพที่ 2-3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับรูปแบบการประเมินพื้นฐาน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 201)

ข. แบบประกอบแต่ง (Composite types) ของการประเมิน โดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งเกิดจากการรวมกันของรูปแบบพื้นฐาน เช่น รูปแบบการประเมินผลกระทบ และการจัดกระทำตามปทัสถาน ซึ่งเกิดจากการรวมกันของรูปแบบการประเมินผลกระทบกับรูปแบบการประเมินการจัดกระทำตามปทัสถาน เป็นรูปแบบการประเมินที่มุ่งชี้ประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดกระทำอันมีผลต่อผลกระทบของโปรแกรม อีกรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจคือ รูปแบบการประเมินผลกระทบกับการประเมินบริบทแวดล้อมของการดำเนินการตามปทัสถาน สาเหตุประการหนึ่งของโปรแกรมที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การวางแผนและการปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นการรวบรวมบริบทแวดล้อมของการดำเนินงานกับการประเมินผลกระทบ จึงทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทแวดล้อมที่จะทำให้เพิ่มประสิทธิผลของโปรแกรมต่อไป เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรมเป็นการนำทฤษฎีของการจัดทำแผนงาน/ โครงการบูรณาการร่วมกับกระบวนการประเมิน โดยมุ่งหวังในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน/ โครงการที่ทำการประเมินและเป็นการประเมินที่พยายามแก้ไขจุดอ่อนของรูปแบบการประเมินอื่น ๆ ที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการสรุบนัยทั่วไปของผลการประเมินทั้งในมิติสถานการณ์มีเวลา และมีมิติประชากร อีกทั้งยังช่วยให้ได้สารสนเทศที่สามารถอธิบายถึง

เหตุและผลของความสำเร็จได้ยิ่งกว่านั้นสารสนเทศที่ได้จากการประเมินจะเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าในแง่ของการใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง (ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2540, หน้า 75)

3. การกำหนดประเด็นตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน

การดำเนินการประเมินให้ประสบผลสำเร็จ ขั้นตอนการกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการออกแบบและวางแผนการประเมินที่มีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้นักประเมินมีความชัดเจน มั่นใจในการดำเนินการประเมินและดำเนินการประเมินอย่างมีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

3.1 การกำหนดประเด็นในการประเมิน

ขั้นตอนที่สำคัญในการประเมินโครงการขั้นตอนแรกคือการกำหนดประเด็นการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องกำหนดประเด็นในการประเมินให้ครอบคลุมชัดเจน การกำหนดประเด็นในการประเมินสามารถกำหนดได้หลายวิธี (สุวิมล ติรกานันท์, 2550, หน้า 37-54; เซาว์ อินโย, 2555, หน้า 159-165; พิชิต ฤทธิจรูญ, 2557, หน้า 130-136) ดังนี้

3.1.1 การกำหนดประเด็นในการประเมินจากวัตถุประสงค์เป็นการนำวัตถุประสงค์ของโครงการมากำหนดประเด็นในการประเมินสิ่งที่พบบ่อย ๆ คือวัตถุประสงค์ของโครงการเขียนไว้ไม่สามารถปฏิบัติได้ซึ่งจะทำให้การกำหนดประเด็นในการประเมินไม่เหมาะสม

3.1.2 การกำหนดประเด็นในการประเมินจากความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมินหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การกำหนดประเด็นวิธีนี้อาจเกิดปัญหา คือประเด็นการประเมินที่ต้องการจะแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีหลายระดับทำให้ลืมหายกเป้าหมายที่แท้จริงและอาจจะทำให้ไม่ทันกำหนดเวลาเพราะประเด็นประเมินมีมากเกินไป

3.1.3 การกำหนดประเด็นในการประเมินจากประสบการณ์ของผู้ประเมิน เป็นการ ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ประเมินช่วยกำหนดประเด็นในการประเมิน ดังนั้น การประเมินจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้ประเมินแต่ละคน

3.1.4 การกำหนดประเด็นในการประเมินโดยอาศัยแบบจำลอง (Model) และแนวคิด การกำหนดประเด็นในการประเมินวิธีนี้ส่วนใหญ่จะให้แนวคิด แนวทางการประเมิน ซึ่งจะบอกสิ่งที่ควรประเมิน ซึ่งการใช้แบบจำลองควรศึกษาแนวคิดพื้นฐานของแบบจำลองนั้น ๆ ให้เข้าใจ และเหมาะสมกับแต่ละโครงการจึงจะนำแบบจำลองไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.5 การกำหนดประเด็นในการประเมินจากสิ่งที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยการกำหนดสิ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมดก่อนแล้วจึงกำหนดประเด็นในการประเมิน

3.2 ขั้นตอนในการกำหนดประเด็นการประเมิน พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การประเมินที่มีคุณภาพและมีความครอบคลุมชัดเจน ควรดำเนินการกำหนดประเด็นการประเมินตามขั้นตอน ไว้ดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจกับโครงการที่มุ่งประเมินโดยพิจารณาวัตถุประสงค์ และส่วนประกอบต่างของโครงการ รวมทั้งแสวงหาข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3.2.2 วิเคราะห์จำแนกประเภทและลักษณะของโครงการที่มุ่งประเมิน เพราะโครงการที่แตกต่างกัน การกำหนดประเด็นในการประเมินจะแตกต่างกัน

3.2.3 พิจารณาเลือกใช้รูปแบบการประเมิน จะเป็นตัวช่วยให้การกำหนดประเด็นในการประเมินมีความชัดเจนมากขึ้น

3.2.4 พิจารณาช่วงเวลาในการประเมินโครงการ โดยพิจารณาว่าจะประเมินช่วงก่อนดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการ ซึ่งช่วงเวลาในการประเมินที่แตกต่างกันการกำหนดประเด็น และเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินก็จะแตกต่างกัน

3.3 การกำหนดตัวบ่งชี้

จากประเด็นการประเมินที่กล่าวมาข้างต้นค่อนข้างเป็นนามธรรม การทำให้ประเด็นในการประเมินชัดเจนขึ้นจะต้องกำหนดตัวบ่งชี้ (Indicator) ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดของตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2554, หน้า 82-83), เชาวน์ อินโย (2555, หน้า 170) และพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, หน้า 138-139) ได้กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ ตัวชี้วัด หรือเครื่องชี้ซึ่งสรุปสาระสำคัญโดยรวมได้ว่าเป็นตัวประกอบ ตัวแปร ค่าที่สังเกตได้ วัดได้ ซึ่งบ่งบอกถึงสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงานในช่วงเวลาหนึ่ง (สุวิมล ศิริภานันท์, 2550, หน้า 67; เยาวดี รามชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2556, หน้า 131; ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2554, หน้า 82) สอดคล้องกับเชาวน์ อินโย, 2555, หน้า 177; พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557, หน้า 139-140) ได้กล่าวไว้ถึงลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี ซึ่งสรุปสาระสำคัญ โดยรวมได้ว่า ควรมีความสอดคล้องกับประเด็น ที่ต้องการประเมิน และสามารถระบุถึงสถานการณ์ในประเด็นที่ต้องการประเมินได้ชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถวัดหรือสังเกตได้ ได้รับการยอมรับจากผู้ใช่ผลการประเมิน หากตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินไม่ได้รับการยอมรับ ถือว่าการประเมินนั้นล้มเหลว และการกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินโครงการมีแนวทางในการกำหนดจากหลายแหล่งที่มา ซึ่งพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, หน้า 141-148) ได้ระบุวิธีการพิจารณากำหนดตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้ พิจารณาจากวัตถุประสงค์และองค์ประกอบของโครงการ พิจารณาจากรูปแบบการประเมิน พิจารณาจากประเด็นการประเมินที่กำหนดไว้ พิจารณาจากความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณาจากประสบการณ์ของผู้ประเมิน และพิจารณาจากตัวบ่งชี้ที่มีอยู่แล้ว

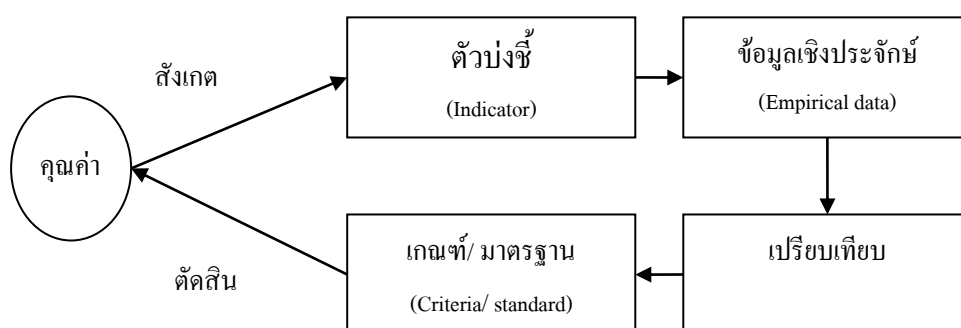
สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีการจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้จำแนก เช่น ถ้าเป็นเกณฑ์จำแนกตัวบ่งชี้เชิงระบบก็จะได้ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ในส่วนของการพัฒนาตัวบ่งชี้ พิชิต ฤทธิจรรยา (2557, หน้า 149-151) ได้สรุปไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่หนึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนที่สองนิยามตัวบ่งชี้และการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ การนิยามตัวบ่งชี้ทำได้หลายวิธี เช่น นิยามเชิงปฏิบัติ นิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงประจักษ์ และการกำหนดน้ำหนักเป็นการกำหนดความสำคัญของตัวแปรสามารถทำได้ ดังนี้ การกำหนดน้ำหนักโดยใช้ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ การกำหนดน้ำหนักโดยการวัดความสำคัญของตัวแปร โดยอาจพิจารณาจากช่วงเวลาหรือค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมนั้น ๆ การกำหนดน้ำหนักโดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน การกำหนดน้ำหนักโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้วิธีการทางสถิติ เช่น ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ขั้นตอนที่สามการรวบรวมข้อมูล เป็นการตรวจหรือวัดตัวแปรย่อยเพื่อรวบรวมเป็นตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่สี่การสร้างตัวบ่งชี้ โดยการรวมตัวแปรย่อยหลังจากกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ห้าการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ โดยการตรวจสอบความตรงภายใน (Internal validity) และการตรวจสอบความเที่ยงในการวัด (Reliability)

3.4 การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

ในการประเมินจำเป็นต้องมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าซึ่งเกณฑ์การประเมินถือเป็นคุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากรหรือผลการดำเนินงาน หรือสิ่งที่เราใช้เป็นหลักในการตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ซึ่งอาจแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ยอมรับได้เกณฑ์ที่ดีจะต้องมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมได้ถูกต้อง มีลักษณะของความเป็นมาตรฐาน คือ มีคุณลักษณะหรือระดับที่ถือเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมเป็นสภาพที่ควรจะเป็นอันเป็นที่ยอมรับกันทางวิชาชีพ โดยทั่วไปในการกำหนดเกณฑ์ถ้าสูงมากหรือมีความเป็นมาตรฐานมากเกินไปก็อาจเกิดปัญหาว่าไม่มีทรัพยากรเพียงพอที่จะทำให้ทุกคนบรรลุเกณฑ์เหล่านั้นได้ แต่ถ้ากำหนดเกณฑ์ต่ำเกินไปจะทำให้เกิดปัญหาเรื่องคุณภาพของผู้ผ่านเกณฑ์ ยิ่งกว่านั้นการกำหนดเกณฑ์ที่ต่ำเกินไปจะไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมอย่างแท้จริง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 80; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 95) โดยประเภทของเกณฑ์การประเมินที่นิยมใช้มี 2 ลักษณะซึ่ง ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, หน้า 95), เซาว์ อินโย (2555, หน้า 183-184) และพิชิต ฤทธิจรรยา (2557, หน้า 153-154) ได้กล่าวโดยสรุปสาระสำคัญได้ว่าเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute criteria) เป็นการกำหนดระดับที่ควรจะเป็น หรือควรจะได้จากโครงการ การกำหนดอาจทำโดยผู้จัดทำโครงการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ประเมินลักษณะที่สอง เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative criteria) ในบางกรณีผู้ประเมินไม่สามารถกำหนดเกณฑ์สัมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องเทียบเคียง

จากโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และเป็นโครงการที่จัดว่าประสบความสำเร็จที่สำคัญจะต้องเป็นโครงการที่ยอมรับกันว่ามีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำมาเปรียบเทียบ

จากที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการกำหนดตัวบ่งชี้สิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ผู้ประเมินจะต้องทำการสรุปอ้างอิงจากสิ่งที่ประเมินเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน โดยใช้วิธีการเชิงระบบที่เหมาะสม อาศัยหลักการการตีความจากพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่ปรากฏการตัดสินคุณค่าด้วยเหตุและผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ส่วนผู้ประเมินจะเลือกใช้วิธีการประเมินใดย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน



ภาพที่ 2-4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่า ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์มาตรฐาน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 76)

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์

จากความหมายของเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้แสดงให้เห็นลักษณะของเกณฑ์ที่ดี หรือเกณฑ์ที่เหมาะสมย่อมเกิดจากรากฐานของการกำหนดที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญดังที่ สาราญ มีแจ้ง (2543, หน้า 1-12) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดเกณฑ์เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินคุณค่าหรือความสำเร็จของกิจกรรม โดยปกติจะเป็นเกณฑ์ที่มีความเป็นปรนัย คือ สามารถวัดได้ สังเกตได้โดยตรงไม่ว่าผู้ประเมินจะเป็นใคร ถ้าประเมินโดยยึดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานเดียวกันแล้ว การตัดสินผลการประเมินย่อมเหมือนกัน และเมื่อกล่าวถึงวิธีการกำหนดเกณฑ์จะมีหลากหลายวิธีซึ่งขึ้นอยู่กับนักประเมินจะเลือกวิธีการที่ความเหมาะสม ดังที่ สมคิด พรหมจ้อย (2550, หน้า 51) ได้กล่าวไว้ว่า นักประเมินแต่ละคนมีวิธีการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินต่างกัน ยิ่งกว่านั้นในการกำหนดเกณฑ์จะต้องพิจารณาถึงตัวแปร ทั้งที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตที่มีความสัมพันธ์กันทั้งระบบ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากและเป็นปัญหา และอุปสรรคในการกำหนดเกณฑ์อีกประการหนึ่ง

จะเห็นว่าในการกำหนดเกณฑ์การประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญและเมื่อมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินจะต้องพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับสิ่งที่จะประเมินเป็นสำคัญและจะต้องคำนึงและยึดถือหน้าที่ของการประเมินครั้งนั้น ๆ อย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดการยอมรับของผู้ถูกประเมินและผู้ใช้ผลการประเมินมากที่สุด

3.6 โมเดลการกำหนดเกณฑ์

ในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน แบบหรือโมเดลที่นิยมนำมาเป็นกำหนดเกณฑ์ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 80-82), สุวิมล ตรีภานันท์ (2550, หน้า 68) และพิชิต ฤทธิจรูญ (2557, หน้า 154) ได้เสนอไว้โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

3.6.1 โมเดลความงอกงาม (Growth mode) เป็นการพิจารณาจากความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบหลังเรียนกับคะแนนทดสอบก่อนเรียน ในกรณีการตัดสินเราอาจทำได้ 3 ลักษณะ คือ คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เป็นการกำหนดเกณฑ์เป็นที่ยอมรับสูง แต่อาจมีปัญหว่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม จุดอ่อนอีกประการหนึ่ง คือ เป็นการพิจารณาค่าเฉลี่ย มิได้เน้นเป็นรายบุคคล ลักษณะที่สอง คือ กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 คะแนน เป็นต้น ซึ่งมีข้อดีคือ เป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล แต่การกำหนดเกณฑ์ตามวิธีนี้เป็นการยากที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ ถ้าไม่สามารถตอบข้อสงสัยในกรณีที่นักเรียนมีพื้นฐานความรู้ต่างกันมาก่อนควรจะมีคะแนนเพิ่มขึ้นต่างกันหรือไม่ หรือจะกำหนดความรู้ขั้นต่ำเป็นเกณฑ์โดยที่ไม่ต้องสนใจว่าพื้นฐานความรู้เดิมเป็นอย่างไร เป็นต้นลักษณะที่สาม คือ กำหนดความรู้ขั้นต่ำที่ยอมรับได้ว่าถ้าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ขั้นต่ำตามที่กำหนดก็ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินได้ โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาพื้นฐานความรู้เดิมเป็นหลัก ซึ่งวิธีการนี้มีข้อดีที่การพิจารณาผลการพัฒนาเป็นรายบุคคล

3.6.2 โมเดลสมบูรณ์ (Absolute mode) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผล แบ่งเป็นกรณีที่มีหน่วยเป็นธรรมชาติ เช่น พิมพ์ดีดภาษาไทยได้ 45 คำต่อนาที วิ่งเร็ว 100 เมตร ภายใน 12 วินาที เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเกณฑ์เหล่านี้มีอำนาจในการทำนายสูงมาก ผู้ใดที่มีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์จะเป็นผู้ที่มีความรู้ หรือทักษะในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดี โดยสรุปคะแนนที่เป็นเกณฑ์ในกรณีนี้กับพฤติกรรมการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และสำหรับกรณีที่ไม่ใช่หน่วยธรรมชาติ เราจะใช้ความเห็นของผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดขึ้น เช่น สักส่วนที่บัณฑิตควรสำเร็จในแต่ละรุ่นควรจะเป็นร้อยละเท่าไร โดยอาศัยค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์หรือค่านิยมของสังคมเป็นเกณฑ์การประเมิน

3.6.3 โมเดลสัมพัทธ์ (Relative model) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่ม โดยแบ่งออกเป็น 3 กรณี คือ กรณีแรกการเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม หรือการเปรียบเทียบกับปกติวิสัย กรณีที่สอง การเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึง หรือโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม เช่น ในการทดลองหลักสูตรใหม่ เกณฑ์ในการพิจารณาก็คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรใหม่จะต้องสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรเก่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นต้น หรือในการจัดอบรมที่คล้ายคลึงกัน ผลสัมฤทธิ์ในการอบรมไม่ควรแตกต่างกัน และกรณีสุดท้ายเป็นการเปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการกำหนดเกณฑ์สามารถใช้แบบหรือโมเดลในการกำหนดเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ประเมินได้หลายวิธีขณะที่การกำหนดเกณฑ์จะไม่สามารถกำหนดให้ถาวรได้ เนื่องจากสภาพการณ์หรือบริบทมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ เหมาะสมกับสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยเฉพาะและที่สำคัญเกณฑ์ควรได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและผู้ใช้ผลการประเมินจึงจะถือได้ว่าเกณฑ์นั้นเป็นเกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมอย่างแท้จริง

จากทฤษฎีการกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน สมมาตร สนทมิโน (2551) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้หลักสำหรับประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการบริหารเชิงสมดุล ที่มีความสำคัญต่อการใช้ตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาตามกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาได้มูมมอง 6 ด้าน ดังนี้ มูมมองด้านการรับบริการ มูมมองด้านกระบวนการภายใน มูมมองด้านภาวะผู้นำ มูมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต มูมมองด้านวินัย มูมมองด้านการเงิน รวมทั้งหมด 19 มาตรฐาน 96 ตัวชี้วัด เช่นเดียวกับธีรวัฒน์ จันทิก (2556) ได้ดำเนินการการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดการคุณภาพของวิสาหกิจชุมชน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดการคุณภาพของวิสาหกิจชุมชน โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) และเปรียบเทียบผลการใช้เกณฑ์การประเมินการจัดการคุณภาพของวิสาหกิจชุมชน ระหว่างวิสาหกิจชุมชนที่ผลิตสินค้าโอท็อประดับพื้นฐานกับระดับก้าวหน้า ประกอบด้วย เกณฑ์คุณภาพ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดผังรายการ/ผลิตรายการ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านผู้เปิดรับ และ ด้านการประเมินผล และจักรีรัตน์ แสงวารีย์ (2557) ได้ดำเนินการวิจัยการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพสถานีโทรทัศน์ดิจิทัลทางการศึกษา โดยทำการศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์คุณภาพสถานีโทรทัศน์ดิจิทัลทางการศึกษา

4. การพัฒนาตัวบ่งชี้ เกณฑ์ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique)

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาประเด็นในการประเมิน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเทคนิคเดลฟายประยุกต์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สำหรับการประเมินที่พัฒนาขึ้น ตามหลักการประเมินและเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟายประยุกต์ให้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

Delphi เป็นกระบวนการกลุ่มที่ไม่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับเชิญมาร่วมในโครงการเนื่องจากใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำให้ขจัดปัญหาในเรื่องการที่ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านมีอิทธิพลทางด้านความคิดต่อกลุ่มอื่นทำให้บุคคลอื่นไม่สะดวกใจในการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน วิธีนี้จึงเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้ให้ข้อมูลสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นได้ในลักษณะที่ไม่ทำให้เกิดการเสียหน้า เพราะไม่มีการเปิดเผยตัวตนจากนี้เทคนิคเดลฟายยังมีการตรวจสอบข้อมูลซ้ำโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มเพื่อให้ทบทวนคำตอบตนเองหลังจากรับรู้คำตอบของกลุ่ม เทคนิคนี้ยังเหมาะกับการเก็บข้อมูลกับผู้ที่มีความรู้แต่มีข้อจำกัดด้านทักษะการอภิปรายกลุ่ม เป็นเทคนิคที่ต้องการเพิ่มประสิทธิผลของปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มโดยจัดอิทธิพลของบุคลิกภาพของบุคคลที่โน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตาม (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, หน้า 220)

กระบวนการเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย หลังจากที่กำหนดประเด็นปัญหา ที่จะทำการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายแล้วยังมี กระบวนการที่ต้องพิจารณาและตัดสินใจ อีกหลายประการ โดยเฉพาะประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, หน้า 221; ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2540, หน้า 88; นิกรสีแล, 2555, หน้า 58)

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเนื่องจากเทคนิคเดลฟายเป็นการรวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ผลการวิจัยจะมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้เชี่ยวชาญและจำนวนผู้เชี่ยวชาญ การใช้เทคนิคนี้จึงควรเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริงหรือเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบมีประสบการณ์ในประเด็นที่ศึกษา สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่ม และประเด็นปัญหาที่ศึกษาเป็นสำคัญ กล่าว คือหากกลุ่มมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน (Homogeneous group) อาจใช้กลุ่มตัวอย่างเพียง 10 ถึง 15 คน แต่ถ้ากลุ่มมีความแตกต่างกันอาจต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก จากการศึกษาของ Macmillan (n.d. อ้างถึงใน ชนิตา รัชพลเมือง, 2551 หน้า 65) พบว่าหากจำนวนผู้เชี่ยวชาญมีตั้งแต่ 17 คน ขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมาก ดังแสดงในตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 การลดลงของความคลาดเคลื่อนและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

| จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (Panel size) | การลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error reduction) | ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net change) |
|---|--|-------------------------------------|
| 1-5 | 1.20-0.70 | 0.50 |
| 5-9 | 0.70-0.58 | 0.12 |
| 9-13 | 0.58-0.54 | 0.04 |
| 13-17 | 0.54-0.50 | 0.04 |
| 17-21 | 0.50-0.48 | 0.02 |
| 21-25 | 0.48-0.46 | 0.02 |
| 25-29 | 0.46-0.44 | 0.02 |

เครื่องมือที่ใช้เทคนิคเดลฟาย จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญ รูปแบบของแบบสอบถามใช้ทั้งสองประเภท คือ แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตรประมาณค่า (โดยทั่วไปใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ) เทคนิคเดลฟายที่พัฒนามาแบบดั้งเดิม (Traditional Delphi technique) จะเก็บข้อมูลรอบแรกโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดส่วนรอบต่อมาจะใช้ปลายปิดการเก็บข้อมูลในรอบแรกโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็นกว้าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ สำหรับแบบสอบถามในรอบที่สองพัฒนามาจากคำตอบของแบบสอบถามในรอบแรก โดยนำความคิดเห็นทั้งหมดจากผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์สร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตรประมาณค่าแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญหรือคาดการณ์แนวโน้มในแต่ละข้อ

การจัดทำแบบสอบถามในรอบที่ 3 จะมีการนำคำตอบของแต่ละข้อที่ได้รับจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ทั้งหมดมาคำนวณค่าสถิติ ประเด็นที่ต้องพิจารณาในการจัดทำแบบสอบถาม คือ การเลือกค่าสถิติที่ใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile range) หรือความถี่ ร้อยละ เป็นต้น

การให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเดลฟายมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับรู้ระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยสรุปรวมว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อข้อความแต่ละข้อ ข้อมูลย้อนกลับนี้จะนำเสนอด้วยค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 2 กลุ่ม กลุ่มแรก ค่าสถิติที่แสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยสรุปรวมซึ่งอาจแสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม หรือ ร้อยละเพื่อแสดงความคิดเห็นของส่วนใหญ่ ค่าสถิติส่วนที่สอง คือ ค่าสถิติที่แสดงการกระจาย

ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแสดงระดับความสอดคล้องของความคิดของผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่พบบ่อย ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอร์ไทล์ หรือการแจกแจงความถี่หรือร้อยละในแต่ละกลุ่มคำตอบ กลุ่มที่สอง เป็นตัวเลขที่แสดงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่แล้ว เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความสอดคล้องหรือความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่แล้ว เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความสอดคล้องหรือความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนกับความคิดเห็นของกลุ่ม

จำนวนรอบที่เหมาะสม การเก็บข้อมูล โดยใช้เทคนิคเดลฟายสามารถดำเนินการได้หลายรอบจนกว่าจะได้คำตอบที่สอดคล้องกันของสมาชิกในกลุ่ม จำนวนรอบที่เหมาะสมของเทคนิคเดลฟาย ขึ้นอยู่กับการได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติหรือจนกว่าสามารถให้เหตุผลได้ว่าทำไมจึงไม่สามารถได้ข้อสรุปที่มีฉันทามติ โดยปกติการรวบรวมข้อมูล โดยใช้เทคนิคเดลฟายอย่างน้อยที่สุดจะต้องใช้ 2 รอบ แต่ไม่ควรเกิน 4 รอบ อย่างไรก็ตามผู้รับผิดชอบกระบวนการไม่สามารถคาดคะเนได้ล่วงหน้าว่าจะต้องใช้กระบวนการเก็บข้อมูลจำนวนกี่รอบเนื่องจากขึ้นอยู่กับระดับฉันทามติของกลุ่มว่าจะสามารถบรรลุผลได้ในรอบใด

รูปแบบของเทคนิคเดลฟายที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบของเทคนิคเดลฟายมี 2 รูปแบบ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 231) คือ รูปแบบดั้งเดิม และรูปแบบปรับปรุง ธรรมชาติของเดลฟายมีลักษณะสำคัญ คือ การให้กลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลหลายรอบทำให้สิ้นเปลืองเวลาในการดำเนินงาน จึงมีผู้พยายามลดเวลาในการใช้เทคนิคเดลฟายให้ได้มากที่สุด โดยการหาวิธีทำให้เกิดฉันทามติ (Consensus) เร็วที่สุด อันเป็นที่มาของรูปแบบเดลฟายแบบปรับปรุงซึ่งมีผู้พัฒนาขึ้นมาหลายรูปแบบ

เทคนิคเดลฟายแบบเดิม (Traditional Delphi technique)

เทคนิคเดลฟายแบบเดิม หมายถึง วิธีการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากกลุ่มผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ เพื่อสร้างความคิดเห็นที่สอดคล้องต้องกันหรือฉันทามติระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการนำมาสู่ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือที่มีรูปแบบการดำเนินการ โดยใช้แบบสอบถามนำในรอบแรกและแบบสอบถามที่ใช้ในรอบแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ดังได้กล่าวข้างต้น

การนำเทคนิคเดลฟายแบบเดิมไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประสพปัญหาหลายด้าน เช่น การใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามปลายเปิดนาน การเก็บข้อมูลหลายรอบทำให้ผู้เชี่ยวชาญรู้สึกเบื่อและถูกรบกวนมากเกินไป อัตราการตอบกลับแบบสอบถามค่อนข้างต่ำ ข้อมูลที่ได้ไม่ค่อยมีความหลากหลาย ตอบเข้าหาค่ากลางเพื่อให้ยุติโดยเร็ว ปัญหาเหล่านี้จึงทำให้มีผู้วิจัยปรับปรุงข้อจำกัดของเทคนิคฟายแบบเดิมให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi technique)

เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง Modified Delphi technique หมายถึงเทคนิคฟายที่มีการปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการปรับปรุงวิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามของเทคนิคเดลฟายในแต่ละรอบใช้ระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 40 วัน จึงมีความพยายามหาวิธีลดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. การใช้วิธีการระดมความคิดแทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมแนวคิดที่หลากหลายของกลุ่มบุคคล สำหรับการจัดทำเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดในรอบที่ 2 ของเทคนิคเดลฟายแบบดั้งเดิม การระดมความคิดจะช่วยลดระยะเวลาสำหรับการจัดทำแบบสอบถามในรอบสอง เพราะการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มด้วยเทคนิคระดมความคิดจะทำให้ได้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีการอภิปรายภายในกลุ่มอย่างมีเหตุผล (สุวิมล ทวีบุตร, 2540 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 232) และช่วยลดระยะเวลาในการรอแบบสอบถามกลับคืนในรอบแรก

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์แทนการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบแรก จุมพล พูลภัทรชีวิน (2535 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 231) ได้ปรับปรุงเทคนิคเดลฟายให้เหมาะสมกับการวิจัยอนาคต โดยพัฒนาเทคนิคที่เรียก EDFR (Ethnographic Delphi futures research) เทคนิคนี้เก็บรวบรวมข้อมูลรอบแรกด้วยการสัมภาษณ์ไม่มีการจำกัดขอบเขตของแนวคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ใช้การสัมภาษณ์แบบเปิดและไม่ชี้นำ ผู้ให้สัมภาษณ์มีโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และแก้ไขข้อมูลที่ทำให้สัมภาษณ์ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ

3. การประชุมแบบเดลฟาย (Delphi conference) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการประชุม ระหว่างการประชุมจะเก็บข้อมูลซ้ำด้วยแบบสอบถาม และนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่ม และขอให้ผู้ให้ข้อมูลพิจารณาและตรวจสอบความคิดเห็นของตนเองอีกครั้ง พร้อมกับการสนับสนุนให้เกิดการอภิปรายกันภายในกลุ่ม การเก็บข้อมูลแบบนี้ไม่สามารถปิดบังสถานภาพทางสังคมของผู้ให้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลได้

4. เดลฟายที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นฐาน (Computer-based Delphi) (Voltech, 2002 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 232) การวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางคอมพิวเตอร์ ผู้ให้ข้อมูลจะเห็นข้อมูลของสมาชิกในกระบวนการ โดยไม่ต้องอาศัยการสรุปหรือวิเคราะห์ความคิดเห็น โดยนักวิจัยซึ่งอาจมีความลำเอียง วิธีนี้จะเก็บข้อมูลได้รวดเร็ว ประหยัด

5. เดลฟายกลุ่ม (Group Delphi) Witkin and Altschuld (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 233) เสนอการใช้เดลฟายกลุ่ม โดยการกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและเชิญเข้ามีส่วนร่วมในการประชุม เมื่อได้รับการตอบรับและผู้เชี่ยวชาญให้ความสนใจที่จะเข้าร่วมในการประชุมแล้ว ผู้ประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessor) ส่งแบบสอบถามรอบที่ 1 ไปให้ก่อนการประชุม หลังจากนั้นก่อนหรือหลังการประชุมประมาณ 3-4 ชั่วโมง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะได้รับแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญใช้ช่วงเวลาระหว่างพักการประชุมประมาณ 20 นาที ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ประเมินความต้องการจำเป็นขอความร่วมมือไม่ให้เกิดการอภิปรายเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามภายในกลุ่ม ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นรวบรวมคำตอบที่ได้อย่างรวดเร็ว จากนั้นสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เมื่อกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เสร็จเรียบร้อย ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นนำข้อเสนอแนะหรือประเด็นที่มีผู้ไม่เห็นด้วยมาพิจารณาร่วมกันแบบเผชิญหน้าเพื่อหาข้อสรุป

เทคนิคเดลฟายได้มีผู้นามาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยหลากหลาย เช่น ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ (2540) ได้ใช้เทคนิคเดลฟายในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของ การกีฬาแห่งประเทศไทยในแผนงานการพัฒนาการกีฬาขั้นพื้นฐาน โครงการการอบรมผู้ฝึกสอน กีฬาขั้นพื้นฐาน โครงการจัดทำสื่อการสอนกีฬา โครงการส่งเสริมกีฬาในชนบท และโครงการก่อสร้างสนามกีฬากลางแจ้งในภูมิภาคระดับอำเภอ สมมาตร สนทมิโน (2551) ได้ใช้เทคนิคเดลฟายในพัฒนาตัวบ่งชี้หลักสำหรับประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการบริหารเชิงสมดุล ปริญญา จิตรอร่าม (2553) ได้ใช้เทคนิคเดลฟายในการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ สุขภาพในชุมชนของสถานีนอนามัย นิกร สีแล (2555) ได้ใช้เทคนิคเดลฟายในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการพลศึกษาในระดับแผนงาน คือ ยุทธศาสตร์ การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการพลศึกษา ธีรวัฒน์ จันทิก (2556) ได้ดำเนินการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดการคุณภาพของวิสาหกิจชุมชน โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคต (Ethnographic Delphi Futures Research: EDFR) จักริรัตน์ แสงวาริ (2557) ได้ใช้เทคนิคเดลฟายในการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพสถานีวิจัยทัศนคติจิตทางการศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎีการประเมิน การกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินจะ เห็นได้ว่ามีหลายแนวคิดที่เป็นแนวทางในการประเมินให้เหมาะสมกับความต้องการใช้ข้อมูลของ ผู้ประเมิน เช่น การประเมินตามวัตถุประสงค์ การประเมินเพื่อจัดการ การประเมินตนเอง การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ การประเมินเชิงธรรมชาติและมีส่วนร่วม การประเมินแบบสืบสวน สอบสวน รวมถึงการประเมิน โดยทฤษฎีโปรแกรม ซึ่งแต่ละกระบวนการประเมินจะมีจุดเด่นจุดด้อย แตกต่างกัน โดยเฉพาะการประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม เป็นกระบวนการที่มีจุดเด่นที่นำทฤษฎีของ

การจัดทำแผนงาน/ โครงการบูรณาการร่วมกับกระบวนการประเมิน ทั้งในด้านการจัดกระทำ ด้านการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ ด้านผลลัพธ์ ด้านผลกระทบ ด้านกลไกสอดแทรก และด้านสรุพนัยทั่วไป ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถอธิบายถึงสาเหตุของความล้มเหลวหรือล้มเหลวในด้านต่าง ๆ ของการดำเนินงาน ได้อย่างครบถ้วน และยังสามารถอธิบายสาเหตุของการเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้ ทั้งยังสามารถใช้ประโยชน์จากสารสนเทศในการกำหนดหรือพัฒนาตัวบ่งชี้ เกณฑ์ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งมีหลายวิธีที่แตกต่างออกไปตามความเหมาะสม ขณะที่เทคนิคเดลฟายประยุกต์เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่นักวิจัยหลากหลายสาขามีนิยมนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน เนื่องจากเป็นเทคนิคที่มีจุดเด่นที่อาศัยความคิดเห็นซึ่งสอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง และจากเหตุผล ความสำคัญของแนวคิดทฤษฎีการประเมิน การกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินข้างต้นจึงมีความเหมาะสมที่จะนำกระบวนการประเมินโดยทฤษฎี และเทคนิคเดลฟายประยุกต์มาใช้ในการวิจัยแนวทางการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนอย่างเป็นระบบต่อไป

แนวคิดและรูปแบบการประเมิน

แนวคิดและรูปแบบการประเมินที่ใช้พัฒนาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์และประเมินการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เป็นการบูรณาการรูปแบบการประเมินเชิงทฤษฎีกับบริบทของกองทุนฯ เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจผู้วิจัยจึงนำเสนอประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน โดยกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้มีการประเมินผลการดำเนินงาน โดยได้ดำเนินการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับกระทรวงการคลัง (กรมบัญชีกลาง, 2558, หน้า 1-16) ซึ่งในปีบัญชี 2550 คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ได้มีมติเห็นชอบให้กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เข้าสู่ระบบประเมินผลในปีบัญชี 2550 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพิ่มความคล่องตัวแก่ผู้บริหาร และมีการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบ และในปีบัญชี 2558 ได้แบ่งการประเมินผลการดำเนินงาน เป็น 4 ด้าน คือด้านที่ 1 ด้านการเงิน เป็นการรายงานการเงิน เกี่ยวกับความสามารถในการลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายของกองทุนฯ ด้านที่ 2 การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินผลสำเร็จของการสนับสนุนงบประมาณของกองทุนฯ กับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัดนี้ เช่น การส่งนักกีฬาและจัดการแข่งขันระดับนานาชาติ กองทุนฯ กำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมหรือจำนวนรายการที่จัดแข่งขันได้ เป็นไปตามเป้าหมายเพียงใด ด้านที่ 3 ด้านปฏิบัติการ การรายงานทางการเงินตามระบบฐานข้อมูลเงินนอกงบประมาณ และการจัดส่งรายงาน

การรับและการใช้จ่ายเงินฯ และการประเมินผลสำเร็จของกองทุนฯ ในการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลืองบประมาณต่อองค์กรกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา ด้านที่ 4 การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน เป็นตัวชี้วัดร่วมที่ทุกกองทุนฯ จำนวน 101 แห่ง จะต้องดำเนินการตามกรอบที่กำหนดไว้ ได้แก่ ด้านบทบาทคณะกรรมการ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการสารสนเทศ และการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการประเมินการดำเนินงานของกองทุนตามตัวชี้วัดที่ได้ทำความตกลงร่วมกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ประจำปีบัญชี 2550-2557 ซึ่งมีระดับคะแนนเต็ม 5 คะแนน ปรากฏผลประเมิน ดังนี้ ปีบัญชี 2550 ผลการดำเนินงานด้านการเงินได้คะแนน 5.00 ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนน 2.32 ด้านปฏิบัติการ ได้คะแนน 3.73 ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ได้คะแนน 2.96 ปีบัญชี 2551 ผลการดำเนินงานด้านการเงินได้คะแนน 1.32 ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนน 4.23 ด้านปฏิบัติการ ได้คะแนน 4.05 ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ได้คะแนน 1.57 รวมได้คะแนนเฉลี่ย 2.94 ปีบัญชี 2552 ผลการดำเนินงานด้านการเงินได้คะแนน 3.12 ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนน 4.13 ด้านปฏิบัติการ ได้คะแนน 4.09 ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ได้คะแนน 2.95 รวมได้คะแนนเฉลี่ย 3.60 ปีบัญชี 2553 ผลการดำเนินงานด้านการเงินได้คะแนน 2.33 ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนน 3.67 ด้านปฏิบัติการ ได้คะแนน 4.58 ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ได้คะแนน 4.20 รวมได้คะแนนเฉลี่ย 3.97 ปีบัญชี 2554 ผลการดำเนินงานด้านการเงินได้คะแนน 4.44 ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนน 2.59 ด้านปฏิบัติการ ได้คะแนน 4.93 ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ได้คะแนน 3.60 รวมได้คะแนนเฉลี่ย 3.96 ปีบัญชี 2555 ผลการดำเนินงานด้านการเงินได้คะแนน 3.60 ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนน 3.42 ด้านปฏิบัติการ ได้คะแนน 4.48 ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ได้คะแนน 4.68 รวมได้คะแนนเฉลี่ย 4.24 ปีบัญชี 2556 ผลการดำเนินงานด้านการเงินได้คะแนน 4.40 ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนน 4.01 ด้านปฏิบัติการ ได้คะแนน 4.11 ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ได้คะแนน 4.78 รวมได้คะแนนเฉลี่ย 4.31 ปีบัญชี 2557 ผลการดำเนินงานด้านการเงินได้คะแนน 4.89 ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนน 2.74 ด้านปฏิบัติการได้คะแนน 2.86 ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ได้คะแนน 4.82 รวมได้คะแนนเฉลี่ย 3.73

จากที่กล่าวมาข้างต้น กรมบัญชีกลางกระทรวงการคลังได้ประเมินกองทุน ใน 4 ด้าน ได้แก่ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านปฏิบัติการ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ซึ่งกองทุนมีผลการดำเนินงานเฉลี่ยเพิ่มขึ้นทุกปี ในปีบัญชี 2557 กองทุนมีผลการดำเนินงานเฉลี่ยต่ำกว่าปีบัญชี 2553-2556 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในปีบัญชี 2558 ด้านที่

มีผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นกว่าปีก่อนมีเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการเงิน และด้านการบริหารพัฒนาทุน
หมุนเวียน

2. การประเมินผลการดำเนินงานสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย

ในการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งการกีฬาแห่งประเทศไทย (2558 ก, หน้า 1-26) ได้มีการกำหนดเกณฑ์ เพื่อประเมินการบริหารจัดการของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ที่มีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ไว้ในแต่ละตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ 5 ระดับ ซึ่งเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินในแต่ละระดับ ดังนี้ ระดับ 1 เท่ากับมีการดำเนินการไม่ถึงร้อยละ 60 ระดับ 2 เท่ากับมีการดำเนินการร้อยละ 60 ระดับ 3 เท่ากับมีการดำเนินการร้อยละ 80 ระดับ 4 เท่ากับมีการดำเนินการร้อยละ 90 และระดับ 5 เท่ากับมีการดำเนินการร้อยละ 100 ประกอบด้วย การประเมิน 4 ระบบ ดังนี้

2.1 ระบบการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัด 1.1 การบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์สมาคมกีฬา ตัวชี้วัด 1.2 โครงสร้าง/ หน้าที่รับผิดชอบ/ สายการบังคับบัญชา ตัวชี้วัด 1.3 บุคลากรประจำสำนักงาน ตัวชี้วัด 1.4 ข้อบังคับและการปฏิบัติตามข้อบังคับของสมาคม ตัวชี้วัด 1.5 สำนักงาน สถานที่ฝึกซ้อม และอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก ตัวชี้วัด 1.6 งบประมาณ(การเงิน-การบัญชี) ตัวชี้วัด 1.7 การตลาดและสิทธิประโยชน์ ตัวชี้วัด 1.8 การจัดสวัสดิการ (เงินรางวัล ค่ายังชีพรายเดือน เงินบำรุงขวัญ ทุนการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น แสดงประวัติ การมอบโล่ เป็นต้น ค่ารักษาพยาบาล ค่ารักษาสมทบเพิ่มเติม เงินช่วยเหลือครอบครัวกรณีเสียชีวิต อื่น ๆ) ตัวชี้วัด 1.9 การประสานงานการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับจาก กกท. ภายในระยะเวลาที่กำหนด ตัวชี้วัด 1.10 การติดตามและประเมินผล ตัวชี้วัด 1.11 ศูนย์ข้อมูลและระบบสารสนเทศทางการกีฬา และตัวชี้วัด 1.12 การดำเนินงานของสมาคม

2.2 ระบบการพัฒนานักกีฬา ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัด 2.1 การขยายฐานนักกีฬา ตัวชี้วัด 2.2 การคัดเลือกนักกีฬา ตัวชี้วัด 2.3 การฝึกซ้อม ตัวชี้วัด 2.4 สถานที่/ อุปกรณ์การฝึกซ้อม ตัวชี้วัด 2.5 คุณภาพของผู้ฝึกสอน ตัวชี้วัด 2.6 การนำวิทยาศาสตร์การกีฬาไปใช้ ตัวชี้วัด 2.7 การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน

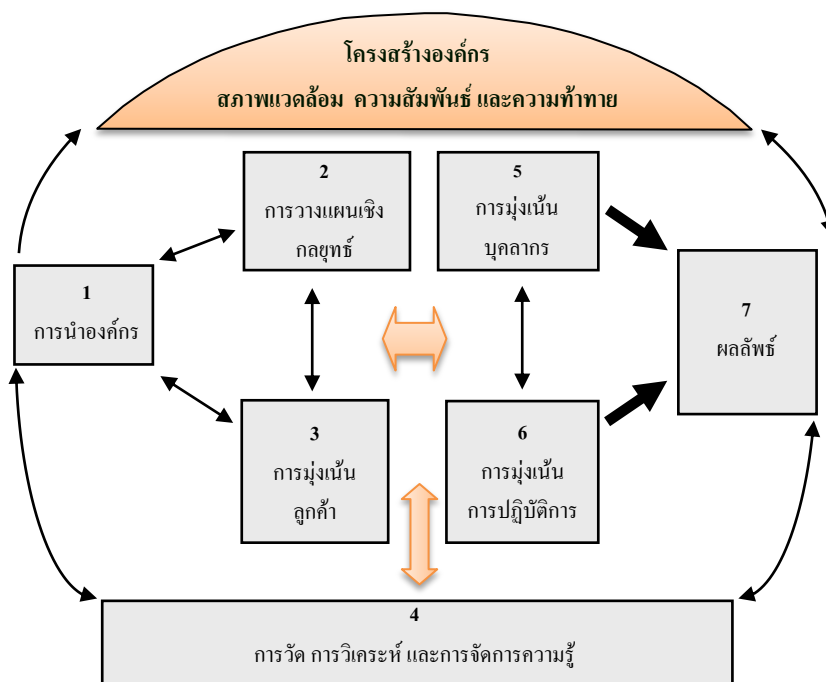
2.3 ระบบการพัฒนาบุคลากรกีฬา ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัด 3.1 การขึ้นทะเบียนบุคลากรกีฬา ตัวชี้วัด 3.2 การจัดทำหลักสูตรและเส้นทางความก้าวหน้า ตัวชี้วัด 3.3 จำนวนการจัดอบรมและส่งบุคลากรกีฬาไปอบรมในต่างประเทศ และตัวชี้วัด 3.4 การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรกีฬา (ผู้ตัดสิน)

2.4 ระบบการจัดการแข่งขัน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัด 4.1 จำนวนการจัดการแข่งขันกีฬา ตัวชี้วัด 4.2 ระดับการจัดการแข่งขัน ตัวชี้วัด 4.3 มาตรฐานการจัดการแข่งขัน

ตารางที่ 2-2 เกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 4)

| ประเทศ | ชื่อเกณฑ์รางวัลคุณภาพที่พัฒนาจาก MBNQA | ปี ค.ศ. ที่เริ่มประกาศมอบรางวัล |
|---------------|---|---------------------------------|
| แคนาดา | Canada Awards for Excellence (CAE) | 1984 |
| ออสเตรเลีย | Australian Business Excellence Award (ABEA) | 1988 |
| สหภาพยุโรป | European Quality Award (EQA) | 1989 |
| มาเลเซีย | Prime Minister Quality Award | 1991 |
| สหราชอาณาจักร | UK Business Excellence Award | 1994 |
| สิงคโปร์ | Singapore Quality Award (SQA) | 1994 |
| ญี่ปุ่น | Japan Quality Award (JQA) | 1995 |

เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมีลคอล์มบอลดริจ (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) ประกอบด้วย 7 ด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ 1. การนำองค์กร (Leadership) 2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) 3. การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด (Customer and market focus) 4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, analysis and knowledge management) 5. การมุ่งเน้นบุคลากร (Human resource focus) 6. การจัดการกระบวนการงาน (Process management) 7. ผลการดำเนินงาน (Business results) ดังแสดงตามภาพที่



ภาพที่ 2-5 กรอบแนวคิดเกณฑ์การประเมินคุณภาพความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน (ดัดแปลงจาก Baldrige National Quality Program, 2013, p. 1)

เพื่อให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงขอเสนอ องค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับกีฬาที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลด์ริจ (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) โดยสมาคมกีฬาระดับเยาวชนในวิทยาลัยแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา Eggleston (2010) ได้ระบุว่า วิทยาลัยริชแลนด์ ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลด์ริจ ในปี ค.ศ. 2005 โดยวิทยาลัยริชแลนด์มีโปรแกรมที่สร้างนักเรียนที่เป็นนักกีฬาที่มีความเป็นเลิศ ในชนิดกีฬาเบสบอล บาสเกตบอล ฟุตบอล และวอลเลย์บอล อีกทั้งนักกีฬาเหล่านี้ยังได้ถูกส่งต่อไปจัดอันดับมือในกีฬาอาชีพอีกด้วย และได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลด์ริจ (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) อย่างหลากหลาย เช่น Cazzell and Ulmer (2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวัดความเป็นเลิศ: เป็นการมองอย่างลึกซึ้งของผู้ชนะรางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลด์ริจ ในด้านการผลิตวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ เป็นการตรวจสอบบริษัทผู้ชนะรางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลด์ริจในด้านการผลิต 5 แห่งเกี่ยวกับผลกระทบของการได้รับรางวัลด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านการเงิน ประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนแบ่งทางการตลาด และการดำเนินงานของพนักงาน การศึกษาในครั้งนี้มีการสำรวจความสำเร็จของแต่ละบริษัท และเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งพบว่า ทั้ง 5 บริษัท ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้าน

การเงินอย่างมาก มีการเจริญเติบโตของรายได้เฉลี่ยร้อยละ 100 ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้ชนะในที่สุด นอกจากนี้ Allvin, Ulmer and Ollison (2008) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รางวัลคุณภาพมัลคอล์มบอลด์ริจ: ว่าเทคโนโลยีใดสามารถจัดการเรียนรู้จากผู้ชนะด้านการดูแลสุขภาพ โดยผู้ชนะรางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลด์ริจ ในปี ค.ศ. 2002 บริษัทต่าง ๆ จำนวน 28 แห่ง การศึกษาครั้งนี้ บ่งชี้ว่ามีนัยสำคัญ ถึงลักษณะของบริษัทผู้ชนะที่ได้รับรางวัลด้านการดูแลสุขภาพที่จะมีคุณภาพเป็นเลิศ และมีผลประกอบการสูงจะต้องมีผู้บริหารเทคโนโลยีในการผลิตที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลด์ริจ (MBNQA) เป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่าง ๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ เช่นเดียวกับประเทศไทยที่ได้นำพื้นฐานทางด้านเทคนิค และกระบวนการตัดสินรางวัลคุณภาพแห่งชาติดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทยในชื่อว่า รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)

3.2 แนวคิดรางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ (Thailand Quality Award: TQA) (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2556, หน้า 1-6) เริ่มตั้งแต่มีการลงนามในบันทึกความเข้าใจระหว่างสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติและสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2539 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดตั้งรางวัลคุณภาพแห่งชาติขึ้นในประเทศไทย และด้วยตระหนักถึงความสำคัญของรางวัลนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้บรรจุรางวัลคุณภาพแห่งชาติไว้ในแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มผลผลิตของประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 โดยมีสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลัก ในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเผยแพร่ สนับสนุน และผลักดันให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคการผลิตและบริการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ องค์กรที่มีวิปฏิบัติและผลการดำเนินการในระดับมาตรฐานโลกจะได้รับการประกาศเกียรติคุณด้วยรางวัลคุณภาพแห่งชาติ และองค์กรที่ได้รับรางวัลจะนำเสนอวิปฏิบัติที่นำองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จ เพื่อเป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่น ๆ นำไปประยุกต์ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อมีการขยายการดำเนินงานไปอย่างกว้างขวางย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถแข่งขันในตลาดการค้าโลกได้รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ถือเป็นรางวัลระดับโลก (World class) เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัล เช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่าง ๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ใช้ วัตถุประสงค์ของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality

Award: TQA) ได้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อสนับสนุนการนำแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน 2) เพื่อประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก 3) เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และ 4) เพื่อแสดงให้เห็นนานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

สำหรับรายละเอียดค่านิยมเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ จัดทำขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ดังนี้ การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้าการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคลากรให้ความสำคัญกับบุคลากรและพันธมิตรความคล่องตัวการมุ่งเน้นอนาคตการจัดการเพื่อนวัตกรรมจัดการ โดยใช้ข้อมูลจริงยอมรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่ามุมมองในเชิงระบบและมีกรอบเกณฑ์ที่เป็นเครื่องมือช่วยในการตรวจสอบส่วนต่าง ๆ ของระบบบริหารจัดการองค์กรและปรับปรุงกระบวนการตลอดจนผลลัพธ์ โดยที่มีมุมมองขององค์กรในภาพรวม ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้า 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น หากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ทุกประเภท ทุกขนาด ที่นำเกณฑ์เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ซึ่งเป็นกรอบการประเมินคุณภาพระดับมาตรฐานโลกไปเปรียบเทียบกับระบบการบริหารจัดการของตน จะได้รับประโยชน์ อาทิ เช่น การตรวจประเมินตนเอง ซึ่งผู้บริหารจะทราบถึงสภาพที่แท้จริงว่าระบบการบริหารจัดการของตนยังขาดตกบกพร่องในเรื่องใด จึงสามารถกำหนดวิธีการและเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และเมื่อองค์กรปฏิบัติตามแผนจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากความสำคัญดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ จึงปรับปรุงระบบประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจของประเทศไทยโดยนำรางวัลคุณภาพแห่งชาติมาประยุกต์ใช้ โดยมีชื่อเรียกว่า เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ

3.3 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality

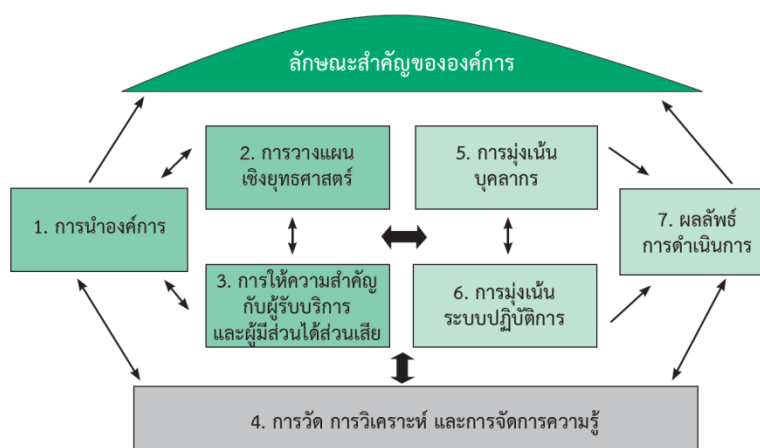
Award: PMQA) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้รับความร่วมมือจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ได้ดำเนินการพัฒนายกระดับมาตรฐานการพัฒนาระบบราชการ โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกำหนดเกณฑ์คุณภาพจัดการภาครัฐ โดยใช้แนวทางหนึ่งที่ได้รับเทียบเคียงกับระดับสากล เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นแนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ

เป็นเกณฑ์ที่สามารถประเมินจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 3) คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้จัดทำเกณฑ์โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์ที่จัดสร้างขึ้น เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award: TQA) เกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ มีพื้นฐานทางเทคนิคและกระบวนการเทียบเท่ากับเกณฑ์คุณภาพระดับสูงสุดในนานาชาติ เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการเพื่อให้องค์กรภาครัฐ มีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 4) โดยมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ

- ลักษณะขององค์กรเป็นการมองภาพรวมขององค์กร สภาพแวดล้อมภารกิจ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ความท้าทายทางยุทธศาสตร์ และระบบการปรับปรุงการดำเนินการ ประกอบด้วย 2 หัวข้อ คือ 1) ลักษณะองค์กร 2) สภาพการณ์ขององค์กร

- เกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วยเกณฑ์ต่าง ๆ 7 หมวด คือ หมวดที่ 1) การนำองค์กร หมวดที่ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวดที่ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวดที่ 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ หมวดที่ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร หมวดที่ 6) การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ หมวดที่ 7) ผลลัพธ์ของการดำเนินการ

เกณฑ์ทั้ง 7 หมวดนี้มีความเชื่อมโยงกันเป็นระบบ และสามารถแบ่งตามลักษณะการปฏิบัติการเป็นกลุ่มย่อย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 18) นำเสนอดังภาพที่ 2-6



ภาพที่ 2-6 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 หมวด ที่มีความเชื่อมโยงในเชิงระบบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 18)

จากภาพสามารถอธิบายถึงเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 7 หมวด ที่มีความเชื่อมโยงในเชิงระบบได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 18)

- ลักษณะสำคัญขององค์กร บ่งบอกถึงบริบทและอธิบายวิธีการปฏิบัติการขององค์กร สภาพแวดล้อมการดำเนินการ ความสัมพันธ์ที่สำคัญในการปฏิบัติการและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวทางที่ครอบคลุมระบบการจัดการผลการดำเนินการ โดยรวม

- กลุ่มการนำองค์กร (การนำองค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์ และการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) เน้นให้เห็นความสำคัญว่าการนำองค์กรต้องมุ่งเน้นที่ยุทธศาสตร์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้บริหารขององค์กรต้องกำหนดทิศทางขององค์กรและสร้างความยั่งยืน

- กลุ่มผลลัพธ์ (การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ) ประกอบด้วยกระบวนการที่มุ่งเน้นบุคลากร กระบวนการปฏิบัติการที่สำคัญ และผลลัพธ์การดำเนินการ

- พื้นฐานของระบบ (การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์กรมีการจัดการที่มีประสิทธิผลและมีการปรับปรุงผลการดำเนินการและความสามารถในการแข่งขัน โดยระบบที่ใช้ข้อมูลจริงและใช้ความรู้เป็นแรงผลักดัน

รายละเอียดของหมวดและหัวข้อของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐทั้ง 7 หมวด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 97-120) มีดังต่อไปนี้

หมวด 1 การนำองค์กร

หมวดการนำองค์กร กล่าวถึง วิธีการที่ผู้บริหารนำองค์กร และวิธีการที่ระบบธรรมาภิบาลขององค์กรชี้นำ และทำให้องค์กรมีความยั่งยืน ประกอบด้วย

1. การนำองค์กรโดยผู้บริหาร มีจุดประสงค์ เพื่อมุ่งเน้นในประเด็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหาร โดยมีเป้าหมาย คือ ความยั่งยืนขององค์กร ทั้งนี้ มีข้อสังเกตในด้านบทบาทของผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 97-98) คือ ให้ผู้บริหารมีบทบาทหลักในการกำหนดค่านิยม และทิศทางการสื่อสาร การสร้างคุณค่าและทำให้เกิดสมดุลระหว่างคุณค่าสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และทำให้องค์กรเกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยการมองการณ์ไกล และความมุ่งมั่นให้เกิดการปรับปรุง การสร้างนวัตกรรม และการสร้างความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการมอบอำนาจในการตัดสินใจ ความคล่องตัว และการเรียนรู้ในระดับองค์กรที่มากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ในด้านผู้บริหารระดับสูงที่เป็นต้นแบบ คือ ผู้นำระดับสูงต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างวัฒนธรรมที่สร้างความผูกพันกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กร ให้รางวัลและยกย่องชมเชยผลงานของบุคลากร ผู้นำระดับสูงต้องสร้างความผูกพันด้วยตนเองกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน รวมทั้งยกระดับทักษะด้านการนำของตนเอง เข้าร่วมในการเรียนรู้ระดับองค์กร การพัฒนาผู้นำในอนาคต การวางแผนระบบการพัฒนาผู้นำในอนาคต และการเข้าร่วมในโอกาสและกิจกรรมต่าง ๆ การยกย่องชมเชยบุคลากร การพัฒนาผู้นำในอนาคตอาจรวมถึงการสอนงาน หรือการเข้าร่วมในหลักสูตรการพัฒนาผู้นำองค์กรซึ่งสอดคล้อง Abdullah and Tari (2012 อ้างถึงใน นิลาวรรณ งามขำ, 2557, หน้า 49; Flynn, Schroeder, & Sakakibara, 1995) ที่ระบุว่าปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer focus) การฝึกอบรม (Training) วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality culture) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Organizational performance)

2. การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 98) จุดประสงค์เพื่อมุ่งเน้นในระบบการกำกับดูแล รวมถึงการปรับปรุงการนำองค์กร วิธีการที่ทำให้มั่นใจว่าบุคลากรทุกคนได้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม รวมทั้งวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ทั้งนี้ มีข้อสังเกตในการกำกับดูแลขององค์กร หัวข้อนี้เน้นว่า องค์กรต้องมีระบบการกำกับดูแลด้านธรรมาภิบาลที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ รับรู้เข้าใจ มีความโปร่งใส รวมทั้งรับผิดชอบต่อผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญได้ มี

การปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม และความเสี่ยง ในการจัดการและปรับปรุงผลการดำเนินการนั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการเชิงรุก ในการที่จะมีผลการดำเนินการที่ดีในเรื่องดังกล่าวได้นั้น องค์กรต้องกำหนดตัววัด หรือตัวชี้วัดที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลซึ่งเป็นหลักการปฏิบัติงานที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการ สร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งการปฏิบัติกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติก็เช่นกัน หากผู้บริหารมีการบริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ย่อมจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร อันจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ และในด้านความกังวลของสังคม องค์กรควรคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสังคม ซึ่งรวมถึงต้นทุนของการบริหารและการบริการ และระบบปฏิบัติการ ความเท่าเทียมและการเข้าถึงได้อย่างทันการณ์ ทั้งนี้รวมทั้งมุมมองของสังคมต่อการดูแลทรัพยากรขององค์กร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งนี้ การอนุรักษ์อาจดำเนินการ โดยการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดของเสีย การทดแทนสารเคมีอันตรายด้วยสารที่ละลายน้ำได้ การอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานแหล่งสะอาด หรือการนำผลิตผลพลอยได้ (By product) หรือของเสียกลับมาใช้ใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 99) ระบุว่า ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น มีความหมายมากกว่าการทำตามกฎระเบียบข้อบังคับเท่านั้น องค์กรไม่ว่าขนาดใหญ่หรือเล็กก็มีโอกาสที่จะมุ่งเน้นและส่งเสริมระบบที่ดีทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ที่องค์กรอาจช่วยเหลือได้ รวมทั้งมีโอกาสนในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ระดับและขอบเขตของการช่วยเหลือจะขึ้นกับขนาดและความสามารถขององค์กร ในปัจจุบันการตัดสินใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรใด ๆ มีแนวโน้มที่จะพิจารณาถึงความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้นมากขึ้น การสนับสนุนชุมชน รวมทั้งองค์กรกีฬาปรากฏการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นครั้งแรกในองค์กรกีฬาอาชีพ จากแนวความคิดการบริหารจากเพื่อ การกุศล ขยายสู่การช่วยเหลือชุมชน โดยองค์กรกีฬาอาชีพเชื่อว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถ ช่วยเพิ่มการสนับสนุนของแฟนกีฬา สร้างรายได้เพิ่มขึ้น องค์กรกีฬาอาชีพพยายามที่จะใช้แนวคิด และหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมนำสู่การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ เพื่อการปรับปรุงความสัมพันธ์กับสาธารณชน และกลยุทธ์ทางการตลาดการเพิ่มขึ้น การลดช่องว่างระหว่างนักกีฬา กับแฟนกีฬา (Sport Philanthropy Project, 2009 อ้างถึงใน ชีรนนท์ ดันพานิชย์, 2558, หน้า 3) นอกจากนี้ การกีฬาแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาการกีฬาเพื่อความเป็นเลิศและอาชีพของประเทศไทย ถือว่าภารกิจดังกล่าวเป็นการดำเนินกิจการเพื่อสังคม ที่เรียกว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการ (CSR-in-process) ทั้งนี้ นอกเหนือจากภารกิจหลักขององค์กร การกีฬาแห่งประเทศไทย

ไทยยังเล็งเห็นความสำคัญของการดำเนินการกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นการเฉพาะ หรือที่เรียกว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมหลังกระบวนการ (CSR-after-process) อีกด้วย

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 99) เป็นวิธีที่องค์กรพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ โดยนำแผนปฏิบัติการไปดำเนินการปรับเปลี่ยน ตลอดจนวัดความก้าวหน้า ประกอบด้วย

1. การจัดทำยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 100-101) จุดประสงค์หัวข้อนี้ กล่าวถึง วิธีการที่องค์กรวางยุทธศาสตร์เพื่อตอบโจทย์เรื่องความท้าทาย โดยใช้ประโยชน์จากความรู้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ของตน และวิธีที่องค์กรตัดสินใจเกี่ยวกับระบบงานสำคัญและสมรรถนะหลัก วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์สำคัญและเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับผลการดำเนินการโดยรวม และความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในอนาคต ทั้งนี้มีข้อสังเกต ด้านบริบทในการจัดทำยุทธศาสตร์ หัวข้อนี้กำหนดให้องค์กรมีสารสนเทศพื้นฐานในกระบวนการวางแผน รวมทั้งให้มีสารสนเทศของปัจจัยสำคัญทั้งหมดที่มีผลกระทบ ความเสี่ยง ความท้าทายและข้อกำหนดที่สำคัญอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อโอกาส และทิศทางในอนาคตขององค์กรอย่างเหมาะสมและที่เป็นไปได้ แนวทางนี้เน้นให้พิจารณาบริบทขององค์กรอย่างรอบคอบและเป็นจริงในการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจการจัดสรรทรัพยากร และการบริหารจัดการโดยรวม และยังมีข้อสังเกตในด้านการวางฐานสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นอนาคต หัวข้อนี้มุ่งหวังให้ทุกองค์กร ทั้งนโยบายและการบริการ สถานะการแข่งขัน ประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ แนวทางการวางแผนและแผนงาน ทั้งยังมีข้อสังเกตในด้านความเป็นผู้นำในการแข่งขัน หัวข้อนี้เน้นวิธีการที่พัฒนาเพื่อความเป็นผู้นำในการแข่งขัน ซึ่งมักขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ทั้งนี้ไม่เพียงแต่พิจารณาขอบข่ายการบริการ แต่ต้องรวมถึงวิธีการที่นำมาใช้แข่งขันด้วยองค์กรต้องเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองและของกลุ่ม การจัดสรรทรัพยากรนั้นที่นี้หมายถึง ทรัพยากรบุคคล งบประมาณหรือการเงิน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สอดคล้องกับวิระพงษ์ บางท่าไม้ (2557, หน้า 195) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งในรูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย

2. การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 102-103) จุดประสงค์หัวข้อนี้ เป็นวิธีการที่องค์กรใช้ในการแปลงวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ไปสู่แผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น รวมทั้งวิธีการที่องค์กรตรวจประเมินความก้าวหน้าเทียบกับแผนปฏิบัติการ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติจน

บรรลุเป้าประสงค์ โดยมีข้อสังเกตว่า ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการขึ้นอยู่กับทรัพยากร ตัววัดผลการดำเนินการและความสอดคล้องไปในแนวเดียวกันของแผนพัฒนาของแต่ละหน่วยงานหัวใจสำคัญของเรื่องนี้ คือ วิธีการที่องค์กรใช้เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและไปในทางเดียวกันอย่างคงเส้นคงวา เช่น ผ่านระบบงาน กระบวนการทำงาน และตัววัดหลัก เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดและการสื่อสารลำดับความสำคัญของกิจกรรมปรับปรุงงานที่ดำเนินอยู่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำในทุกหน่วยงาน นอกจากนี้ ตัววัดผลเหล่านั้นยังมีความสำคัญยิ่งในการติดตามผลการดำเนินการ และข้อสังเกตในด้านการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรว่า องค์กรอาจใช้การวิเคราะห์ได้หลายรูปแบบ เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรทางการเงินมีเพียงพอ เพื่อให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการพร้อม ๆ ไปด้วยการตอบสนองข้อผูกพันที่มีอยู่อีกด้วย ทั้งนี้ วิธีการวิเคราะห์ที่จะใช้นั้น จะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กรแต่ละแห่ง การวิเคราะห์เหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถประเมินแนวโน้มของสถานะด้านการเงินและความเสี่ยง ที่อาจจะเกิดจากโครงการริเริ่มตามแผนปฏิบัติการด้วย ทั้งยังมีข้อสังเกตในด้านแผนการพัฒนาบุคลากร ที่ระบุว่าแผนปฏิบัติการควรครอบคลุมถึงแผนด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันและสนับสนุนยุทธศาสตร์โดยรวม ทั้งมีข้อสังเกตในด้านการคาดการณ์สถานะแวดล้อมในอนาคตว่า องค์กรประกอบที่มีความสำคัญมากต่อการวางแผนยุทธศาสตร์ คือ การคาดการณ์สถานะแวดล้อมในอนาคต ด้านการแข่งขันและการสร้างความร่วมมือโดยจะรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ทั้งขององค์กร และของกลุ่ม/คู่เทียบการคาดการณ์ดังกล่าว จะช่วยให้องค์กรสามารถตรวจพบ และลดภัยคุกคามที่อาจจะเกิดจากการแข่งขัน ลดเวลาในการแก้ไขปัญหาและสามารถระบุโอกาสต่าง ๆ

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวดการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 103-105) เป็นวิธีการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งวิธีการที่องค์กรรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้สารสนเทศดังกล่าว เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย

1. สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จุดประสงค์หัวข้อนี้ กล่าวถึงกระบวนการที่องค์กรใช้ในการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ในการตอบสนองให้เกินคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยมีข้อสังเกตในด้านสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การเลือกกลวิธีในการรวบรวมสารสนเทศ

ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักที่สำคัญขององค์กร ซึ่งมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสนทนากลุ่ม การสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสัมภาษณ์ ข้อคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสื่อสังคมออนไลน์ การวิเคราะห์การได้หรือเสียของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งหรือองค์กรอื่นที่ให้บริการในลักษณะเดียวกัน และจากการสำรวจหรือข้อมูลป้อนกลับ และข้อสังเกตสารสนเทศที่สามารถนำไปดำเนินการต่อได้ หัวข้อนี้ เน้นสารสนเทศดังกล่าวสามารถนำไปเชื่อมโยงกับบริการและกระบวนการที่สำคัญ รวมทั้งใช้ในการประเมินต้นทุนและผลลัพธ์ที่อาจเกิดจากการกำหนดเป้าประสงค์ ในการปรับปรุงที่เฉพาะเจาะจง และจัดลำดับความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง และให้ข้อสังเกตถึงความจำเป็นของการรับฟังและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพการเรียนรู้และรับฟังจำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับยุทธศาสตร์โดยรวม และแง่มุมที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่ง คือ การประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปรียบเทียบความพึงพอใจกับขององค์กรอื่น หรือองค์กรที่ให้บริการที่เหมือนกัน (Competing) หรือบริการทางเลือก (Alternative offerings) หรือองค์กรที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความชอบของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการปรับปรุงการบริการและความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันระยะยาวและความยั่งยืนขององค์กร

2. การสร้างความผูกพัน จุดประสงค์หัวข้อนี้ กล่าวถึง กระบวนการค้นหาและจัดการบริการให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม และช่วยให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสืบค้นสารสนเทศ และขอรับการสนับสนุนจากองค์กรได้ นอกจากนี้ยังกล่าวถึง วิธีการที่องค์กรสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจัดการข้อร้องเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการให้บริการ สร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้น รวมทั้งเพิ่มพูนการมาใช้บริการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 105-109) เป็นหมวดหลักของเกณฑ์ในด้านสารสนเทศที่สำคัญทั้งหมดที่เกี่ยวกับ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลักดันให้เกิดการปรับปรุงและเพิ่มความสามารถขององค์กร อีกนัยหนึ่ง คือ หมวด 4 ถือเป็น “สมอง” ที่ทำให้เกิดความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันของการปฏิบัติการและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของ

องค์กร คุณภาพและตามพร้อมในการใช้งาน ถือเป็นหัวใจสำคัญในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศ ประกอบด้วย

1. การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 106-108) จุดประสงค์หัวข้อนี้ กล่าวถึง วิธีการที่องค์กรใช้ในการเลือกและใช้ข้อมูลและสารสนเทศ สำหรับการวัดผลการดำเนินการ การวิเคราะห์ และการทบทวน เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการปรับปรุงการดำเนินการขององค์กร หัวข้อนี้เป็นศูนย์กลางของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ ในการวัดผลการดำเนินการและระบบการจัดการที่มีการบูรณาการ โดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศด้านการเงินและด้านอื่น ๆ วัตถุประสงค์ของการวัดผลการดำเนินการ การวิเคราะห์ การทบทวน และการปรับปรุง เพื่อชี้้นำการจัดการกระบวนการให้บรรลุผลลัพธ์ และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งเพื่อคาดการณ์ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วหรือ ไม่ได้คาดคิด หรือการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยให้ข้อสังเกตในการทำให้ระบบการจัดการผลการดำเนินการมีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และการบูรณาการการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเป็นสิ่งสำคัญ การเลือกและการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ การทบทวนผลการดำเนินการให้ครอบคลุมผลการดำเนินการในทุก ๆ ด้านทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การวิเคราะห์ผลการดำเนินการที่ทำให้เข้าใจผลการดำเนินการและการปฏิบัติการที่จำเป็น อาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภท ขนาด และสภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันและปัจจัยต่าง ๆ

2. การจัดการสารสนเทศและความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 108-109) จุดประสงค์หัวข้อนี้ กล่าวถึงวิธีการที่องค์กรใช้ในการสร้างและจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ และทำให้มั่นใจว่ามีข้อมูล สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ ที่จำเป็น มีคุณภาพ และมีความพร้อมใช้งาน ทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมขององค์กร โดยให้ข้อสังเกตในการจัดการความรู้ต้องมุ่งเน้นที่ความรู้ที่บุคลากรต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการ และการบริการ รวมถึงการพัฒนาทางเลือกที่แปลกใหม่ ซึ่งเพิ่มคุณค่าให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อสังเกตในการเรียนรู้ระดับองค์กรโดยให้มีการบริหาร ใช้ ประเมิน และแบ่งปันความรู้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติการต่าง ๆ มีการปรับปรุงและมีการพัฒนาต่อยอดที่ดีขึ้น อีกทั้งข้อสังเกตในด้านการจัดการสารสนเทศที่จำเป็นต้องทุ่มเทพยายาม เนื่องจากแหล่งข้อมูล และสารสนเทศมีเพิ่มมากขึ้นอย่างมหาศาล การเติบโตอย่างต่อเนื่องของการใช้สารสนเทศทางอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติการ ทั้งที่เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายความรู้ ผ่านเว็บและสื่อเทคโนโลยี

สารสนเทศ รวมทั้งการสื่อสารทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ ทั้งในภาวะปัจจุบันและภาวะฉุกเฉิน ก็เป็นประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

หมวดการมุ่งเน้นบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 109-112) เน้นการปฏิบัติกรด้านบุคลากร ที่มุ่งไปสู่การสร้างและคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่โดดเด่น และมุ่งไปสู่การสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรและองค์กรปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ โดยรวมเกณฑ์นี้จึงได้รวมการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลไว้เป็นส่วนหนึ่งในหมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (หมวด 2) ด้วย ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 109-110) จุดประสงค์หัวข้อนี้ กล่าวถึง ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ตอบสนองต่อความต้องการ เพื่อให้งานบรรลุผล และทำให้มั่นใจว่ามีบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ โดยให้ข้อสังเกตในด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ โดยการมีอัตรากำลังและทักษะที่เหมาะสมของบุคลากร การคาดการณ์ความต้องการเหล่านี้ในอนาคตช่วยให้มีเวลาในการเตรียมการเพื่อการฝึกอบรม สรรหา ข้าง หรือโยกย้าย

2. ความผูกพันของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 110 -112) จุดประสงค์หัวข้อนี้ กล่าวถึง ระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ระบบเหล่านี้ ต้องเกื้อหนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่โดดเด่น มีการนำสมรรถนะหลักขององค์กรมาใช้ และเพื่อให้บรรลุแผนปฏิบัติการและสร้างความยั่งยืน โดยให้ข้อสังเกตในการสร้างขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่โดดเด่น คุณลักษณะของการทำงานที่โดดเด่น อาทิ มีความยืดหยุ่น เกิดนวัตกรรม มีการแบ่งปันทักษะและความรู้ มีการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนสารสนเทศที่ดีมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการขององค์กรและประชาชนที่กำลังเปลี่ยนแปลง และยังระบุว่าจากผลจากการศึกษา พบว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง จะทำให้ผลดำเนินการขององค์กรดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันแสดงออกในลักษณะ ดังนี้ การสร้างผลงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เข้าใจทิศทาง

ขององค์กรอย่างชัดเจน รับผิดชอบต่อผลงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยไว้เนื้อเชื่อใจ มีประสิทธิผล และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพราะงานนั้นสอดคล้องกับค่านิยมของตนเอง และมีข้อสังเกตว่า ปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่สองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และสร้างผลงานที่โดดเด่น ปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ บรรยากาศในการทำงาน และการสนับสนุนสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีการป้องกันภัย มีภาระงานที่เหมาะสมและท้าทาย การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล มั่นคงของงาน การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม องค์กรควรเข้าใจและให้ความสำคัญกับปัจจัยที่บั่นทอนความผูกพันของบุคลากรด้วยเช่นกัน ระบบการบริหารค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชยควรเหมาะสมกับระบบงาน และเพื่อให้ระบบดังกล่าวมีประสิทธิภาพ การให้ค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชยอาจเชื่อมโยงกับทักษะหรือความสามารถที่วัดได้อย่างชัดเจน แนวทางการบริหารค่าตอบแทนและการยกย่องชมเชยอาจรวมถึงการจัดสรรเงินรางวัล ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอาจมีความแตกต่างกันขึ้นกับลักษณะการทำงาน ความรับผิดชอบของบุคลากร ระดับพัฒนาการขององค์กรและบุคลากร โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอาจเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กร และอาจเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน ในห้องเรียน E-learning หรือการเรียนรู้แบบทางไกล รวมถึงการมอบหมายงานเพื่อสร้างพัฒนาการ การสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยง และเพื่อช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ องค์กรหลายแห่งมีการเตรียมแผนพัฒนารายบุคคลที่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของบุคคลนั้น ระบบการจัดการความรู้ขององค์กรควรมีกลไกสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากร และขององค์กรเพื่อทำให้มั่นใจว่ามีการคงไว้ ซึ่งผลการดำเนินการของการทำงานที่โดดเด่นแม้ในระหว่างการปรับเปลี่ยน

จะเห็นได้ว่าในหมวดนี้ ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับสมยศ นาวีการ (2538, หน้า 449) ที่กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนากำลังคน ถ้าหากปราศจากกำลังคนที่มีความสามารถแล้วองค์กรจะประสบกับความยุ่งยากในความสำเร็จของเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น เช่นเดียวกับวิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, หน้า 1-9) ยังได้ระบุไว้อีกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ ทุกองค์กรประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานด้าน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ในองค์กรที่บริหารงานด้านกีฬาที่เช่นกันที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับรัฐวิทย์ เสงคราวิทย์ (2551, หน้า 104) ที่ระบุว่า การบริหารงานบุคคลของสนามเบดมินตันพื้นยางสังเคราะห์ นับว่าเป็นการดำเนินงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากบุคลากรที่ให้บริการต้องเป็นบุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญในแต่ละด้าน มีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีมารยาทเรียบร้อย อารมณ์มั่นคง ประพฤติดี วาจาสุภาพ มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพร้อมในการให้บริการ สนใจและเอาใจใส่ในการให้บริการ มีเครื่องแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม บุคลากรต้องมีเพียงพอต่อความต้องการ ผ่านการคัดเลือกและผ่านการอบรมมาแล้วอย่างดี

หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ

หมวดการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 112 -115) กล่าวถึง การออกแบบ และการส่งมอบผลผลิตและการบริการ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการเพื่อบรรลุความสำเร็จ และเพื่อความยั่งยืนขององค์กรประกอบด้วย

1. กระบวนการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 110-112) จุดประสงค์หัวข้อนี้ กล่าวถึง การบริหารจัดการกระบวนการเพื่อการบรรลุพันธกิจโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อบรรลุความสำเร็จและสร้างความยั่งยืนให้องค์กร โดยให้ข้อสังเกตในด้านการออกแบบกระบวนการทำงาน โดยทั่วไปแล้วการออกแบบที่มีประสิทธิผล ต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในห่วงโซ่คุณค่า หากองค์กรมีโครงการที่ต้องออกแบบคู่ขนานกัน หรือมีบริการที่ต้องใช้บุคลากร เครื่องมือ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ร่วมกัน การประสานงานเพื่อการใช้ทรัพยากรอาจเป็นประเด็นพิจารณาที่สำคัญ แต่ก็อาจเป็นแนวทางให้สามารถลดต้นทุนต่อหน่วยและรอบเวลาในการออกแบบและการบริการใหม่ กระบวนการทำงานที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบรรลุพันธกิจและภาระหน้าที่ตามกฎหมาย ตัววัดในกระบวนการนี้จำเป็นต้องมีการระบุจุดวิกฤติสำหรับการวัดและการสังเกตการณ์ในกระบวนการ ซึ่งควรเป็นช่วงต้นที่สุดของกระบวนการเพื่อลดปัญหาและต้นทุน

ที่อาจเป็นผลตามมาจากการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมาย และการบรรลุผลการดำเนินการของกระบวนการตามที่คาดหวัง อีกทั้งการตั้งค่าระดับผลการดำเนินการหรือค่ามาตรฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ต้องมีมาตรการการแก้ไขเพื่อปรับให้ผลการดำเนินการของกระบวนการเป็นไปตามคุณลักษณะที่ออกแบบไว้ เมื่อเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้น มาตรการการแก้ไขนี้อาจเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และ/หรือบุคลากรขึ้นกับธรรมชาติของกระบวนการ มาตรการการแก้ไขที่ถูกต้องเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนที่ต้นตอหรือสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น และควรลดโอกาสที่ปัญหาลักษณะเดียวกันจะเกิดซ้ำทั้งที่เดิมและที่อื่น ๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการอาจอาศัยข้อมูลจากงบประมาณหรือการเงินเพื่อประเมินทางเลือก และกำหนดลำดับความสำคัญ แนวทางในการปรับปรุงมีหลากหลาย เช่น การออกแบบกระบวนการใหม่ (Reengineering) การใช้เครื่องมือการปรับปรุงคุณภาพ เช่น Deming cycle (PDCA) กระบวนการเทียบเคียง (Benchmarking) การใช้เทคโนโลยีทางเลือก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 115) จุดประสงค์หัวข้อนี้ กล่าวถึง ประสิทธิภาพของระบบการปฏิบัติการเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของสถานที่ทำงานและส่งเสริมคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลมักขึ้นกับการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรมเพื่ออนาคต โดยให้ข้อสังเกตในด้านการควบคุมต้นทุนและระยะเวลาอาจดำเนินการผ่านยุทธศาสตร์การจัดการกระบวนการแบบ Lean การลดของเสียหรือการเพิ่มผลตอบแทนอาจเกี่ยวกับ โครงการ Six sigma หรือ PDCA การควบคุมต้นทุนนี้จำเป็นต้องมีตัววัดสำคัญ เพื่อใช้ติดตามการจัดการระบบปฏิบัติการในทุกแง่มุมด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ทุกระดับไม่ว่าใหญ่หรือเล็ก ต้องดำเนินการตามมาตรฐานข้อบังคับขั้นพื้นฐานด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่และของบุคลากร และด้านการเตรียมพร้อมเพื่อภาวะฉุกเฉินองค์กรควรพิจารณาทุกแง่มุมโดยรอบ ทางด้านปฏิบัติการที่จำเป็นในการทำงานและการบริการ ระดับของการเตรียมพร้อมของปฏิบัติการขึ้นอยู่กับพันธกิจขององค์กร รวมทั้งความต้องการและความจำเป็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรควรประสานความพยายามในการสร้างความต่อเนื่องของการปฏิบัติการกับความพร้อมของข้อมูลและสารสนเทศ

หมวด 7 หมวดผลลัพธ์การดำเนินการ

หมวดผลลัพธ์การดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 116 -120) แสดงถึง การมุ่งเน้นระบบที่ครอบคลุมผลลัพธ์ทั้งหมดที่จำเป็น ต่อการสร้างความยั่งยืนขององค์กร ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และธรรมาภิบาล

ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการเติบโต ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ในหมวดนี้ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแต่ผลลัพธ์ในส่วนที่สอดคล้องกับบริบทของกองทุนฯ ดังนี้

1. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ แสดงให้เห็นถึง คุณภาพของผลผลิตตามพันธกิจและคุณภาพการบริการ รวมทั้งคุณค่าที่นำไปสู่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความพึงพอใจ ความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงให้เห็นว่าระดับการดำเนินการขององค์กรในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ
3. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร แสดงให้เห็นถึงความสามารถของการสร้างและคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดี การเอาใจใส่ การสร้างความผูกพันและการเรียนรู้สำหรับบุคลากรทุกคน
4. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแล แสดงให้เห็นถึง ผลลัพธ์ที่สำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและการกำกับดูแลเพื่อแสดงถึงความมีจริยธรรมของส่วนราชการ สถานะการเงินที่โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
5. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต แสดงให้เห็นถึง ผลลัพธ์ด้านการเงิน การบริหารงบประมาณ และการเติบโต เพื่อให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพด้านการบริหารงบประมาณ และความคุ้มค่า รวมทั้งความท้าทายขององค์กร

4. ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA)

ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal: SEPA) (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2556, หน้า 28-29) เริ่มต้นจากคณะรัฐมนตรี (กรม.) ได้มีมติเมื่อปี พ.ศ. 2538 เห็นชอบ ให้มีการนำระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจมาใช้ เพื่อมุ่งหวังในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้สูงขึ้น และได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่เจรจาและจัดทำบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจกับแต่ละรัฐวิสาหกิจ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ และรายงานผลต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังและคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ คณะกรรมการประเมินผลฯ ได้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ มาอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2547 ได้มีการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลฯ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการบริหารจัดการองค์กร รวม 6 ด้าน คือ 1) บทบาทของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ 2) การบริหารความเสี่ยง 3) การควบคุมภายใน 4) การตรวจสอบภายใน 5) การบริหารจัดการสารสนเทศ และ 6) การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อผลักดันให้รัฐวิสาหกิจสร้างระบบการบริหารจัดการในด้าน

ต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่มาตรฐานในระดับสากลมากยิ่งขึ้น และในปี พ.ศ. 2550 คณะกรรมการประเมินผลฯ ได้เห็นชอบ ให้มีการปรับปรุงระบบประเมินผลฯ โดยการประยุกต์รูปแบบระบบการประเมินตนเอง (Self Assessment Report: SAR) และเกณฑ์การประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) เข้ากับระบบประเมินผล โดยใช้ชื่อว่า ระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal: SEPA) พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการดูแลการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาแนวทางการนำระบบ SEPA มาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นทางการ ระบบ SEPA เป็นระบบการประเมินที่ได้เชื่อมโยงมุมมองของการพัฒนาประเทศในบริบทของรัฐวิสาหกิจไว้ ระบบ SEPA จึงนับเป็นระบบการประเมินตนเองของรัฐวิสาหกิจ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งสนับสนุนการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของรัฐวิสาหกิจ โดยระบบ SEPA มีคุณลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากเกณฑ์ประเมินทั่วไป ๆ คือ เป็นเกณฑ์ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สามารถใช้ร่วมกับเครื่องมือการจัดการทั่วไปและสามารถปรับใช้กับทุกรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเป็นเกณฑ์ที่สนับสนุนมุมมองในเชิงระบบ (Systemic perspective) เพื่อให้เป้าประสงค์ของรัฐวิสาหกิจสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งองค์กร การบริหารจัดการที่บูรณาการส่วนประกอบสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ บริบทของรัฐวิสาหกิจ (Organizational profile) เกณฑ์การประเมินฯ ทั้ง 7 ด้านประกอบด้วย 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์ โดยกำหนดค่านิยมหลักของเกณฑ์ฯ (SEPA Core values) จำนวน 12 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นความสมดุลย์ 2) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การเรียนรู้ขององค์กรและของบุคลากร 5) การเห็นคุณค่าของพนักงานและลูกค้า 6) ความสามารถในการปรับตัว 7) การมุ่งเน้นบทบาทของรัฐวิสาหกิจในอนาคต 8) การจัดการเพื่อสร้างนวัตกรรม 9) การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง 10) การแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ รวมทั้งการพัฒนาสังคมและประเทศ 11) การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ และ 12) การมีมุมมองเชิงระบบ ซึ่งมีการเชื่อมโยงของส่วนประกอบสำคัญต่าง ๆ ดังภาพที่ 2-7



ภาพที่ 2-7 องค์ประกอบของเกณฑ์การประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ SEPA Framework (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2556, หน้า 28-29)

คะแนนของหมวดและหัวข้อต่าง ๆ ในการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ SEPA มีคะแนนรวม 1000 คะแนน รายละเอียดดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 เกณฑ์คะแนนของหมวดและหัวข้อต่าง ๆ ในการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2556, หน้า 29)

| รายละเอียด | คะแนน |
|---|------------|
| หมวด 1 การนำองค์กร | 120 |
| 1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง | 70 |
| 1.2 การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อประเทศชาติและสังคม | 50 |
| หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ | 80 |
| 2.1 การจัดทำยุทธศาสตร์ | 40 |
| 2.2 การถ่ายทอดยุทธศาสตร์เพื่อนำไปปฏิบัติ | 40 |
| หมวด 3 การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด | 110 |
| 3.1 ความรู้เกี่ยวกับลูกค้าและตลาด | 50 |
| 3.2 ความสัมพันธ์กับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า | 60 |

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

| รายละเอียด | คะแนน |
|---|--------------|
| หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ | 80 |
| 4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร | 40 |
| 4.2 การจัดการสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ | 40 |
| หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร | 100 |
| 5.1 ความผูกพันของบุคลากร | 55 |
| 5.2 สภาพแวดล้อมของบุคลากร | 45 |
| หมวด 6 การจัดการกระบวนการ | 110 |
| 6.1 การออกแบบระบบงาน | 50 |
| 6.2 การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการทำงาน | 60 |
| หมวด 7 ผลลัพธ์ | 400 |
| 7.1 ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ | 70 |
| 7.2 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า | 70 |
| 7.3 ผลลัพธ์ด้านการเงินและการตลาด | 65 |
| 7.4 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร | 65 |
| 7.5 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ | 65 |
| 7.6 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร | 65 |
| คะแนนรวม | 1,000 |

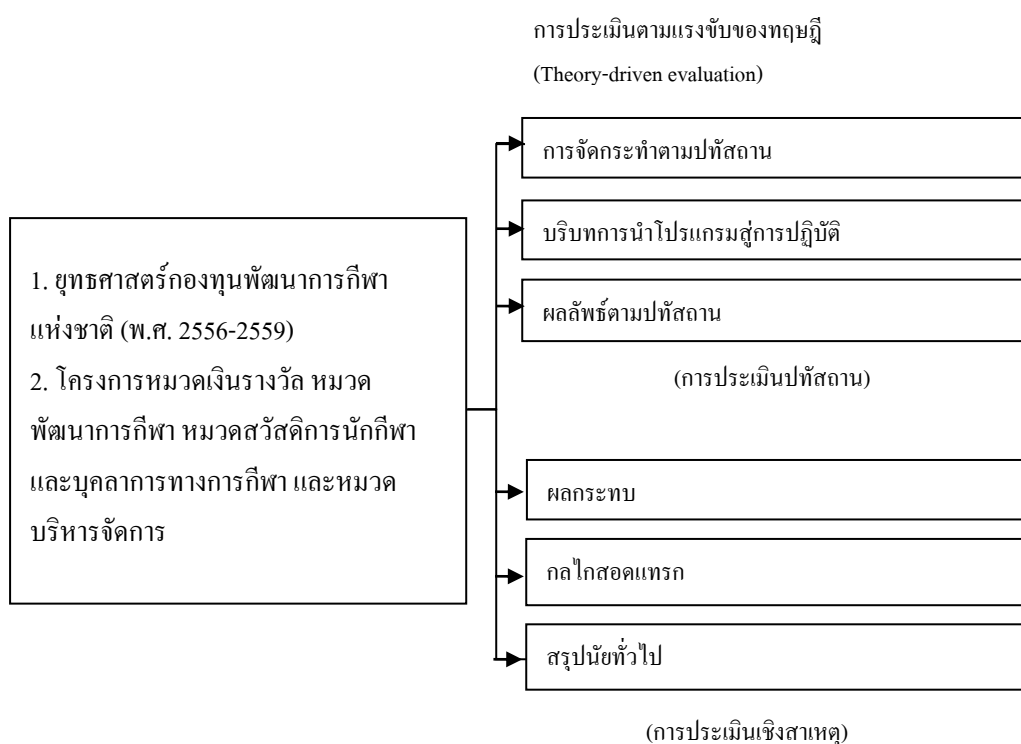
จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเพื่อสร้างความเป็นมาตรฐานในการพัฒนารัฐวิสาหกิจไปสู่ความเป็นเลิศอย่างแท้จริง รัฐบาลจึงได้มีการกำหนดเกณฑ์เพื่อประเมินการดำเนินงานของ รัฐวิสาหกิจที่บูรณาการส่วนประกอบสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ บริบทของรัฐวิสาหกิจ (Organizational profile) เกณฑ์การประเมินฯ 7 Criteria ค่านิยมหลักของเกณฑ์ฯ (SEPA Core values) 12 ประการ ซึ่งสอดคล้องกับกัญจน์นิกข์ กำเนิดเพชร (2554) ก็ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาสถาบัน การเงินเฉพาะกิจของรัฐในประเทศไทย เพื่อความเป็นเลิศตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

5. แนวคิดและรูปแบบการประเมิน

การวิจัยนี้ใช้การประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรมของเชน (Chen, 1990 b) ทั้ง 6 รูปแบบ คือ 1) การจัดทำตามปทัสถาน 2) บริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ 3) ผลลัพธ์ตามปทัสถาน 4) ผลกระทบ 5) กลไกสอดแทรก และ 6) สรุปนัยทั่วไป ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดการประเมินจาก (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 189-200; ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2540, หน้า 72-73; นิกร สีแล, 2555, หน้า 66-67; Chen, 1990 b, pp. 52-55) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กรอบแนวคิดการประเมิน

การประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม เป็นการนำทฤษฎีโปรแกรมบูรณาการกับกระบวนการประเมินในระดับแผนงาน คือ ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2556-2559) และระดับโครงการ คือ หมวดเงินรางวัล หมวดพัฒนาการกีฬา หมวดสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา และหมวดบริหารจัดการ นำเสนอผังแผนภูมิตามภาพที่ 2-8



ภาพที่ 2-8 แผนภูมิกรอบแนวคิดการประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรมระดับแผนงานและระดับโครงการ

จากภาพที่ 9 แสดงถึงกรอบแนวคิดการประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรมของเชน (Chen, 1990 b) ซึ่งจำแนกรูปแบบการประเมินระดับแผนงาน และระดับโครงการเป็น 6 รูปแบบ ประกอบด้วย

รูปแบบที่ 1 การจัดกระทำตามปทัสถาน (NTE: Normative Treatment Evaluation)

รูปแบบที่ 2 บริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (NIE: Normative Implementation Evaluation)

รูปแบบที่ 3 ผลลัพธ์ตามปทัสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation)

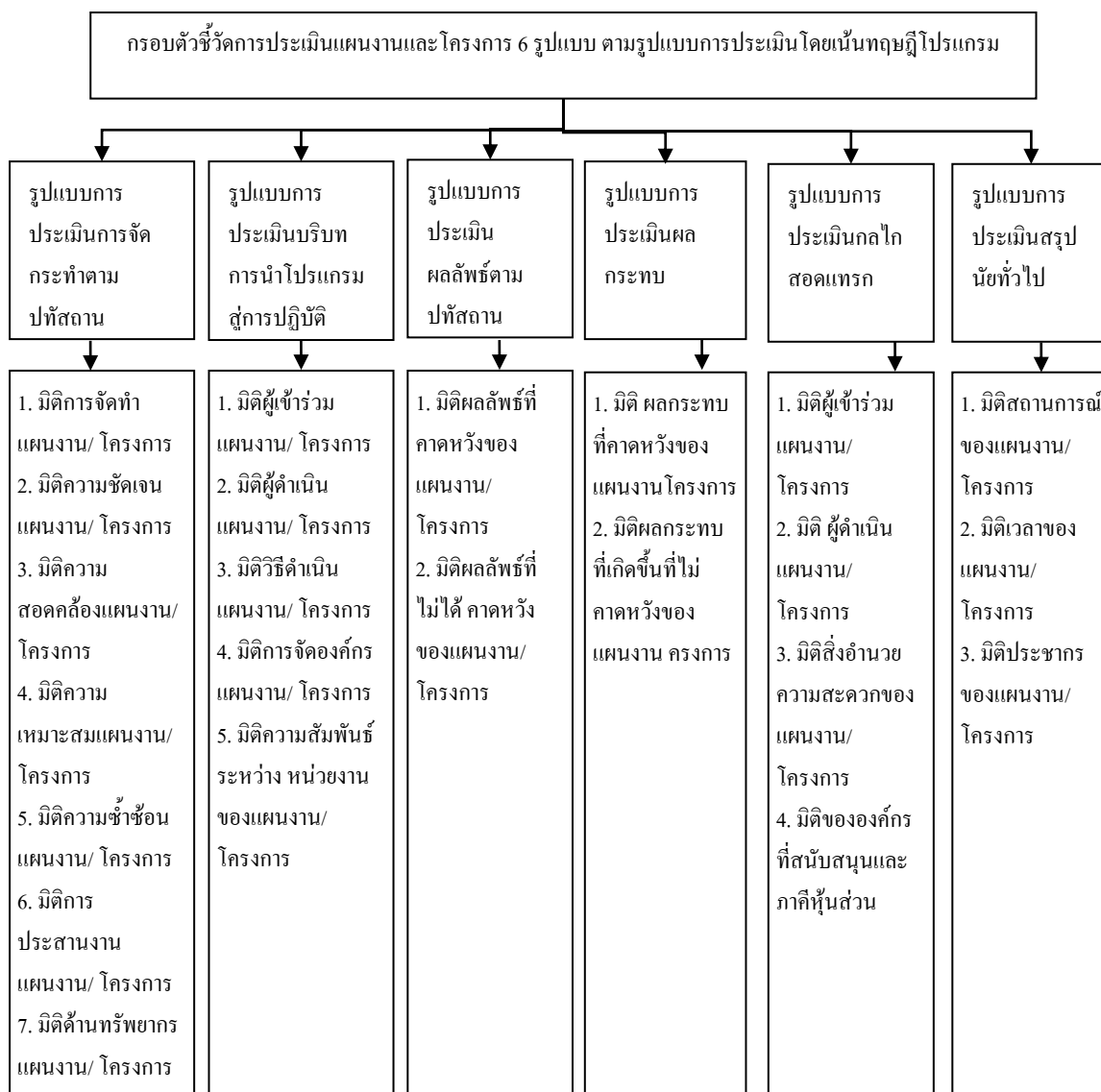
รูปแบบที่ 4 ผลกระทบ (IE: Impact Evaluation)

รูปแบบที่ 5 กลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation)

รูปแบบที่ 6 สรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation)

2. รูปแบบการประเมิน

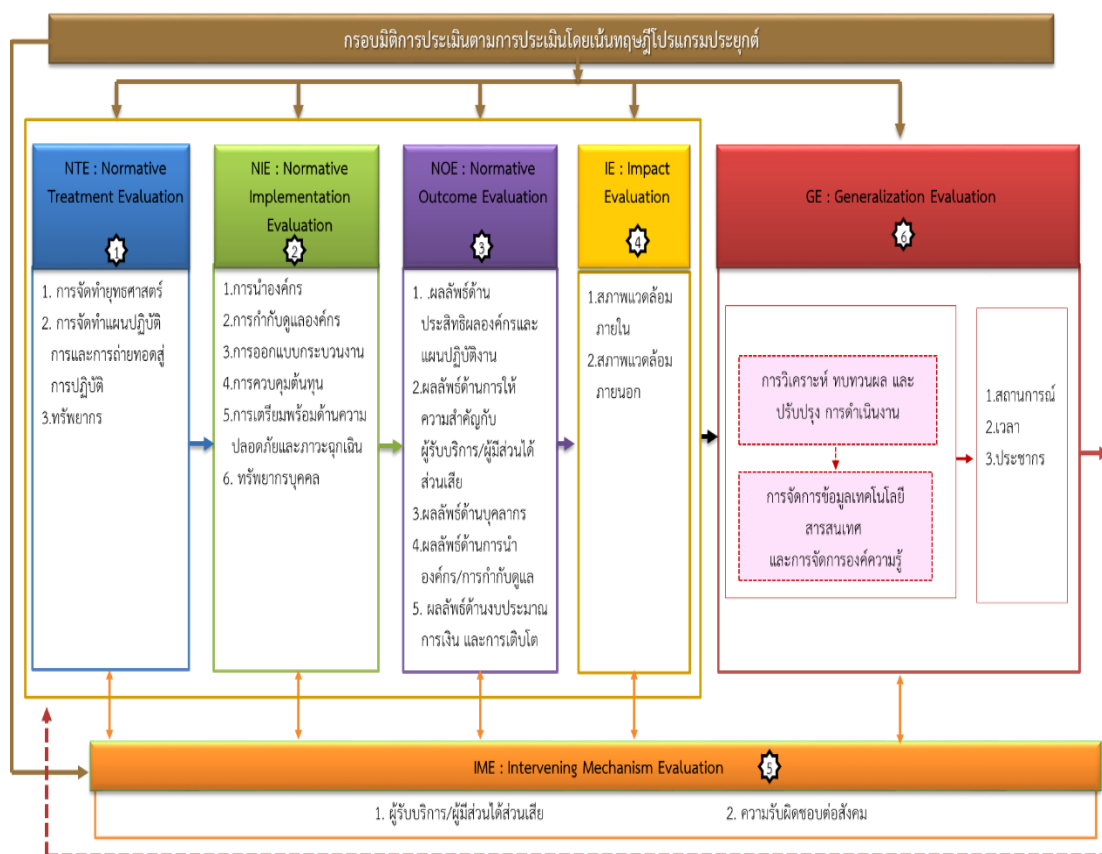
รูปแบบการประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรม มีรูปแบบและมิติสำหรับใช้กำหนดตัวชี้วัดในการประเมิน ดังแสดงตามภาพที่ 2-9



ภาพที่ 2-9 กรอบตัวชี้วัดการประเมินแผนงานและโครงการ และมิติที่ประเมินตามรูปแบบการประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม ทั้ง 6 รูปแบบ (ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2540; นิกร สีแล, 2555)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม มาประยุกต์ โดยบูรณาการกับแนวคิดการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ กกส. แห่งประเทศไทย โดยมุ่งเน้นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และตอบสนองความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง สอดคล้องกับมาตรฐานสากลอย่างมี

ธรรมเนียมปฏิบัติ เพื่อสะท้อนความสำเร็จ ของการบริหารจัดการองค์กรกีฬาอย่างยั่งยืน ดังแสดงตาม ภาพที่ 2-10



ภาพที่ 2-10 กรอบมิติการประเมินตามการประเมิน โดยทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 197-200; สักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์, 2540, หน้า 72-73; สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2556, หน้า 28-29; Chen, 1990 b, pp. 52-55; Baldrige National Quality Program, 2013, pp. 1)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมระหว่างประเด็นตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้นกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และบริบทกองทุนฯ พร้อมทั้งประเมินการดำเนินงานของกองทุนฯ ด้วยรูปแบบตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้น โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการ นโยบายและแผนงานด้านการกีฬาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ได้แก่ นโยบายด้านการกีฬาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. 2553-2559) แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2555-2559) ตลอดจนนโยบาย แผน และผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน และสถิติต่าง ๆ มากำหนดกรอบแนวคิดรูปแบบการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมิน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมิน กำหนดตัวชี้วัด และเกณฑ์

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดรูปแบบตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมิน มาสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าว ไปใช้สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับกำหนดรูปแบบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมิน จากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการยกร่างรูปแบบในการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเอกสารบันทึกข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ สังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นในการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์

ผู้วิจัยนำร่างประเด็นตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินมาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 2 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ตามเทคนิคเดลฟายประยุกต์

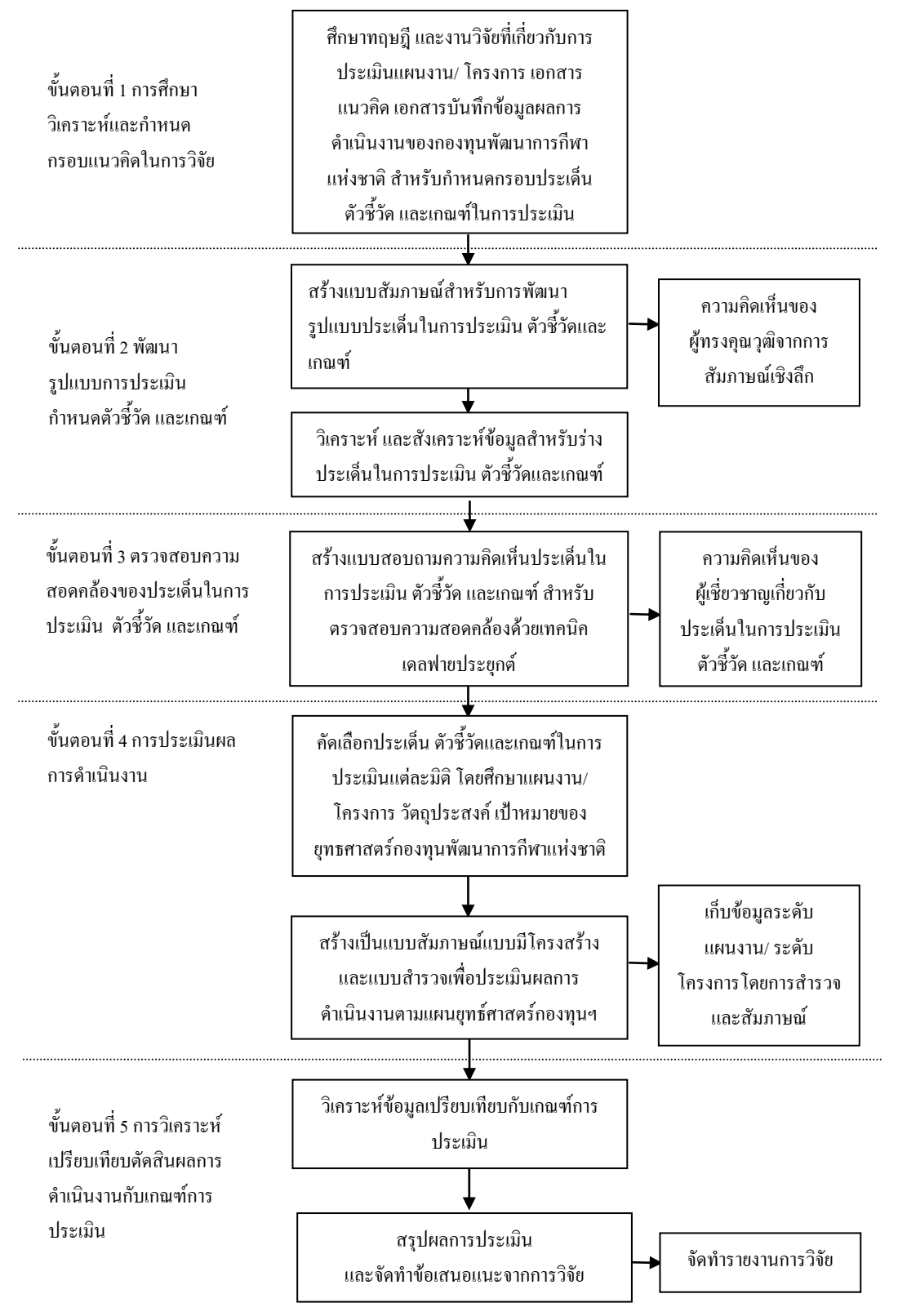
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการดำเนินงาน

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกประเด็น ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินในแต่ละมิติโดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญตามเทคนิคเดลฟายประยุกต์และศึกษาแผนงาน/ โครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของยุทธศาสตร์ กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสำรวจผลการดำเนินงานฉบับร่าง จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสำรวจผลการดำเนินงานดังกล่าวให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัดสินผลการดำเนินงานกับเกณฑ์การประเมิน

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินทั้งระดับแผนงาน/ โครงการจากนั้นทำการสรุปผลการประเมิน และจัดทำข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ซึ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 5 ขั้นตอน เขียนเป็นแผนภูมิได้ดังภาพที่ 3-1



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการวิจัย

การเลือกผู้ให้ข้อมูล (Key informant)

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีการกำหนดคุณสมบัติและดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนารูปแบบประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sample) โดยเน้นผู้ที่มีคุณสมบัติที่สามารถให้ข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์ จำนวน 5 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือเคยเกี่ยวข้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2556-2559) ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1.2 กลุ่มนักวิชาการ เป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรกีฬา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความรู้ และประสบการณ์สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบแนวคิด ประเด็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติได้ จำนวน 2 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความสอดคล้องประเด็นการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์ เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sample) ซึ่งในขั้นตอนนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายประยุกต์ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้บริหาร คือ กลุ่มผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นคณะกรรมการบริหารคณะอนุกรรมการของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติหรือเป็นผู้บริหารกกท. ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในระดับนโยบายของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติและมีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน

2.2 กลุ่มนักวิชาการ คือ กลุ่มผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวัดและการประเมินหรือการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งมีความรู้ ประสบการณ์และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติได้ จำนวน 3 คน

2.3 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ กลุ่มผู้ที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานที่รับบริการจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน นักกีฬา ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัด และเกณฑ์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติได้จำนวน 7 คน

2.4 กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน คือ กลุ่มผู้ที่รับผิดชอบการดำเนินงานในกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยตรงซึ่งสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทั้งในระดับแผนงานและระดับโครงการ จำนวน 3 คน

3. ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sample) จำนวน 11 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ที่รับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยตรง ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานจำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

3.1.1 ระดับแผนงาน คือ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในระดับนโยบายตามยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2556-2559) จำนวน 2 คน

3.1.2 ระดับโครงการ คือ ผู้ที่รับผิดชอบการดำเนินงานในหมวดเงินรางวัล หมวดพัฒนาการกีฬา หมวดสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา และหมวดบริหารจัดการ จำนวน 4 คน

3.2 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้ที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานที่รับบริการจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนารูปแบบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีอิสระในการเล่ารายละเอียดอื่น ๆ เพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างได้อาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการสังเคราะห์ร่วมกันทำให้ได้กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน จากนั้นได้นำกรอบแนวคิดการพัฒนาตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2. แบบสอบถามตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เป็นเครื่องมือที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ในการจัดทำแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินมี จำนวน 2 ฉบับ คือ

2.1 แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินในรอบแรก

2.2 แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกันกับแบบสอบถามฉบับที่ 1 ซึ่งใช้ในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินในรอบที่สอง เพื่อยืนยันคำตอบของตนเองและให้เหตุผลประกอบ ซึ่งในแบบสอบถามฉบับที่ 2 จะมีรายงานผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่แสดงถึงตำแหน่งของค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามรวมทั้งตำแหน่งของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความเหมือนหรือความแตกต่าง และทบทวนคำตอบของตนเองเมื่อเทียบกับคำตอบของกลุ่ม และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ตามกระบวนการเทคนิคเดลฟายประยุกต์

3. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสำรวจผลการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแผนงาน/ โครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ประกอบกับตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสำรวจผลการดำเนินงานฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามและแบบสำรวจผลการดำเนินงานดังกล่าว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549, หน้า 242) และจากการคำนวณหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถาม จำนวน 43 รายการ มีค่าสูงกว่า เท่ากับ 0.80 และมีเพียง 3 รายการ มีค่าเท่ากับ 0.6 ซึ่งถือว่าข้อคำถามทุกข้อ มีค่าความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาสูงกว่าที่กำหนดไว้ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสำรวจผลการดำเนินงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการประเมิน กำหนดตัวชี้วัด และเกณฑ์

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับกำหนดรูปแบบกรอบแนวคิดการพัฒนาตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดของการ

ดำเนินการวิจัยและนัดหมายเวลาในการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1-2 ชั่วโมงต่อคน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ความครบถ้วนสมบูรณ์ตามประเด็นการสัมภาษณ์ และทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติมในประเด็นที่ข้อมูลยังไม่สมบูรณ์จนข้อมูลอิ่มตัว

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูล สำหรับตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 2 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน โดยติดตามผลการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. ชั้นประเมินผลการดำเนินงาน

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานโดยผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสำรวจผลการดำเนินงานเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามผลด้วยตนเอง

2.2 เก็บข้อมูลจากเอกสารบันทึกข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติดำเนินการเก็บรวบรวมโดยผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลสำหรับกำหนดรูปแบบกรอบแนวคิด การพัฒนาตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ความครอบคลุม ความเหมาะสมของข้อความและประเด็นต่าง ๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะใช้เป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์ประเมิน
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยที่จะใช้เป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์ประเมิน
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจที่จะใช้เป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์ประเมิน
- 4 หมายถึง เห็นด้วยที่จะใช้เป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์ประเมิน
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะใช้เป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์ประเมิน

การคัดเลือกตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน ดำเนินการโดยคัดเลือกข้อความที่ใช้เป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินในแต่ละด้านพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องที่ได้จาก

การตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะต้องมีค่ามัธยฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 3.50 และมีค่าพิสัยควอไทล์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 ถ้าค่าพิสัยควอไทล์ของเกณฑ์ข้อใดมากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกัน ค่าที่แสดงต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 229-230)

ค่ามัธยฐานต่ำกว่า 1.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะใช้ข้อความนั้นเป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยที่จะใช้ข้อความนั้นเป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจที่จะใช้ข้อความนั้นเป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยที่จะใช้ข้อความนั้นเป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน

ค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.50 ขึ้นไปหมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะใช้ข้อความนั้นเป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน

3. การเปรียบเทียบตัดสินผลการดำเนินงานกับเกณฑ์การประเมิน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้น ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ กำหนดเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง ดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง ดำเนินงานอยู่ในระดับดี

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง ดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษารูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นการประเมินตัวชี้วัดและเกณฑ์

ตอนที่ 4 ผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ตามตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้น

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน เอกสารบันทึกข้อมูล รายงานผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติรูปแบบการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์สามารถจำแนกออกเป็น 6 ด้าน 26 มิติ ดังนี้

1. การจัดการทำตามปทัสถาน (NTE: Normative Treatment Evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการจัดทำแผนงาน/ โครงการ ซึ่งระบุถึงความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างการจัดทำแผนงาน/ โครงการในเชิงทฤษฎีกับการจัดทำแผนงาน/ โครงการที่เกิดขึ้นจริงเป็นการประเมินคุณภาพของการจัดทำแผนงาน/ โครงการตามหลักทฤษฎีผลการประเมินจะทำให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน/ โครงการ หรือวิธีการที่ได้มาซึ่งแผน ถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการและเป็นแนวทางในการกำกับ ติดตาม และประเมินแผนงาน/ โครงการต่อไป ประกอบด้วยการประเมินใน 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ 2) มิติวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3) มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ และ 4) มิติทรัพยากร

2. บริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (NIE: Normative Implementation Evaluation) เป็นการประเมินการนำแผนงาน/ โครงการสู่การปฏิบัติจริงตามที่ได้กำหนดไว้ การประเมินจะระบุถึงความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างบริบทการนำแผนงาน/ โครงการสู่การปฏิบัติในเชิงทฤษฎีกับบริบทการนำแผนงาน/ โครงการสู่การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงเป็นการประเมินทั้งด้านปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) และกระบวนการ (Process evaluation) ของแผนงาน/ โครงการ ผลการประเมินจะทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่เกิด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารแผนงาน/ โครงการต่อไปประกอบด้วยการประเมินใน 8 มิติ ดังนี้ 1) มิติวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ 2) มิติการสื่อสารขององค์กร 3) มิติการกำกับดูแลกองทุนฯ 4) มิติการออกแบบกระบวนการงาน 5) มิติการควบคุมต้นทุน 6) มิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน 7) มิติขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และ 8) มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. ผลลัพธ์ตามปทัศสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation) เป็นการประเมินที่ระบุความชัดเจนอย่างเป็นระบบของผลลัพธ์ จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการวางแผนและการบริหารจัดการที่เหมาะสมต่อไปประกอบด้วยการประเมินใน 5 มิติ ดังนี้ 1) มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกองทุนฯ จากแผนปฏิบัติงาน 2) มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) มิติผลลัพธ์ด้านการจัดการบุคลากร 4) มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล และ 5) มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโตของกองทุนฯ

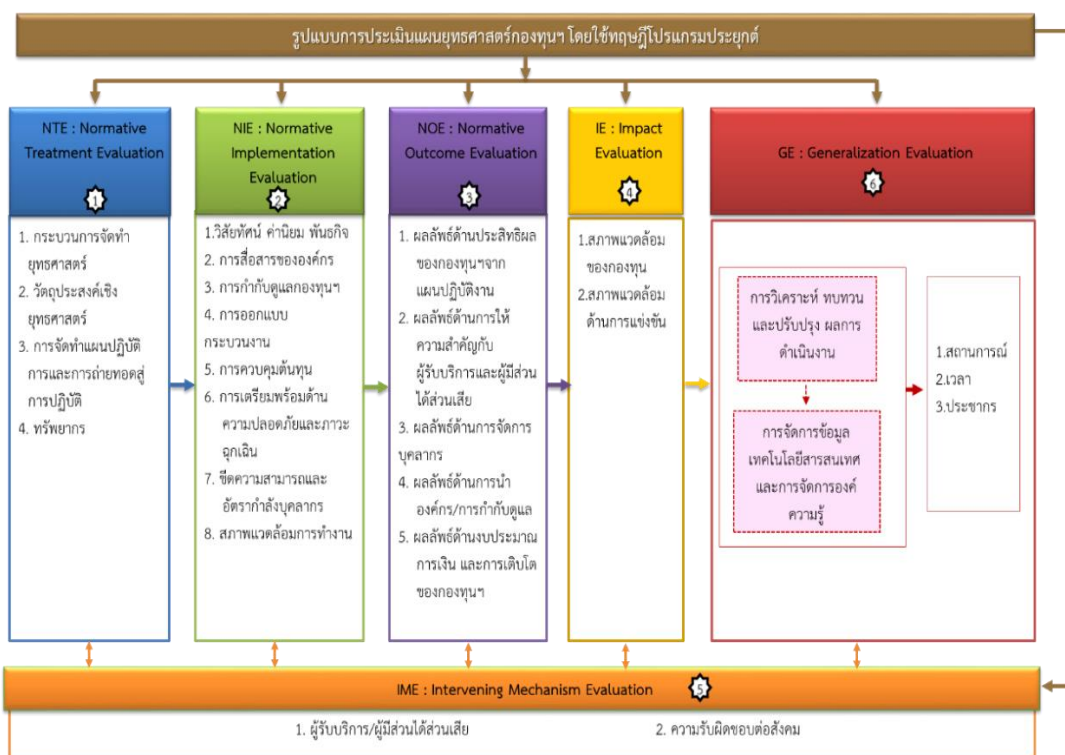
4. ผลกระทบ (IE: Impact Evaluation) เป็นการประเมินที่จะระบุถึงสาเหตุระหว่างการจัดทำแผนงาน/ โครงการกับผลลัพธ์โดยใช้ทฤษฎีรวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแผนงาน/ โครงการ เป็นแนวทางการประเมินประกอบด้วยการประเมินใน 2 มิติ ดังนี้ 1) มิติสภาพแวดล้อมภายใน และ 2) มิติสภาพแวดล้อมภายนอก

5. กลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation) เป็นการประเมินที่ระบุถึงสิ่งต่าง ๆ ที่สอดแทรกการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ การประเมินจะได้สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการหรือกลไกเชิงสาเหตุที่นำไปสู่ความสำเร็จ และความล้มเหลวของแผนงาน/ โครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแผนงาน/ โครงการต่อไป ประกอบด้วยการประเมิน 2 มิติ ดังนี้ 1) มิติผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 2) มิติความรับผิดชอบต่อสังคม

6. สรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation) เป็นการประเมินด้านการวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อจะทำให้ผลการประเมินสามารถสรุปพาดพิงไปยังสถานการณ์อื่น ๆ โดยเน้นการชี้ประเด็นสำคัญในการประยุกต์ใช้ผลการประเมินแต่หากปราศจากองค์ความรู้ที่ได้จากการสรุปนัยทั่วไปจะทำให้เกิดความไม่เข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์นั้น ๆ และยังเป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ในอนาคตประกอบด้วย

การประเมิน 5 มิติ ดังนี้ 1) มิติการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุง ผลการดำเนินงาน 2) มิติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ 3) มิติสถานการณ์ของแผนงาน/โครงการ 4) มิติเวลาของแผนงาน/โครงการ และ 5) มิติประชากรของแผนงาน/โครงการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผลการสังเคราะห์รูปแบบสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ทั้ง 6 ด้าน 26 มิติ สามารถนำเสนอได้ดังภาพที่ 4-1



ภาพที่ 4-1 รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์

จากการนำรูปแบบการประเมินตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ปรากฏผล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากกลุ่มผู้บริหารจำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจากกลุ่มนักวิชาการจำนวน 2 คน โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือเคยเกี่ยวข้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2556-2559) ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1.2 กลุ่มนักวิชาการ เป็นนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรกีฬา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความรู้ และประสบการณ์ สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับกรอบแนวคิดประเด็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติได้ จำนวน 2 คน

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เมื่อพิจารณารูปแบบการประเมินทั้ง 6 ด้าน ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าองค์ประกอบภายในรูปแบบต่าง ๆ มีความเป็นไปได้ที่จะใช้ในการประเมิน แต่องค์ประกอบบางมิติสามารถนำมารวมเป็นเรื่องเดียวกันได้ และได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัด และเกณฑ์สำหรับการประเมินดังข้อความคัดสรร ดังนี้

2.1 ด้านการจัดกระทำตามปทัศฐาน (NTE: Normative Treatment Evaluation)

“สิ่งที่ต้องเน้นในการประเมินด้านนี้ คือทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งควรเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่แผนหรือการปฏิบัติ นั้นหมายถึงคิดมาได้อย่างไร คิดแล้วถ่ายทอดอย่างไร ติดตามอย่างไร จูงใจอย่างไรเพื่อให้เกิดผล” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4)

“ในส่วนของกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์น่าจะรวมกันเพราะวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์เป็นตัวชี้วัดว่าสิ่งต่าง ๆ มันตอบโจทย์ใหม่ ยุทธศาสตร์ที่ทำเวิร์คหรือไม่ ด้านการใช้ทรัพยากร ต้องประเมินว่ามีเพียงพอต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ทั้งในด้านคน เงิน งบประมาณ” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2)

“การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ หรือแผนละเอียดว่ามันสามารถตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ใหญ่ใหม่ มีแผนละเอียดที่ครอบคลุมทุกมิติใหม่ การเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลต่อผลผลิตขององค์กร ความต้องการด้านทรัพยากรบุคคล ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องด้านการเงิน สังคม จริยธรรม ข้อกฎหมาย เทคโนโลยี ความมั่นคง และธรรมาภิบาล การเปลี่ยนแปลงของ

เศรษฐกิจโลก สิ่งเหล่านี้กองทุนฯเรามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนใหม่” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5)

2.2 ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (NIE: Normative Implementation Evaluation)

“บางส่วนที่สามารถรวมเป็นประเด็นเดียวกันได้ควรจะทำ เช่น ชัดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงาน อาจรวมกันเป็นประเด็นใหญ่ใช้คำว่าด้านทรัพยากรมนุษย์ ในด้านอื่น ๆ ก็เหมือนกันรวมเป็นประเด็นใหญ่แล้วค่อยมาแยกย่อยเป็นตัวชี้วัดแทนจะดีกว่า” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4)

“วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ อันนี้ไปไว้เป็นตัวชี้วัดดีกว่านะ ส่วนนี้ต้องมองกันอย่างเป็นระบบเนื่องจากเป็นระบบที่ใช้ในการดำเนินงานควรเน้นการประเมินภาพรวมการนำองค์กรของผู้บริหาร และการกำกับดูแลขององค์กรของผู้บริหารแต่ละระดับว่าเข้าใจถึงทิศทางเป้าหมายขององค์กรใหม่ มีความยั่งยืนของการไปสู่พันธกิจขององค์กรใหม่ ในส่วนการควบคุมต้นทุน ควบคุมต้นทุนประเมินโดยรวม ว่ามีการลดขั้นตอนในการทำงานใหม่บางเรื่องที่ไม่จำเป็นต้องทำก็ตัดออก มีการประกันความเสียหายของการทำงานใหม่ พิจารณาภาพใหญ่ ๆ” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5)

“การสื่อสารขององค์กร เป็นส่วนสำคัญเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ต้องประเมินทุกระดับ การสั่งการ การตัดสินใจในสิ่งที่จะต้องทำ ผลลัพธ์ควรออกมาอย่างไร มีการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอย่างไร” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3)

“การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน การป้องกันอุบัติเหตุ เตรียมพร้อม อันนี้ดีต้องประเมินวัตรระบบการเตรียมพร้อม ต้องคำนึงถึงการป้องกัน และเมื่อเกิดเหตุต้องมีวิธีบริหารจัดการให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุด เป็นการช่วยลดความเสี่ยง และควบคุมต้นทุนอีกด้วย” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1)

2.3 ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation)

“ผลลัพธ์ที่ประเมินตามกรอบเดิมของกองทุนฯน่าจะเป็น Balanced scorecard ซึ่งเอาไว้ใช้วางแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งการประเมินในส่วนนี้ควรประเมินว่าองค์กรของเรานั้นมีตัวชี้วัดต่าง ๆ สอดคล้องกับระบบการดำเนินงานทั้งหมดหรือไม่ เพื่อควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จทุก ๆ มิติ” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2)

2.4 ด้านผลกระทบ (IE: Impact Evaluation)

“ในด้านผลกระทบเป็นประเด็นสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรประเมินทั้งภายในและภายนอกองค์กรและทั้งทางบวกและทางลบ” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3)

2.5 ด้านกลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation)

“มุ่งเน้นการจัดสารสนเทศต่อผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Voice of customer) ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการเรียนรู้ความต้องการของกลุ่มคนเหล่านี้ใหม่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีวิธีการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้มีการประเมินความพึงพอใจ มีการจัดการกับข้อร้องเรียนอย่างไร (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5)

“ต้องวัดว่าพันธกิจมีการคำนึงถึงความรับผิดชอบที่มีต่อสาธารณะว่าได้รับการบริการที่ดีใหม่ สิ่งที่กองทุนฯควรทำอย่างเป็นระบบคือค่าสมประโยชน์ คือ การสร้างรายได้เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5)

2.6 ด้านสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation)

“สิ่งที่สำคัญคือต้องมีการประเมินว่ามีการวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงานใหม่ ไม่ใช่ทำแล้วไม่มีการวัดผล เหมือนตำน้ำพริกละลายแม่น้ำและนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาสร้างเป็นองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ เวลา และกลุ่มผู้เข้าร่วมอื่น ๆ ต้องเป็นตัวชี้วัดที่ประเมินว่าวิธีการใดที่กองทุนจัดการและเพิ่มพูนสินทรัพย์ทางความรู้ วิธีการเรียนรู้ วิธีการดำเนินการเพื่อให้อุ่นใจว่า ข้อมูลสารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นมีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5)

2.7 เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการ ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

“เกณฑ์ของตัวชี้วัดทุก ๆ มิติ ต้องจัดลำดับความสำคัญจัดสัก 5 ระดับแล้วให้คะแนนและมาตัดสินด้วยคะแนนที่หลังว่าผ่านเกณฑ์หรือไม่ โดยทั่วไปถ้าเต็ม 5 คะแนนน่าจะจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยสัก 3.51 จึงจะผ่านลองไปตรวจสอบดูว่ามีทฤษฎีไหนเขียนไว้ใหม่ ส่วนขั้นตอนและกระบวนการประเมินต้องใส่ไว้ในคู่มือการประเมิน” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2)

“เกณฑ์ของตัวชี้วัดถ้าให้เป็นคะแนนก็ได้แต่ขั้นตอนและกระบวนการประเมินต้องจัดทำคู่มือไว้จะส่งผลต่อการประเมินในครั้งต่อ ๆ ไป ลองไปศึกษาการประเมินของกกท. หรือการประเมินการพัฒนาการกีฬาเป็นเลิศมาเป็นแบบก็ได้” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5)

“รูปแบบการประเมินแต่ละด้าน ต้องมีความเชื่อมโยงกันลักษณะเหมือน ทฤษฎีระบบ กล่าวคือ ด้านที่ 1 ส่งผลต่อด้านที่ 2, 3, 4 และ 5 และด้านที่ 5 ควรย้อนกลับมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงาน” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2)

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์สำหรับประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ สรุปได้เป็น 6 ด้าน รวม 23 มิติ ประกอบด้วย

ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน (NTE: Normative Treatment Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 3 มิติ ดังนี้ 1) มิติกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ 2) มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ และ 3) ทรัพยากร

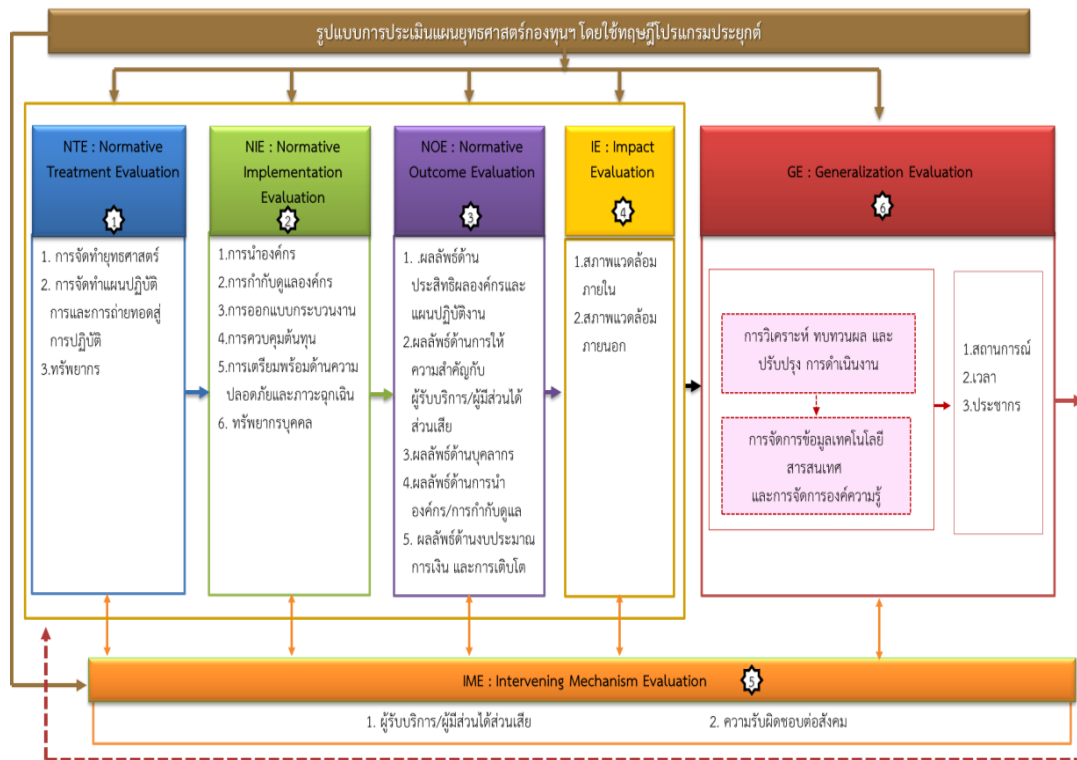
ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (NIE: Normative Implementation Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 6 มิติ ดังนี้ 1) มิติการนำองค์กร 2) มิติการกำกับดูแลองค์กร 3) มิติการออกแบบกระบวนการงาน 4) มิติการควบคุมต้นทุน 5) มิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน และ 6) มิติทรัพยากรบุคคล

ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 5 มิติ ดังนี้ 1) มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลขององค์กรและแผนปฏิบัติงาน 2) มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) มิติผลลัพธ์ด้านบุคลากร 4) มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล และ 5) มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต

ด้านผลกระทบ (IE: Impact Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 2 มิติ ดังนี้ 1) มิติสภาพแวดล้อมภายใน และ 2) มิติสภาพแวดล้อมภายนอก

ด้านกลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 2 มิติ ดังนี้ 1) มิติผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 2) มิติความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 5 มิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน 2) มิติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ 3) มิติสถานการณ์ของแผนงาน/ โครงการ 4) มิติเวลาของแผนงาน/ โครงการ และ 5) มิติประชากรของแผนงาน/ โครงการดังภาพที่ 4-2



ภาพที่ 4-2 รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์

จากการนำประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน พิจารณาความเหมาะสมตามกระบวนการเดลฟายประยุกต์ แบ่งเป็น 6 ด้าน รวม 23 มิติ 42 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน (Normative treatment evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 4 มิติ 7 ตัวชี้วัด 2) ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (NIE: Normative Implementation Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 6 มิติ 12 ตัวชี้วัด 3) ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 5 มิติ 13 ตัวชี้วัด 4) ด้านผลกระทบ (IE: Impact Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 2 มิติ 3 ตัวชี้วัด 5) ด้านกลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 2

มิติ 2 ตัวชี้วัด 6) ด้านสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 5 มิติ 5 ตัวชี้วัด ซึ่งปรากฏผล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของรูปแบบการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์ ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารจำนวน 6 คน กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 3 คน กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 7 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้บริหาร คือ กลุ่มผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นคณะกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ หรือเป็นผู้บริหารกกท.ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในระดับนโยบายของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรกีฬาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน

1.2 กลุ่มนักวิชาการ คือ กลุ่มผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวัดและการประเมินหรือการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งมีความรู้ ประสบการณ์และสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติได้ จำนวน 3 คน

1.3 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ กลุ่มผู้ที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานที่รับบริการจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ผู้ฝึกสอน ผู้ตัดสิน นักกีฬา ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัด และเกณฑ์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติได้จำนวน 7 คน

1.4 กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน คือ กลุ่มผู้ที่รับผิดชอบการดำเนินงานในกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยตรง ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานทั้งในระดับแผนงาน และระดับโครงการ จำนวน 3 คน ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|------------|-------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 11 | 57.89 |
| หญิง | 8 | 42.11 |

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------|-------|--------|
| อายุ (ปี) | | |
| 31-40 ปี | 6 | 31.58 |
| 41-50 ปี | 4 | 21.05 |
| 51-60 ปี | 9 | 47.37 |
| อายุงานเฉลี่ย 18.84 ปี | | |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 3 | 15.79 |
| ปริญญาโท | 8 | 42.11 |
| ปริญญาเอก | 8 | 42.11 |

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาความเหมาะสมของประเด็นการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.37 มีอายุงานเฉลี่ย 18.84 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11

ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นตัวชี้วัด และเกณฑ์จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale)

1. ด้านการจัดกระทำตามปทัศฐาน (Normative treatment evaluation) ประกอบด้วยการประเมิน 4 มิติ 7 ตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามตารางที่ 4-2 ดังนี้

ตารางที่ 4-2 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ ตัวชี้วัด ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน

| ตัวชี้วัดที่ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q_3-Q_1 | ความ เหมาะสม ของตัวชี้วัด |
|--|-----------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| 1.1 มิติการจัดทำยุทธศาสตร์ | | | |
| 1.1.1 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.2 มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ | | | |
| 1.2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.2.2 การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.3 มิติทรัพยากร | | | |
| 1.3.1 ทรัพยากรในการบริหาร | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.3.2 แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.3.3 ด้านการเงิน | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 1.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก | 4 | 1 | เหมาะสม |

จากตารางที่ 4-2 แสดงให้เห็นว่า ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

| ระดับคะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนสำหรับรองรับโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ | | | |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีแผนบริหารความเสี่ยงที่อาจเป็นภัยคุกคามต่อความยั่งยืนและผลสำเร็จของกองทุนฯ | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการเทียบเคียงกับแนวปฏิบัติที่ดี (Benchmarking) เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารงานที่ดี | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนยุทธศาสตร์กองทุน, รายงานการประชุม, ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยภายในภายนอกที่ใช้ประกอบการวางแผน, จดหมาย/ หนังสือราชการเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

จากตารางที่ 4-3 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการ และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | กองทุนฯมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการกำหนดให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานในกองทุนฯร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการ | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของกองทุนฯในแต่ละวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเพื่อใช้ติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: ข้อมูลจากระบบสารสนเทศและการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคล, การสำรวจข้อมูลจริงในพื้นที่, รายงานการประชุม, แผนปฏิบัติการ, รายงานผลการดำเนินงาน

จากตารางที่ 4-4 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มติการจัดทำแผนปฏิบัติการ และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 1.2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีกระบวนการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติในภาพรวม | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติในระดับกลุ่มงานและบุคคล | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และกำหนดตัวชี้วัดประกอบการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดเป้าประสงค์ในระดับกลุ่มงาน (ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ ประชุมกลุ่มย่อย) | | | |

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่บุคลากรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ที่กำหนดโดยมีกระบวนการ ติดตามประเมินผล | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานการประชุม, ระบบฐานข้อมูล, แผนที่ยุทธศาสตร์, จดหมาย/ หนังสือราชการ/ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ

จากตารางที่ 4-5 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์ สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านการจัดกระทำตาม ปทัสถาน มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 1.2.2 การถ่ายทอด แผนสู่การปฏิบัติกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการ ประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มิติทรัพยากร ตัวชี้วัดที่ 1.3.1 ทรัพยากรในการ บริหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.3.1 ทรัพยากรในการบริหาร

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการจัดเตรียมทรัพยากรในการบริหาร ประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีทรัพยากร ในการบริหารที่มีคุณภาพและปริมาณที่ พอเพียงสนับสนุนแผนปฏิบัติการจน ประสบความสำเร็จได้ | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และเมื่อเกิด สถานการณ์จำเป็นต้องปรับแผน กองทุนฯ สามารถปรับการใช้ทรัพยากร เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการ ประเมินความเสี่ยงจากระบบการควบคุม ภายในพื้นฐาน | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการจัดทำ แผนบริหารความเสี่ยงควบคู่กับ แผนปฏิบัติการ | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานการประชุมพิจารณาจัดสรรทรัพยากร, บันทึก
ข้อความการขออนุมัติจัดซื้อต่าง ๆ, ข้อมูลการประเมินความเสี่ยงและควบคุมภายใน

จากตารางที่ 4-6 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านการจัดกระทำตาม
ปทัสถาน มิติทรัพยากร ตัวชี้วัดที่ 1.3.1 ทรัพยากรในการบริหาร กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
สอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัย
ระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มิติทรัพยากร ตัวชี้วัดที่ 1.3.2 แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.3.2 แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบมีลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภาระงาน | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลที่ผ่านการพัฒนาแล้วเพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน (Career path) โดยมีแผนรองรับการปรับเพิ่มลดทรัพยากรบุคคลด้วย | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล, รายงานการประชุมในการระดมความคิดด้าน HR, จดหมาย/ หนังสือราชการ/ เว็บไซต์ด้าน HR, บันทึกข้อความการขอ

อนุมติจัดซื้อต่าง ๆ, ข้อมูลการประเมินความเสี่ยงและควบคุมภายใน

จากตารางที่ 4-7 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มิติทรัพยากร ตัวชี้วัดที่ 1.3.2 แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มิติทรัพยากร ตัวชี้วัดที่ 1.3.3 ด้านการเงินผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.3.3 ด้านการเงิน

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีแผนการใช้จ่ายเงินที่รองรับทุกพันธกิจตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการกำหนดระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์ในการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์ในการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้ เป็นไปตามเป้าหมายทุกแผนปฏิบัติการ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบเสนอต่อผู้บริหารตามลำดับชั้น | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำข้อมูลจากการติดตามการใช้จ่ายเงิน/ ข้อร้องเรียนต่าง ๆ มาประกอบการวางแผนงบประมาณในอนาคตต่อไป | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: ระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์การเงิน, แผนการใช้จ่ายงบประมาณ, รายงานทางการเงิน, ขอร้องเรียนจากผู้รับบริการ

จากตารางที่ 4-8 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มิติทรัพยากร ตัวชี้วัดที่ 1.3.3 ด้านการเงิน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มิติทรัพยากร ตัวชี้วัดที่ 1.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 1.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

| ระดับคะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่างควอไทล์ Q3-Q1 | ความเหมาะสมของเกณฑ์ |
|------------|---|-----------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | มีระเบียบและมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดการใช้งาน การจัดเก็บ และบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการตรวจสอบสภาพสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอและปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการจัดทำทะเบียน ประวัติการใช้งาน และการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง | 5 | 1 | เหมาะสม |

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการใช้ข้อมูลตามข้อ 3 ประกอบการจัดหาและการจัดจำหน่ายพัสดุเพื่อลดภาระในการบำรุงรักษา ในเวลาที่เหมาะสม | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส.ในกองทุนฯอย่างสม่ำเสมอ | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: ระเบียบฯ/ คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ, แผนและรายงานผลการจัดกิจกรรม 5ส., ทะเบียน ประวัติในการจัดหาและการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์, จดหมาย/ หนังสือราชการ/ เว็บไซต์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

จากตารางที่ 4-9 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน มิติทรัพยากร ตัวชี้วัดที่ 1.3.3 ด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

2. ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (Normative implementation evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 6 มิติ 12 ตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำไปโปรแกรมสู่การปฏิบัติ

| ตัวชี้วัดที่ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q ₃ -Q ₁ | ความ เหมาะสมของ ตัวชี้วัด |
|--|-----------------|---|---------------------------------|
| 2.1 มิติการนำองค์กร | | | |
| 2.1.1 วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.1.2 การสื่อสารขององค์กร | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 2.2 มิติการกำกับดูแลองค์กร | | | |
| 2.2.1 การกำกับดูแลองค์กร | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.3 มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน | | | |
| 2.3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.3.2 การบริหารความเสี่ยง | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.3.3 การควบคุมภายใน | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.3.4 การตรวจสอบภายใน | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.3.5 การบริหารจัดการสารสนเทศ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 2.4 มิติการควบคุมต้นทุน | | | |
| 2.4.1 การควบคุมต้นทุน | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 2.5 มิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน | | | |
| 2.5.1 การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 2.6 มิติทรัพยากรบุคคล | | | |
| 2.6.1 ชีตความสามารถและอัตรากำลัง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 2.6.2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร | 5 | 1 | เหมาะสม |

จากตารางที่ 4-10 แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัด สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ด้านบริหารการนำ โปรแกรมสู่การปฏิบัติ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริหารการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการนำองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ด้านบริหารการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการนำองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | ผู้บริหารทุกระดับในกองทุนฯมีการระดมความคิดในการถกแถลง ปรับปรุง กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจของกองทุนฯ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากรทุกฝ่ายในกองทุนฯ โดยกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และผู้บริหารของกองทุนฯมีการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในกองทุนฯ | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และเน้นให้บุคลากรดำเนินงาน ให้บังเกิดผลตามวิสัยทัศน์ของกองทุนเพื่อบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ | | | |

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำ ข้อมูลลงในระบบสารสนเทศของกองทุน | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนยุทธศาสตร์กองทุน, รายงานการประชุมในการ
จัดทำแผนยุทธศาสตร์, ประกาศ/ แผ่นพับ, เว็บไซต์, จดหมาย/ หนังสือราชการ

จากตารางที่ 4-11 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำ
โปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการนำองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.1.1 วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม กลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน
 ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการนำองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 การ
สื่อสารขององค์กรผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 การสื่อสารของ
องค์กร

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3- Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ของกกท. | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการ สื่อสารข้อมูลที่จำเป็นให้กับผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ | | | |

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3- Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารในลักษณะการสื่อสารสองทิศทาง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตการสื่อสารให้พนักงานแต่ละระดับเพื่อบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในการสื่อสารได้อย่างเป็นระบบ | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบสื่อสารที่เป็นรูปแบบเฉพาะของกองทุนฯ | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานการประชุม, การทำหนังสือเวียน, ป้ายประกาศ, เว็บไซต์, จดหมายข่าว, Line application, Facebook

จากตารางที่ 4-12 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ด้านบริหารนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติมีการนำองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.1.2 การสื่อสารขององค์กรกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริหารนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มีการกำกับดูแลองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 การกำกับดูแลองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ค่ามัชฌม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 การกำกับดูแลองค์กร

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัชฌม Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|---------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | กองทุนฯมีการกำหนดระเบียบ/หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงาน ภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการ ติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามข้อที่ 1 อย่างเคร่งครัด | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการ ควบคุมด้านการเงินและการทุจริตใน รูปแบบต่าง ๆ รวมถึงผลกระทบต่อ ผลประโยชน์ของประเทศและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียต่าง ๆ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีตัวชี้วัด สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของ ผู้บริหารกองทุนฯ | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้ผล การประเมินไปพัฒนาและปรับปรุง ประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการ องค์กร | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: ระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์, คำรับรองการปฏิบัติงาน, รายงาน
ผลการดำเนินงานประจำปี

จากตารางที่ 4-13 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำ
โปรแกรมสู่การปฏิบัติ มีติดการกำกับดูแลองค์กร ตัวชี้วัดที่ 2.2.1 การกำกับดูแลองค์กร กลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน
ตัวชี้วัดที่ 2.3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.3.1 มาตรฐาน
การปฏิบัติงาน

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work flow) และมาตรฐานคุณภาพงานเป็นลายลักษณ์ อักษร | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการนำ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี ไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการ พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการ วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทาง แก้ไขตามกรอบมาตรฐานสู่การปฏิบัติงาน (Work flow) | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการ ปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยใช้นวัตกรรมที่ผ่านความเห็นชอบจาก ผู้บริหาร | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน:คู่มือการดำเนินงาน, มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work flow), นวัตกรรมที่ผู้บริหารเห็นชอบแล้ว

จากตารางที่ 4-14 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 2.3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงานกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 2.3.2 การบริหารความเสี่ยงผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.3.2 การบริหารความเสี่ยง

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการระบุความเสี่ยงของกองทุนฯเป็น ลายลักษณ์อักษร | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และการ ประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และการกำหนด แผนงานบริหารความเสี่ยง | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และการ ดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงโดย การจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยง | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้ ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเก็บ ข้อมูลไปใช้ในการบริหารและจัดการ ความเสี่ยง | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน:แผนบริหารความเสี่ยง, คู่มือการบริหารความเสี่ยง, ข้อมูลความเสี่ยงของกองทุนฯ

จากตารางที่ 4-15 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 2.3.2 การบริหารความเสี่ยง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 2.3.3 การควบคุมภายใน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.3.3 การควบคุมภายใน

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | ผู้บริหารระดับสูงให้ความเห็นชอบในการดำเนินการควบคุมภายในของกองทุนฯ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร | | | |
| 2 | มีการปฏิบัติตามข้อ 1 และมีการกำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในที่ชัดเจน | | | |
| 3 | มีการปฏิบัติตามข้อ 2 และมีการทำงานร่วมกับส่วนงานที่รับผิดชอบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงการตรวจสอบภายในของกกท. | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการปฏิบัติตามข้อ 3 และมีกระบวนการสอบทานรายงานทางการเงิน และมีใช้ทางการเงิน อย่างเป็นระบบ | | | |
| 5 | มีการปฏิบัติตามข้อ 4 และมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการควบคุมภายในและการติดตามประเมินผลอย่างเหมาะสม | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: คู่มือการควบคุมภายในของกองทุนฯ, หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในของกองทุนฯ, รายงานการประชุมเกี่ยวกับการควบคุมภายในของกองทุน, สารสนเทศด้านการควบคุมภายใน

จากตารางที่ 4-16 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 2.3.3 การควบคุมภายใน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 2.3.4 การตรวจสอบภายในผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 2.3.4 การตรวจสอบภายใน

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการตรวจสอบภายในที่มีการกำหนดระเบียบและการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการวางแผนการตรวจสอบ นำเสนออนุมัติต่อผู้บริหารระดับสูงของกองทุนฯ | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการตรวจสอบภายใน พร้อมรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนของการตรวจสอบภายใน | 5 | 1 | เหมาะสม |

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการ รายงานผลการตรวจสอบที่ครบถ้วนตามที่ กำหนดในแผนการตรวจนำเสนอผู้บริหาร ระดับสูงของกองทุนฯ | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการ รายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานและเสนอ ข้อคิดเห็นต่อผู้ปฏิบัติงาน | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: คู่มือการตรวจสอบภายใน, แผนการตรวจสอบภายใน
จากตารางที่ 4-17 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำ
โปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 2.3.4 การตรวจสอบภายใน
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่า
มัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน
ตัวชี้วัดที่ 2.3.5 การบริหารจัดการสารสนเทศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.3.5 การบริหารจัดการ
สารสนเทศ

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติงาน ด้านสารสนเทศเพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการของกองทุนฯ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระบบ สารสนเทศที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้าน บุคลากรทุกตำแหน่งในกองทุนฯ | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบ การเก็บข้อมูลเพื่อช่วยในการติดตามหรือ วัดผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีระบบ สารสนเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ นโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีระบบ สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Back office) ที่ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ได้ | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนแม่บทด้านบริหารจัดการสารสนเทศ, รายงานการ
ประชุมในการระดมความคิดด้านการจัดการสารสนเทศ, จดหมาย/ หนังสือราชการ/ ระบบ
สารสนเทศในกองทุน

จากตารางที่ 4-18 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำ

โปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 2.3.5 การบริหารจัดการ
สารสนเทศ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน
และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำ โปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการควบคุมต้นทุน ตัวชี้วัดที่ 2.4.1 การ
ควบคุมต้นทุน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.4.1 การควบคุม
ต้นทุน

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการควบคุมต้นทุนของกระบวนการ ทำงานต่าง ๆ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการ ป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความ ผิดพลาดในการดำเนินงาน | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการ ประกันความเสียหาย หรือการสูญเสีย ผลประโยชน์ของกองทุนฯต่อผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการลด ต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบผลการ ดำเนินงาน โดยรวม | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีวิธีการ สร้างความสมดุลระหว่างความจำเป็นใน การควบคุมต้นทุนกับความต้องการของ ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนบริหารความเสี่ยง, คู่มือการบริหารความเสี่ยง, จดหมาย/ หนังสือราชการ/ ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมต้นทุน

จากตารางที่ 4-19 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำ โปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการควบคุมต้นทุน ตัวชี้วัดที่ 2.4.1 การควบคุมต้นทุน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำ โปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัย ต่อภาวะฉุกเฉิน ตัวชี้วัดที่ 2.5.1 การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉินผลการวิเคราะห์ ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.5.1 การเตรียมพร้อม ด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการจัดทำแผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน ในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการเตรียม ความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่ ประกอบด้วย การป้องกันความต่อเนื่อง ของการปฏิบัติการ และการทำให้คืนสู่ สภาพปกติโดยเร็ว | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการ ซักซ้อมการเตรียมความพร้อมฯ โดยมีการ ใช้ทรัพยากร คน เงิน สิ่งของให้สอดคล้อง กับปัญหา/ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น | 4 | 1 | เหมาะสม |

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และการตรวจติดตามประเมิน แผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุงแผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน:แผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน (Incident management plans), จดหมาย, หนังสือราชการ, รายงานการประเมินผลแผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน

จากตารางที่ 4-20 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน ตัวชี้วัดที่ 2.5.1 การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ 2.6.1 วัดความสามารถและอัตรากำลัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.6.1 ชีตความสามารถ และอัตรากำลัง

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการ ด้านอัตรากำลังบุคลากรทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิที่กองทุนฯ จำเป็นต้องมีในแต่ละ ระดับ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการจัด โครงสร้างการบริหารบุคลากรเพื่อให้งาน ของกองทุนฯ บรรลุผลสำเร็จ | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการว่าจ้าง บรรจุ ตามความจำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่า สามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่าง ต่อเนื่อง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการพัฒนา บุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ความต้องการด้านต่าง ๆ ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการ บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์บุคลากรที่ผ่าน การพัฒนาแล้วสนับสนุนการดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล, โครงสร้างการบริหาร
บุคลากร, รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4-21 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำ โปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ 2.6.1 ชี้วัดความสามารถและอัตรากำลัง กลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ 2.6.2 การ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 2.6.2 การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ ให้เกิด บรรยากาศการทำงานและการพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากรที่ดีแก่บุคลากรของ กองทุน | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อ สร้างความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ดี | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการ บริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยก ย่องเชิดชูเกียรติแก่พนักงานทุกคนด้วย ความเสมอภาค โปร่งใส ยุติธรรม | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ใช้ประโยชน์จาก ความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และมุมมองของบุคลากร | | | |

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการวางแผนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: ความพึงพอใจของบุคลากร, แผนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการสืบทอดตำแหน่ง, เอกสารประกอบการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในกองทุนฯ จากตารางที่ 4-22 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ มิติทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดที่ 2.6.2 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

3. ด้านผลลัพธ์ตามปทัศสถาน (Normative outcome evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 5 มิติ 13 ตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตามปทัศฐาน

| ตัวชี้วัดที่ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q ₃ -Q ₁ | ความ เหมาะสม ของตัวชี้วัด |
|--|-----------------|---|---------------------------------|
| 3.1 มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพองค์กรและแผนปฏิบัติงาน | | | |
| 3.1.1 ผลสำเร็จจากการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย (เหรียญรางวัล) | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 3.1.2 ความสำเร็จขององค์กรกีฬา | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 3.1.3 การขยายฐานนักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 3.1.4 การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 3.1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกีฬา | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 3.1.6 ปริมาณการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติในประเทศไทย | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 3.1.7 สวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬา | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 3.2 มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | |
| 3.2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการบริการ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 3.2.2 การพัฒนาการให้บริการของกองทุนจากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 3.3 มิติผลลัพธ์ด้านบุคลากร | | | |
| 3.3.1 ความพึงพอใจของพนักงานกองทุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 3.4 มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล | | | |
| 3.4.1 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ | 4 | 1 | เหมาะสม |

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q ₃ -Q ₁ | ความ เหมาะสม ของตัวชี้วัด |
|--|-----------------|---|---------------------------------|
| 3.5 มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต | | | |
| 3.5.1 ร้อยละการให้บริการของกองทุนฯที่ ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 3.5.2 การบันทึกข้อมูลทางการเงินของ ปีงบประมาณที่ประเมินในระบบฐานข้อมูลภายใน เดือนแรกของปีงบประมาณถัดไป | 4 | 1 | เหมาะสม |

จากตารางที่ 4-23 แสดงให้เห็นว่า ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กร และแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 ผลสำเร็จจากการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย (เหรียญรางวัล) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 ผลสำเร็จจาก การแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย (เหรียญรางวัล)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3- Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | อันดับที่ 5 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | | | |
| 2 | อันดับที่ 4 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | | | |
| 3 | อันดับที่ 3 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | อันดับที่ 2 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | | | |
| 5 | อันดับที่ 1 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานผลการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ จากตารางที่ 4-24 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตาม ปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด 3.1.1 ผลสำเร็จจากการ แข่งขันกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย (เหรียญรางวัล) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น สอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กร และแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 ความสำเร็จขององค์กรกีฬา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 ความสำเร็จขององค์กรกีฬา

| ระดับคะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯมีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศของกกท.ในระดับดีขึ้นไปไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 | | | |
| 2 | จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯมีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศของกกท.ในระดับดีขึ้นไปไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 | | | |
| 3 | จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯมีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศของกกท.ในระดับดีขึ้นไปไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯมีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศของกกท.ในระดับดีขึ้นไปไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 | | | |
| 5 | จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯมีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศของกกท.ในระดับดีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 90 | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานผลการประเมินสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปี/ สมาคมกีฬาจังหวัด, ข้อมูลเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย/ สมาคมกีฬาจังหวัด

จากตารางที่ 4-25 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตาม ปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 ความสำเร็จของ องค์กรกีฬา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.3: การขยายฐานนักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.3 การขยายฐาน นักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | จำนวนนักกีฬาทิมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา | | | |
| 2 | จำนวนนักกีฬาทิมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5 | | | |
| 3 | จำนวนนักกีฬาทิมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10 | 5 | 1 | เหมาะสม |

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 4 | จำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15 | | | |
| 5 | จำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่าร้อยละ 15 | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานผลการคัดเลือกนักกีฬาทีมชาติจากสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยต่าง ๆ, รายงานการส่งนักกีฬาไปแข่งขันกีฬาระหว่างประเทศ, หนังสือขออนุญาตส่งนักกีฬาไปทดสอบสมรรถภาพ

จากตารางที่ 4-26 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.3 การขยายฐานนักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.4 การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.4 การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเท่ากับในปี ที่ผ่านมา | | | |
| 2 | จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปี ที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5 | | | |
| 3 | จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปี ที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10 | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปี ที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15 | | | |
| 5 | จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปี ที่ผ่านมาเกินกว่า ร้อยละ 15 | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: ผลการพิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณประจำปี
ของกองทุนฯ จากคณะกรรมการกองทุนฯ

จากตารางที่ 4-27 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์ สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตาม
ปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.4 การสนับสนุน
สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้
เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดที่ 3.1.5: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกีฬาผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.5 การพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรกีฬา

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา | | | |
| 2 | จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5 | | | |
| 3 | จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10 | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15 | | | |
| 5 | จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่า ร้อยละ 15 | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน:หนังสือรับรองการผ่านการอบรมบุคลากรกีฬาในระดับนานาชาติจากสหพันธ์กีฬานานาชาติ

จากตารางที่ 4-28 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกีฬาในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่า มัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.6 ปริมาณการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.6 ปริมาณการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติในประเทศไทย

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา | | | |
| 2 | จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5 | | | |
| 3 | จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10 | 4 | 1 | เหมาะสม |

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 4 | จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับ นานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกิน ร้อยละ 15 | | | |
| 5 | จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับ นานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่า ร้อยละ 15 | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน:ผลการพิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณประจำปี
ของกองทุนฯ จากคณะกรรมการกองทุนฯ

จากตารางที่ 4-29 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตาม
ปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.6 ปริมาณการจัดการ
แข่งขันกีฬาระดับนานาชาติในประเทศไทย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่
จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน
ตัวชี้วัดที่ 3.1.7 สวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬาผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.1.7 สวัสดิการของ
นักกีฬา/ บุคลากรกีฬา

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬา | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความ พึงพอใจอยู่ในระดับน้อย | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความ พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความ พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานผลการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการของ
นักกีฬา/ บุคลากรกีฬา, แบบสำรวจ

จากตารางที่ 4-30 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตาม
ปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ 3.1.7 สวัสดิการของ
นักกีฬา/ บุคลากรกีฬา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ใน
การประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มี
ส่วนได้ส่วนเสีย ตัวชี้วัดที่ 3.2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพ
ในการบริการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-31

ตารางที่ 4-31 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการบริการ

| ระดับคะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่างควอไทล์ Q3-Q1 | ความเหมาะสมของเกณฑ์ |
|------------|---|-----------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | มีการประเมินคุณภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานผลการประเมินคุณภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, แบบสำรวจ

จากตารางที่ 4-31 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์ สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวชี้วัดที่ 3.2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการบริการ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวชี้วัดที่ 3.2.2 การพัฒนาการให้บริการของกองทุนฯ จากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.2.2 การพัฒนาการให้บริการของกองทุนฯ จากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

| ระดับคะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำเสนอผู้บริหารตามลำดับขั้น | | | |
| 2 | ดำเนินการตามข้อ 1 และมีการแก้ไขปรับปรุง | | | |
| 3 | ดำเนินการตามข้อ 2 และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างเป็นทางการ | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | ดำเนินการตามข้อ 3 และจัดทำเป็นแผนงานประจำปี | | | |
| 5 | ดำเนินการตามข้อ 4 และติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหาตามแผนงาน | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานผลการพัฒนาการให้บริการของกองทุนฯ จากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากตารางที่ 4-32 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนากิจการบำบัดทุกข์ บำรุงทุกข์ โดยให้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวชี้วัดที่ 3.2.2 การพัฒนาการให้บริการของกองทุนฯ จากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัวชี้วัดที่ 3.3.1 ความพึงพอใจของพนักงานกองทุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-33

ตารางที่ 4-33 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.3.1 ความพึงพอใจของพนักงานกองทุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ

| ระดับคะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานกองทุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานกองทุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ, แบบสำรวจ

จากตารางที่ 4-33 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านบุคลากร ตัวชี้วัดที่ 3.3.1 ความพึงพอใจของพนักงานกองทุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล ตัวชี้วัดที่ 3.4.1 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-34

ตารางที่ 4-34 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.4.1 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | จำนวนพนักงานกองทุนฯที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯเท่ากับร้อยละ 51-60 | | | |
| 2 | จำนวนพนักงานกองทุนฯที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯเท่ากับร้อยละ 61-70 | | | |
| 3 | จำนวนพนักงานกองทุนฯที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯเท่ากับร้อยละ 71-80 | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | จำนวนพนักงานกองทุนฯที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯเท่ากับร้อยละ 81-90 | | | |
| 5 | จำนวนพนักงานกองทุนฯที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯเท่ากับร้อยละ 91-100 | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แบบสำรวจ

จากตารางที่ 4-34 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล ตัวชี้วัดที่ 3.4.1 ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสสถาน มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต
ตัวชี้วัดที่ 3.5.1 ร้อยละการให้บริการของกองทุนฯ ที่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-35

ตารางที่ 4-35 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.5.1 ร้อยละ
การให้บริการของกองทุนฯ ที่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 70 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายใน สิ้นปีงบประมาณ | | | |
| 2 | ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายใน สิ้นปีงบประมาณ | | | |
| 3 | ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายใน สิ้นปีงบประมาณ | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 85 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายใน สิ้นปีงบประมาณ | | | |
| 5 | ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 90 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายใน สิ้นปีงบประมาณ | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน:มาตรฐานการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4-35 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตาม
ปทัสสถาน มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต ตัวชี้วัดที่ 3.5.1 ร้อยละการให้บริการ

ของกองทุนฯ ที่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ตามปทัสสถาน มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต ตัวชี้วัดที่ 3.5.2 การบันทึกข้อมูลทางการเงินของปีงบประมาณที่ประเมินในระบบฐานข้อมูล ภายในเดือนแรกของปีงบประมาณถัดไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-36

ตารางที่ 4-36 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 3.5.2 การบันทึกข้อมูลทางการเงินของปีงบประมาณที่ประเมินในระบบฐานข้อมูล ภายในเดือนแรกของปีงบประมาณถัดไป

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 8 เดือน | | | |
| 2 | บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 9 เดือน | | | |
| 3 | บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 10 เดือน | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 11 เดือน | | | |
| 5 | บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 12 เดือน | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน:แบบบันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชี จากตารางที่ 4-36 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์ สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลลัพธ์ตาม ปทัสสถาน มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต ตัวชี้วัดที่ 3.5.2 การบันทึกข้อมูลทางการเงินของปีงบประมาณที่ประเมินในระบบฐานข้อมูล ภายในเดือนแรกของปีงบประมาณถัดไป

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

4. ด้านการประเมินผลกระทบ (Impact evaluation) ประกอบด้วย มิติการประเมิน 2 มิติ 3 ตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-37

ตารางที่ 4-37 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลกระทบ

| ตัวชี้วัดที่ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q_3-Q_1 | ความ เหมาะสมของ ตัวชี้วัด |
|---|-----------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| 4.1 มิติสภาพแวดล้อมภายใน | | | |
| 4.1.1 สภาพแวดล้อมภายใน | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4.2 มิติสภาพแวดล้อมภายนอก | | | |
| 4.2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อ ความเป็นเลิศ | 4 | 1 | เหมาะสม |

จากตารางที่ 4-37 แสดงให้เห็นว่า ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรม ด้านผลกระทบ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลกระทบ มิติสภาพแวดล้อมภายใน ตัวชี้วัดที่ 4.1.1 สภาพแวดล้อมภายใน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-38

ตารางที่ 4-38 ค่ามัชฌม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ ด้านผลกระทบ มิติ
สภาพแวดล้อมภายใน ตัวชี้วัดที่ 4.1.1 สภาพแวดล้อมภายใน

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัชฌม Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|---------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการวิเคราะห์ผลกระทบต่อพันธกิจหรือ หน้าที่ตามกฎหมายของกองทุนฯ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการ ดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่ จำเป็นต่อการใช้งานด้วยรูปแบบที่สะดวก สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และในกรณี ฉุกเฉิน กองทุนมีวิธีการทำให้มีความมั่นใจ ว่าระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์รวมทั้ง ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถใช้งานได้ อย่างต่อเนื่อง | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีบุคลากรที่มี คุณสมบัติเหมาะสมกับภารกิจ และ ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายระเบียบ และ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนยุทธศาสตร์กองทุน, รายงานการประชุมในการจัดทำ
แผนยุทธศาสตร์, ข้อมูลสารสนเทศปัจจุบันที่ใช้ประกอบการวางแผน, จดหมาย/ หนังสือ
ราชการ, ระบบสำรองข้อมูล

จากตารางที่ 4-38 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลกระทบ มิติ

สภาพแวดล้อมภายใน ตัวชี้วัดที่ 4.1.1 สภาพแวดล้อมภายในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลกระทบ มติสภาพแวดล้อมภายนอก ตัวชี้วัดที่ 4.2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-39

ตารางที่ 4-39 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่ 4.2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก

| ระดับคะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3- Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|------------|---|-----------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการพิจารณาปัจจัยของสภาพแวดล้อมด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี ว่าปัจจัยใดมีผลกระทบต่อกองทุนฯ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินลักษณะของปัจจัยสภาพแวดล้อม | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และจัดทำรายการประเด็นด้านโอกาสและด้านอุปสรรคต่าง ๆ | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการถ่วงน้ำหนักคะแนนความสำคัญโดยพิจารณาประเด็นที่มีน้ำหนักมากที่สุดให้มีระดับความสำคัญในการเตรียมมาตรการรองรับก่อน | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และรวมน้ำหนักความสำคัญกำหนดตำแหน่ง (Position) เป็นสถานการณ์ของกองทุนฯ ต่อไป | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนยุทธศาสตร์กองทุน, รายงานการประชุมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์, ข้อมูลสารสนเทศปัจจัยภายนอกที่ใช้ประกอบการวางแผน, จดหมาย/หนังสือราชการ

จากตารางที่ 4-39 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลกระทบ มติสภาพแวดล้อมภายนอก ตัวชี้วัดที่ 4.2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านผลกระทบ มติสภาพแวดล้อมภายนอก ตัวชี้วัดที่ 4.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-40

ตารางที่ 4-40 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 4.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

| ระดับคะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่างควอไทล์ Q3-Q1 | ความเหมาะสมของเกณฑ์ |
|------------|--|-----------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | มีการวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับน้อย | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากที่สุด | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แบบสำรวจความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ, รายงานผลการสำรวจฯ

จากตารางที่ 4-40 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านผลกระทบ มิติ สภาพแวดล้อมภายนอก ตัวชี้วัดที่ 4.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่า มัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

5. ด้านกลไกสอดแทรก (Intervening mechanism evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 2 มิติ 2 ตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-41

ตารางที่ 4-41 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหาร จัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรม ประยุกต์ ด้านกลไกสอดแทรก

| ตัวชี้วัดที่ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q_3-Q_1 | ความเหมาะสม ของตัวชี้วัด |
|--|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| 5.1 มิติผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | เหมาะสม |
| 5.1.1 ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 5 | 1 | |
| 5.2 มิติความรับผิดชอบต่อสังคม | | | เหมาะสม |
| 5.2.1 ความรับผิดชอบต่อสังคม | 5 | 0 | |

จากตารางที่ 4-41 แสดงให้เห็นว่า ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรม ด้านกลไกสอดแทรก กลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน และมีค่า มัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านกลไกสอดแทรก มิติผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวชี้วัดที่ 5.1.1 ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-42

ตารางที่ 4-42 ค่ามัชฌาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 5.1.1 ผู้รับบริการ/
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัชฌาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการค้นหาข้อมูลและตอบกลับให้ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันท่วงที | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบสารสนเทศเพื่อรับทราบข้อมูลและความต้องการของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เหนือกว่าความคาดหวังของบุคคลดังกล่าวได้ | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการปรับปรุงการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีวิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนจะได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็ว | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: ข้อมูลจากการรับแสดงความคิดเห็น, การสำรวจข้อมูลในพื้นที่จริง, รายงานการประชุม, เว็บไซต์/ Line application/ Facebook, หนังสือตอบรับจากกองทุนฯถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากตารางที่ 4-42 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์ สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านกลไกสอดแทรก มิติผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวชี้วัดที่ 5.1.1 ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านกลไกสอดแทรก มิติความรับผิดชอบต่อสังคม ตัวชี้วัดที่ 5.2.1 ความ รับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-43

ตารางที่ 4-43 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 5.2.1 มิติความ รับผิดชอบต่อสังคม

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีกระบวนการกำหนดแผนงานด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และบุคลากรใน องค์กรทุกคนรับทราบถึงเป้าหมาย ของการ ดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม ของกองทุนอย่างชัดเจน | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการ ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปีละ 1 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้าน สิ่งแวดล้อม | 5 | 0 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการ ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปีละ 2 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้าน สิ่งแวดล้อม | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการ ปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปีละ 3 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้าน สิ่งแวดล้อม | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม, รายงานผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

จากตารางที่ 4-43 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านกลไกสอดแทรก มิติผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวชี้วัดที่ 5.1.1 ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

6. ด้านสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation) ประกอบด้วย มิติการประเมิน 5 มิติ 5 ตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-44

ตารางที่ 4-44 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านสรุปนัยทั่วไป

| ตัวชี้วัดที่ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q_3-Q_1 | ความ เหมาะสม ของตัวชี้วัด |
|--|-----------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| 6.1 มิติการวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน | | | |
| 6.1.1 การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 6.2 มิติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ | | | |
| 6.2.1 การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 6.3 สถานการณ์ | | | |
| 6.3.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้ | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 6.4 เวลา | | | |
| 6.4.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้ | 4 | 1 | เหมาะสม |

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q ₃ -Q ₁ | ความ เหมาะสม ของตัวชี้วัด |
|---|-----------------|---|---------------------------------|
| 6.5 ประชากร | | | |
| 6.5.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้ | 4 | 1 | เหมาะสม |

จากตารางที่ 4-44 แสดงให้เห็นว่า ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนากิจการกาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านสรุปนัยทั่วไป กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านสรุปนัยทั่วไป มิติการวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 6.1.1 การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ ดังตารางที่ 4-45

ตารางที่ 4-45 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 6.1.1 การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q ₃ -Q ₁ | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|---|-----------------------------|
| 1 | มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามผล การดำเนินงานของกองทุนฯ | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการวัดผล การดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว | | | |

ตารางที่ 4-45 (ต่อ)

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินงาน | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีวิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และผู้บริหารของกองทุนฯ ได้ใช้ผลการทบทวนเพื่อการประเมินความก้าวหน้าและผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของกองทุน | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน:แผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม, รายงานผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

จากตารางที่ 4-45 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์ สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านสรุบนัยทั่วไป มิติการวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 6.1.1 การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านสรุบนัยทั่วไป มิติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ 6.2.1 การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-46

ตารางที่ 4-46 ค่ามัชฌม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 6.2.1 การจัดการข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัชฌม Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|---|---------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | มีการกำหนดกรอบตามองค์ความรู้ที่จำเป็น ต่อกระบวนการงาน (Work process) ในข้อเสนอ สำหรับการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for change) | | | |
| 2 | มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีแนวทางการ ตัดสินใจเลือกขอบเขตการจัดการองค์ความรู้ ให้สอดคล้องกับทิศทางและประเด็น ยุทธศาสตร์ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงที่ ชัดเจน | | | |
| 3 | มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการรวบรวม ความรู้และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องการ ดำเนินงานของกองทุน เพื่อการถ่ายทอดสู่ บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วไป | 5 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีวิธีการ รวบรวมและถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อ ใช้ในการสร้างนวัตกรรมและการวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์ | | | |
| 5 | มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุง ข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แผนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการ
องค์ความรู้, รายงานประชุม, เว็บไซต์, Line application, Facebook

จากตารางที่ 4-46 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านสรุปนโยบาย มิติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ 6.2.1 การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านสรุปนโยบาย มิติสถานการณ์ ตัวชี้วัดที่ 6.3.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-47

ตารางที่ 4-47 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 6.3.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก | | | |
| 2 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อย | | | |
| 3 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับปานกลาง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก | | | |
| 5 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมากที่สุด | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แบบสำรวจ

จากตารางที่ 4-47 แสดงให้เห็นว่าเกณฑ์ สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านสรุปนโยบาย มิติสถานการณ์ ตัวชี้วัดที่ 6.3.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านสรุบนัยทั่วไป มิติเวลา ตัวชี้วัดที่ 6.4.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังตารางที่ 4-48

ตารางที่ 4-48 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ด้านสรุบนัยทั่วไป มิติเวลา ตัวชี้วัดที่ 6.4.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน อนาคตได้

| ระดับ คะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่าง ควอไทล์ Q3-Q1 | ความ เหมาะสม ของเกณฑ์ |
|----------------|--|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 1 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับ น้อยมาก | | | |
| 2 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับ น้อย | | | |
| 3 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับ ปานกลาง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก | | | |
| 5 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับ มากที่สุด | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน: แบบสำรวจ

จากตารางที่ 4-48 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านสรุบนัยทั่วไป มิติ เวลา ตัวชี้วัดที่ 6.4.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่า มัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

เกณฑ์ด้านสรุบนัยทั่วไป มิติประชากร ตัวชี้วัดที่ 6.5.1 กระบวนการบริหารงานของ กองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ ดังตารางที่ 4-49

ตารางที่ 4-49 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ เกณฑ์ตัวชี้วัดที่ 6.5.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้

| ระดับคะแนน | เกณฑ์ | มัธยฐาน Mdn. | พิสัยระหว่างควอไทล์ Q3-Q1 | ความเหมาะสมของเกณฑ์ |
|------------|--|-----------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก | | | |
| 2 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อย | | | |
| 3 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับปานกลาง | 4 | 1 | เหมาะสม |
| 4 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก | | | |
| 5 | สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมากที่สุด | | | |

หลักฐานประกอบการประเมิน:แบบสำรวจ

จากตารางที่ 4-49 แสดงให้เห็นว่า เกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ด้านสรุปนัยทั่วไป มิติประชากร ตัวชี้วัดที่ 6.5.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตัวชี้วัด และเกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรม ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการพัฒนาเกณฑ์การประเมินในรูปแบบตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 4-50 สรุปผลการพัฒนา ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการตามแผน
ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

| การประเมิน | มิติการประเมิน | ตัวชี้วัด | คะแนนการประเมินต่อละมิติ |
|---|--|-----------|--------------------------|
| 1. การจัดกระทำตามปทัสถาน | 1.1 การจัดทำยุทธศาสตร์ | 1 | 5 |
| | 1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ | 2 | 10 |
| | 1.3 ทรัพยากร | 4 | 20 |
| รวม | 3 | 7 | 35 |
| 2. บริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน | 2.1 การนำองค์กร | 2 | 10 |
| | 2.2 การกำกับดูแลองค์กร | 1 | 5 |
| | 2.3 การออกแบบกระบวนการทำงาน | 5 | 25 |
| | 2.4 การควบคุมต้นทุน | 1 | 5 |
| | 2.5 การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน | 1 | 5 |
| | 2.6 ทรัพยากรบุคคล | 2 | 10 |
| รวม | 6 | 12 | 60 |
| 3. ผลลัพธ์ตามปทัสถาน | 3.1 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน | 7 | 35 |
| | 3.2 ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 2 | 10 |
| | 3.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร | 1 | 5 |
| | 3.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล | 1 | 5 |
| | 3.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโตผลลัพธ์ที่ไม่ได้คาดหวังของแผนงาน | 2 | 10 |
| รวม | 5 | 13 | 65 |

ตารางที่ 4-50 (ต่อ)

| การประเมิน | มิติการประเมิน | ตัวชี้วัด | คะแนนการประเมินแต่ละมิติ |
|------------------|--|-----------|--------------------------|
| 4. ผลกระทบ | 4.1 สภาพแวดล้อมภายใน | 1 | 5 |
| | 4.2 สภาพแวดล้อมภายนอก | 2 | 10 |
| รวม | 2 | 3 | 15 |
| 5. กลไก | 5.1 ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 1 | 5 |
| | 5.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม | 1 | 5 |
| รวม | 2 | 2 | 10 |
| 6. สรุปนัยทั่วไป | 6.1 การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน | 1 | 5 |
| | 6.2 การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ | 1 | 5 |
| | 6.3 สถานการณ์ | 1 | 5 |
| | 6.4 เวลา | 1 | 5 |
| | 6.5 ประชากร | 1 | 5 |
| รวม | 5 | 5 | 25 |

จากตารางที่ 4-50 จะเห็นได้ว่าการพัฒนาตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์มีประเด็นการประเมิน 6 ด้าน 23 มิติ 42 ตัวชี้วัด เกณฑ์ในแต่ละตัวชี้วัดมี 5 ระดับ สรุปผลได้ว่าตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินทุกข้อ ในทุกมิติ และทุกด้านการประเมิน มีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติทุกข้อ

ตอนที่ 4 ผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ตามตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้น

ผู้วิจัยได้นำตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ตามเทคนิคเดลฟายประยุกต์มาทำการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติตามคู่มือการประเมินที่สร้างขึ้น โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสำรวจผลการดำเนินงานจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 11 คน ปรากฏผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2558 ประกอบด้วย กลุ่มผู้ที่รับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยตรง จำนวน 6 คน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ที่รับผิดชอบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยตรง ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน จำนวน 6 คน จำแนกเป็นระดับแผนงาน คือ ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2556-2559) จำนวน 2 คน และระดับโครงการ คือ หมวดเงินรางวัล หมวดพัฒนาการกีฬา หมวดสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา และ หมวดบริหารจัดการ จำนวน 4 คน

1.2 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้ที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานที่รับบริการจากกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 5 คน ดังตารางที่ 4-51

ตารางที่ 4-51 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลจริงในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2558 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------------------|-------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 6 | 54.55 |
| หญิง | 5 | 45.45 |
| อายุ (ปี) เฉลี่ย 48.91 ปี | | |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 3 | 27.27 |
| ปริญญาโท | 8 | 72.73 |

จากตารางที่ 4-51 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลจริงในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2558 ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 มีอายุเฉลี่ย 48.91 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

จากการนำตัวชี้วัด และเกณฑ์ประกอบกับแนวทางการประเมินตามคู่มือสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน มาทำการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติดังข้อความคัดสรร ดังนี้

2.1 ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน (NTE: Normative Treatment Evaluation)

“กรอบในการประเมินด้านนี้ส่วนใหญ่กองทุนฯ ก็เริ่มทำแล้ว แต่อาจจะยังอยู่ในระยะเริ่มต้น เนื่องจากที่ผ่านมามงบประมาณที่เราได้รับยังไม่มากเท่าปัจจุบัน ถือเป็นการดีหากทำได้ในระดับ 5 ของทุกตัวชี้วัด” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1)

“กองทุนฯมีแผนยุทธศาสตร์อยู่แล้ว เพราะกรมบัญชีกลางกำหนดเป็นตัวชี้วัดว่าต้องทำ การจัดทำก็มีเพียงคนสองคนทำและนำข้อมูลแต่ละส่วนมาประกอบกัน ก็ดูแบบจากของกทท.” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2)

“การจัดทำแผนปฏิบัติงานของแต่ละหมวดกองทุนฯก็คำนึงถึง วงเงินที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีประกอบกับเกมส์การแข่งขันที่จะเกิดขึ้นทั้งปีที่ผ่านมา เพราะหมวดเงินรางวัลหากมีมหกรรมกีฬาหลาย ๆ เกมส์จะใช้เงินจำนวนมหาศาล” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5)

“การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติก็ทำในลักษณะทำหนังสือเวียนภายในแจ้งแก่พนักงานทุกคน และมีการลงชื่อรับทราบแต่อ่านกันหรือเปล่าไม่แน่ใจนะ” (ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6)

“แผนการใช้เงินของกองทุนฯเท่าที่ทราบเขาก็น่าจะจะต้องทำ เพราะเขาให้สมาคมฯส่งแผนประจำปีของสมาคมฯซึ่งประกอบด้วยการจัดสรรงบประมาณ” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 8)

2.2 ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (NIE: Normative Implementation Evaluation)

“บางตัวชี้วัดในปี พ.ศ. 2558 กองทุนฯยังไม่ได้ทำเลย เพราะไม่มีงบประมาณในการจ้างพนักงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาทำเบื้องต้นขอให้พนักงานกทท.ในฝ่ายอื่น ๆ ทำให้ แต่อันาคตเมื่อเงินภาษีบาปมาเยอะขนาดนี้ก็ต้องปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1)

“ตัวชี้วัดด้านการกำกับดูแลองค์กรตอนนี้เกณฑ์ระดับหนึ่งจะสมบูรณ์ใหม่ยังไม่แน่ใจ เพราะระเบียบต่าง ๆ ในการใช้เงินภาษีบาปจากเหล่า-บุหรี่ยี่ 2 เปอร์เซนต์ ยังไม่เรียบร้อยเลยยังใช้ระเบียบเดิมไปก่อนซึ่งระเบียบเดิมนั้นไม่รัดกุมพอด้วยซ้ำแต่ก็ให้ในระดับนี้ไปแล้วกัน” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3)

“ตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงานตัวนี้เราทำทุกหมวดนะเพราะกรมบัญชีกลางสั่งเลย ต้องทำเดี่ยวไม่ได้เงินอุดหนุน” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5)

“จริง ๆ งานประจำก็เยอะอยู่แล้วต้องมาทำตัวชี้วัดที่กรมบัญชีกลางให้ทำอีก เพราะทำไปก็ไม่มีประโยชน์อะไรพนักงานกองทุนฯ ไม่มีโบนัสอยู่แล้วก็ทำ ๆ ไปให้มันผ่าน ๆ” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 6)

“ในด้านนี้ในภาพรวมเรายังทำได้ไม่ดี เอาความจริงเนื่องจากกรมบัญชีกลางยังไม่สั่งมาเราเลยยังไม่ทำ แต่ถ้าหากเราทำได้ก็จะเกิดผลดีมากขี้นกว่านี้เยอะ” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2)

2.3 ด้านผลลัพธ์ตามปทัศสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation)

“ในภาพรวมเราทำดีนะ คิดว่าน่าจะ ได้คะแนนเต็มหลายด้าน แต่บางด้านยังไม่เคยทำเลยก็มี” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3)

“บางด้านยังทำไม่ได้เพราะปีที่แล้ว โคนตดงบประมาณประจำปี และเป็นหนี้ค้างจ่ายเงินรางวัลตามระเบียบเดิมอยู่มากจึงต้องนำงบไปสมทบด้านนี้ก่อน ปี พ.ศ. 2559 น่าจะดำเนินการได้ดีกว่าเพราะภาษีบาปเข้ามาเต็มที่แล้ว แต่ที่นำเป็นห่วงคือเงินมาแล้วระเบียบใช้เงินยังไม่แก้ไขมันล่อแหลม” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4)

“ส่วนใหญ่สมาคมก็ไม่ค่อยทราบการดำเนินงานภายในของกองทุนฯมากนักจึงอาจให้ข้อมูลได้เพียงบางส่วน” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 9)

2.4 ด้านผลกระทบ (IE: Impact Evaluation)

“ตัวชี้วัดการวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ ด้านนี้กองทุนฯยังไม่เคยทำแต่รู้สึกว่าเป็นตัวชี้วัดกกท. ด้วยนะคิดว่าต่อไปก็ต้องพิจารณาเพราะสนับสนุนเงินไปเยอะ ต้องดูว่าได้ผลอย่างไร” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4)

2.5 ด้านกลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation)

“ด้านนี้สำคัญเลยที่เดี่ยวเพราะเราเป็นหน่วยบริการต้องคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นหลัก” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5)

2.6 ด้านสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation)

“ด้านนี้สำคัญการจัดการองค์ความรู้จะทำให้ทำงานง่ายขึ้น เพื่อใครป่วยใครลาาก็ให้เพื่อนมาทำแทนได้แต่กองทุนฯก็ยังไม่ได้เริ่มทำอย่างจริงจังสักที” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4)

“ในส่วนของการทำงานไปประยุกต์ใช้เห็นด้วยมากที่สุดเลยเพราะจะทำให้กองทุนกีฬาอื่น ๆ มีมาตรฐานเดียวกันอนาคตมารวมเป็นกองทุนฯเดียวกันแล้วจะได้ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงอะไรมาก” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1)

“ปัจจุบัน IT มีบทบาทสำคัญในการทำงานทุกประเภทการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้เลยที่เดียวกองทุนฯคงต้องปรับเปลี่ยนระบบสารสนเทศอีกมากเหมือนกันเพื่อสนองต่อผู้รับบริการ” (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2)

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลและการสำรวจข้อมูลจริงในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยได้สรุปไว้ในรูปแบบตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-52 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านการจัดการกระทำตามปทัสถาน (NTE: Normative Treatment Evaluation) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวม

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | การดำเนินงาน |
|--|--------------|------|--|
| | \bar{X} | SD | |
| 1.1 มิติการจัดทำยุทธศาสตร์ | | | |
| 1.1.1 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ | 1.82 | 0.40 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 2 คือ กองทุนฯมีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ |
| รวมมิติ | 1.82 | 0.40 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง |
| 1.2 มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ | | | |
| 1.2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ | 2.55 | 0.52 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 3 คือ กองทุนฯมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการและมีการกำหนดให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานในกองทุนฯร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สนองตอบวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ในแต่ละวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน |

ตารางที่ 4-52 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | การดำเนินงาน |
|---|--------------|------|---|
| | \bar{X} | SD | |
| 1.2.2 การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ | 2.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 2 คือ มีกระบวนการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติในภาพรวมและมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติในระดับกลุ่มงานและบุคคล |
| รวมมิติ | 2.27 | 0.46 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง |
| 1.3 มิติทรัพยากร | | | |
| 1.3.1 ทรัพยากรในการบริหาร | 3.45 | 0.52 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 3 คือ มีการจัดเตรียมทรัพยากรในการบริหารประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ซึ่งมีทรัพยากรในการบริหารที่มีคุณภาพและปริมาณที่พอเพียงสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จได้และเมื่อเกิดสถานการณ์จำเป็นต้องปรับแผนกองทุนฯ สามารถปรับการใช้ทรัพยากรเพื่อนำสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว |
| 1.3.2 แผนแม่บท ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 2.45 | 0.52 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 2 คือ มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบมีลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและมีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภาระงาน |
| 1.3.3 ด้านการเงิน | 2.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 2 คือ มีแผนการใช้เงินที่รองรับทุกพันธกิจตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯและมีการกำหนดระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์ในการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ |

ตารางที่ 4-52 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | การดำเนินงาน |
|------------------------------|--------------|-------------|---|
| | \bar{X} | SD | |
| 1.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก | 3.64 | 0.92 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 4 คือ มีระเบียบและมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดหา การใช้งาน การจัดเก็บ และบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบสภาพสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการจัดทำทะเบียนประวัติการใช้งาน และการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง และใช้ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นประกอบการจัดหาและการจัดจำหน่ายพัสดุเพื่อลดภาระในการบำรุงรักษา ในเวลาที่เหมาะสม |
| รวมมิติ | 3.02 | 0.85 | ดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ |
| โดยภาพรวม | 2.64 | 0.84 | ดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ |

จากตารางที่ 4-52 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน (NTE: Normative Treatment Evaluation) โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ คือ ($\bar{X} = 2.64$, $SD = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินระดับสูงที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ 1.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.92$) รองลงมา คือ ตัวชี้วัดที่ 1.3.1 ทรัพยากรในการบริหาร ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.52$) และตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินระดับต่ำที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ 1.1.1 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 1.82$, $SD = 0.40$)

ตารางที่ 4-53 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตาม
 ปทัสถาน (NIE: Normative Implementation Evaluation) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวม

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | การดำเนินงาน |
|--|--------------|------|--|
| | \bar{X} | SD | |
| 2.1 มิติการนำองค์กร | | | |
| 2.1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม | 1.64 | 0.50 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 2 คือ ผู้บริหารทุกระดับในกองทุนฯ มี การระดมความคิดในการกลั่นกรอง ปรับปรุงกำหนด วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ของกองทุนฯ และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมสู่การ ปฏิบัติไปยังบุคลากรทุกฝ่ายในกองทุนฯ โดยกำหนดเป็น ลายลักษณ์อักษร |
| 2.1.2 การสื่อสาร ขององค์กร | 2.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 2 คือ มีการสื่อสารและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในส่วนงานอื่น ๆ ของกทท. และมีการสื่อสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้รับบริการ/ ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ |
| รวมมิติ | 1.82 | 0.39 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง |
| 2.2 มิติการกำกับดูแลองค์กร | | | |
| 2.2.1 การกำกับดูแล องค์กร | 1.45 | 0.52 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ กองทุนฯมีการกำหนดระเบียบ/ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานภาครัฐ อย่างเป็นรูปธรรม |
| รวมมิติ | 1.45 | 0.52 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง |
| 2.3 มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน | | | |
| 2.3.1 มาตรฐาน การปฏิบัติงาน | 2.73 | 0.47 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 3 คือ มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work flow) และมาตรฐานคุณภาพงานเป็นลายลักษณ์อักษรและมี การนำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีไปสู่การปฏิบัติโดยการ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน |

ตารางที่ 4-53 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | การดำเนินงาน |
|--|--------------|------|--|
| | \bar{X} | SD | |
| 2.3.2 การบริหารความเสี่ยง | 3.45 | 0.52 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 3 คือ มีการระบุความเสี่ยงของกองทุนฯ เป็นลายลักษณ์อักษรและการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง และการกำหนดแผนงานบริหารความเสี่ยง |
| 2.3.3 การควบคุมภายใน | 1.18 | 0.60 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ ผู้บริหารระดับสูงให้ความเห็นชอบในการดำเนินการควบคุมภายในของกองทุนฯ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร |
| 2.3.4 การตรวจสอบภายใน | 0.00 | 0.00 | ไม่มีการดำเนินงาน |
| 2.3.5 การบริหารจัดการสารสนเทศ | 1.45 | 0.52 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ มีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติงานด้านสารสนเทศเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ |
| รวมมิติ | 1.76 | 1.30 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง |
| 2.4 มิติการควบคุมต้นทุน | | | |
| 2.4.1 การควบคุมต้นทุน | 1.45 | 0.52 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ มีการควบคุมต้นทุนของกระบวนการทำงานต่าง ๆ |
| รวมมิติ | 1.45 | 0.52 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง |
| 2.5 มิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน | | | |
| 2.5.1 การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน | 1.18 | 0.87 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ มีการจัดทำแผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง |
| รวมมิติ | 1.18 | 0.87 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง |

ตารางที่ 4-53 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | การดำเนินงาน |
|--|--------------|-------------|--|
| | \bar{X} | SD | |
| 2.6 มิติทรัพยากรบุคคล | | | |
| 2.6.1 ซีด ความสามารถและ อัตรากำลัง | 3.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 3 คือ มีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังบุคลากร ทักษะ สมรรถนะคุณวุฒิที่ กองทุนฯ จำเป็นต้องมีในแต่ละระดับและมีการจัด โครงสร้างการบริหารบุคลากรเพื่อให้งานของกองทุนฯ บรรลุผลสำเร็จอีกทั้งมีการว่าจ้าง บรรจุ ตามความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่าง ต่อเนื่อง |
| 2.6.2 การสร้าง แรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร | 1.36 | 0.50 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ เกิดบรรยากาศการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรที่ดีแก่บุคลากรของกองทุน |
| รวมมิติ | 2.18 | 0.91 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง |
| โดยภาพรวม | 1.74 | 1.02 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง |

จากตารางที่ 4-53 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านบริหารการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัศฐาน (NIE: Normative Implementation Evaluation) โดยภาพรวมการดำเนินการอยู่ในระดับควรปรับปรุงคือ ($\bar{X} = 1.74$, $SD = 1.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินระดับสูงที่สุด คือตัวชี้วัดที่ 2.3.2 การบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.52$) รองลงมา คือ ตัวชี้วัดที่ 2.6.1 ซีดความสามารถและอัตรากำลัง ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.00$) และตัวชี้วัดที่ยังไม่มีการดำเนินงาน คือ ตัวชี้วัดที่ 2.3.4 การตรวจสอบภายใน

ตารางที่ 4-54 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวม

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | การดำเนินงาน |
|---|--------------|------|--|
| | \bar{X} | SD | |
| 3.1 มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน | | | |
| 3.1.1 ผลสำเร็จจากการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย (เหรียญรางวัล) | 5.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 5 คือ อันดับที่ 1 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล) |
| 3.1.2 ความสำเร็จขององค์กรกีฬา | 5.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 5 คือ จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศของกกท. ในระดับดีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 90 |
| 3.1.3 การขยายฐานนักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ | 1.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ จำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา |
| 3.1.4 การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม | 1.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ จำนวนงบประมาณที่ใช้ในสนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬามีเท่ากับในปีที่ผ่านมา |
| 3.1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกีฬา | 0.00 | 0.00 | ยังไม่มีดำเนินการ |
| 3.1.6 ปริมาณการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติในประเทศไทย | 1.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ มีเท่ากับในปีที่ผ่านมา |

ตารางที่ 4-54 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | |
|--|--------------|------|---|
| | \bar{X} | SD | การดำเนินงาน |
| 3.1.7 สวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬา | 5.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 5 คือ การประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬาและมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| รวมมิติ | 2.57 | 2.14 | ดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ |
| 3.2 มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | |
| 3.2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการบริการ | 5.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 5 คือ มีการประเมินคุณภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.2.2 การพัฒนาการให้บริการของกองทุนจากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 1.55 | 0.52 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 2 คือ มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำเสนอผู้บริหารตามลำดับชั้นและมีการแก้ไขปรับปรุง |
| รวมมิติ | 3.27 | 1.80 | ดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ |
| 3.3 มิติผลลัพธ์ด้านบุคลากร | | | |
| 3.3.1 ความพึงพอใจของพนักงานกองทุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ | 0.00 | 0.00 | ยังไม่มี การดำเนินการ |
| รวมมิติ | 0.00 | 0.00 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง |
| 3.4 มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/การกำกับดูแล | | | |
| 3.4.1 ร้อยละของพนักงานกองทุนที่เข้าใจเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ | 1.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ จำนวนพนักงานกองทุนฯที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯเท่ากับร้อยละ 51-60 |
| รวมมิติ | 1.00 | 0.00 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง |

ตารางที่ 4-54 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | การดำเนินงาน |
|---|--------------|-------------|---|
| | \bar{X} | SD | |
| 3.5 มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต | | | |
| 3.5.1 ร้อยละการให้บริการของ กองทุนฯ ที่ดำเนินงานได้ตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน | 5.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 5 คือ ดำเนินการตาม มาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ของ การดำเนินงานทั้งหมดภายในสิ้นปีงบประมาณ |
| 3.5.2 การบันทึกข้อมูลทางการเงิน ของปีงบประมาณที่ประเมินใน ระบบฐานข้อมูลภายในเดือนแรก ของปีงบประมาณถัดไป | 5.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 5 คือ บันทึกข้อมูลทาง การเงิน-บัญชีได้จำนวน 12 เดือน |
| รวมมิติ | 5.00 | 0.00 | ดำเนินงานอยู่ในระดับดีมาก |
| โดยภาพรวม | 2.73 | 2.15 | ดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ |

จากตารางที่ 4-54 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ตามปทัศสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation) โดยภาพรวมการดำเนินการอยู่ในระดับพอใช้คือ ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 2.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินระดับสูงที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ 3.1.1 ผลสำเร็จจากการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย (เหรียญรางวัล) ตัวชี้วัดที่ 3.1.2 ความสำเร็จขององค์กรกีฬา ตัวชี้วัดที่ 3.1.7 สวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬาตัวชี้วัดที่ 3.2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านคุณภาพในการบริการ ตัวชี้วัดที่ 3.5.1 ร้อยละการให้บริการของกองทุนฯ ที่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดที่ 3.5.2 การบันทึกข้อมูลทางการเงินของปีงบประมาณที่ประเมินในระบบฐานข้อมูล ภายในเดือนแรก ของปีงบประมาณถัดไป ($\bar{X} = 5.00$, $SD = 0.00$) และตัวชี้วัดที่ยังไม่ได้ดำเนินงาน คือ ตัวชี้วัดที่ 3.1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกีฬา และตัวชี้วัดที่ 3.3.1 ความพึงพอใจของพนักงานกองทุน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ

ตารางที่ 4-55 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านผลกระทบ (IE: Impact Evaluation)
เป็นรายชื่อและโดยภาพรวม

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | การดำเนินงาน |
|---|--------------|-------------|---|
| | \bar{X} | SD | |
| 4.1 มิติสภาพแวดล้อมภายใน | | | |
| 4.1.1 สภาพแวดล้อมภายใน | 3.09 | 0.54 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 3 คือ มีการวิเคราะห์ผลกระทบต่อพันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมายของกองทุนฯ รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ในการดำเนินงานและมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการใช้งานด้วยรูปแบบที่สะดวกสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย |
| รวมมิติ | 3.09 | 0.54 | ดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ |
| 4.2 มิติสภาพแวดล้อมภายนอก | | | |
| 4.2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก | 1.45 | 0.52 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ มีการพิจารณาปัจจัยของสภาพแวดล้อมด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมเทคโนโลยี ว่าปัจจัยใดมีผลกระทบต่อกองทุนฯ |
| 4.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ | 0.00 | 0.00 | ยังไม่มีผลการดำเนินการ |
| รวมมิติ | 0.73 | 0.83 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง |
| โดยภาพรวม | 1.52 | 1.35 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง |

จากตารางที่ 4-55 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านผลกระทบ (IE: Impact Evaluation) โดยภาพรวมการดำเนินการอยู่ในระดับควรปรับปรุง คือ ($\bar{X} = 1.52$, $SD = 1.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินระดับสูงที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ 4.1.1 สภาพแวดล้อมภายใน ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.54$) รองลงมา คือ 4.2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X} = 1.45$, $SD = 0.02$) ตัวชี้วัดที่ยังไม่ได้ดำเนินงาน คือ ตัวชี้วัดที่ 4.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

ตารางที่ 4-56 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านกลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวม

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | |
|---|--------------|-------------|--|
| | \bar{X} | SD | การดำเนินงาน |
| 5.1 มิติผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | |
| 5.1.1 ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 1.73 | 0.47 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 2 คือ มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้ 1 และมีการค้นหาข้อมูลและตอบกลับให้ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันทั่วทั้งที่ |
| รวมมิติ | 1.73 | 0.47 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง |
| 5.2 มิติความรับผิดชอบต่อสังคม | | | |
| 5.2.1 ความรับผิดชอบต่อสังคม | 2.64 | 0.50 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 3 คือ มีกระบวนการกำหนด แผนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและบุคลากรในองค์กรทุกคนรับทราบถึงเป้าหมายของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของกองทุนอย่างชัดเจนมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมปีละ 1 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม |
| รวมมิติ | 2.64 | 0.50 | ดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ |
| โดยภาพรวม | 2.18 | 0.66 | ดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง |

จากตารางที่ 4-56 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านกลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation) โดยภาพรวม การดำเนินการอยู่ในระดับควรปรับปรุง คือ ($\bar{X} = 2.18, SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินระดับสูงที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ 5.2.1 ความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 2.05, SD = 0.50$)

ตารางที่ 4-57 ระดับค่าเฉลี่ยคะแนนของผลการประเมินด้านสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวม

| ตัวชี้วัดที่ | ผลการประเมิน | | |
|---|--------------|-------------|---|
| | \bar{X} | SD | การดำเนินงาน |
| 6.1 มิติการวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน | | | |
| 6.1.1 การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน | 1.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนฯ |
| 6.2 มิติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ | | | |
| 6.2.1 การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ | 1.00 | 0.00 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 1 คือ มีการกำหนดกรอบตามองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อกระบวนการงาน (Work process) ในข้อเสนอสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for change) |
| 6.3 มิติสถานการณ์ | | | |
| 6.3.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้ | 4.09 | 0.83 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 4 คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก |
| 6.4 มิติเวลา | | | |
| 6.4.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้ | 4.09 | 0.83 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 4 คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก |
| 6.5 มิติประชากร | | | |
| 6.5.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้ | 4.09 | 0.70 | อยู่ในเกณฑ์ระดับ 4 คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก |
| โดยภาพรวม | 2.85 | 1.64 | ดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ |

จากตารางที่ 4-57 แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินด้านสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation) โดยภาพรวม การดำเนินการอยู่ในระดับพอใช้ คือ ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 1.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินระดับสูงที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ 6.3.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้ ตัวชี้วัดที่ 6.4.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้ ตัวชี้วัดที่ 6.5.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.83, 0.70$ ตามลำดับ)

จากการนำตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้นประกอบกับแนวทางตามคู่มือสำหรับการประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนากีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ มาทำการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนากีฬา ผู้วิจัยได้นำเสนอ สรุปผลการประเมิน ดังตารางที่ 4-58

ตารางที่ 4-58 จำนวนตัวชี้วัดตามระดับผลการประเมิน โดยภาพรวม

| การประเมิน | มิติการประเมิน | จำนวนตัวชี้วัดมีผลประเมินอยู่ในระดับ | | | | | | รวม |
|--|---|--------------------------------------|----------|----------|-------------|----------------------|-------------------|----------|
| | | ดีมาก | ดี | พอใช้ | ควรปรับปรุง | ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง | ไม่มีการดำเนินการ | |
| 1. การจัดทำ กระทำ ตาม ปทัสถาน | 1.1 การจัดทำ ยุทธศาสตร์ | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| | 1.2 การจัดทำ แผนปฏิบัติการ และการถ่ายทอดสู่ การปฏิบัติ | - | - | 1 | 1 | - | - | 2 |
| | 1.3 ทรัพยากร | - | 1 | 1 | 2 | - | - | 4 |
| | รวม | 0 | 1 | 2 | 4 | 0 | 0 | 7 |

ตารางที่ 4-58 (ต่อ)

| การประเมิน | มติการประเมิน | จำนวนตัวชี้วัดมีผลประเมินอยู่ในระดับ | | | | | | รวม |
|---|---|--------------------------------------|----------|----------|-------------|----------------------|-------------------|-----------|
| | | ดีมาก | ดี | พอใช้ | ควรปรับปรุง | ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง | ไม่มีการดำเนินการ | |
| 2. บริบท การนำ โปรแกรม สู่การ ปฏิบัติ ตาม ปทัสถาน | 2.1 การนำองค์กร | - | - | - | 2 | - | - | 2 |
| | 2.2 การกำกับดูแล องค์กร | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | 2.3 การออกแบบ กระบวนการ ทำงาน | - | - | 2 | - | 2 | 1 | 5 |
| | 2.4 การควบคุม ต้นทุน | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | 2.5 การเตรียมพร้อม ด้านความ ปลอดภัยต่อภาวะ ฉุกเฉิน | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | 2.6 ทรัพยากรบุคคล | - | - | 1 | - | 1 | - | 2 |
| | รวม | 0 | 0 | 3 | 2 | 6 | 1 | 12 |
| 3. ผลลัพธ์ ตาม ปทัสถาน | 3.1 ผลลัพธ์ด้าน ประสิทธิผล องค์กรและ แผนปฏิบัติงาน | 3 | - | - | - | 3 | 1 | 7 |
| | 3.2 ผลลัพธ์ด้านการ ให้ความสำคัญ ผู้รับบริการและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย | 1 | - | - | 1 | - | - | 2 |

ตารางที่ 4-58 (ต่อ)

| การ ประเมิน | มติการประเมิน | จำนวนตัวชี้วัดมีผลประเมินอยู่ในระดับ | | | | | | รวม |
|--------------------|---|--------------------------------------|----------|-----------|-----------------|------------------------------|-----------------------|-----------|
| | | ดี มาก | ดี | พอ ใช้ | ควร ปรับปรุง | ควร ปรับปรุง อย่างยิ่ง | ไม่มีการ ดำเนินการ | |
| | 3.3 ผลลัพธ์ด้าน บุคลากร | - | - | - | - | - | 1 | 1 |
| | 3.4 ผลลัพธ์ด้านการ นำองค์กร/ การ กำกับดูแล | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | 3.5 ผลลัพธ์ด้าน งบประมาณ การเงิน และ การเติบโต | 2 | - | - | - | - | - | 2 |
| | รวม | 6 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 | 13 |
| 4. ผล กระทบ | 4.1 สภาพแวดล้อม ภายใน | - | - | 1 | - | - | - | 1 |
| | 4.2 สภาพแวดล้อม ภายนอก | - | - | - | - | 1 | 1 | 2 |
| | รวม | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 5. กลไก สอดแทรก | 5.1 ผู้รับบริการ/ ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| | 5.2 ความรับผิดชอบ ต่อสังคม | - | - | 1 | - | - | - | 1 |
| | รวม | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |

ตารางที่ 4-58 (ต่อ)

| การประเมิน | มติการประเมิน | จำนวนตัวชี้วัดมีผลประเมินอยู่ในระดับ | | | | | | รวม |
|---------------------|--|--------------------------------------|-------------|--------------|--------------|----------------------|-------------------|------------|
| | | ดีมาก | ดี | พอใช้ | ควรปรับปรุง | ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง | ไม่มีการดำเนินการ | |
| 6. สรุปนโยบายทั่วไป | 6.1 การวิเคราะห์ ทบทวนผลและปรับปรุงการดำเนินงาน | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | 6.2 การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| | 6.3 สถานการณ์ | - | 1 | - | - | - | - | 1 |
| | 6.4 เวลา | - | 1 | - | - | - | - | 1 |
| | 6.5 ประชากร | - | 1 | - | - | - | - | 1 |
| | รวม | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 5 |
| | จำนวนรวมทั้งสิ้น | 6 | 4 | 7 | 8 | 13 | 4 | 42 |
| | ร้อยละ | 14.29 | 9.52 | 16.67 | 19.05 | 30.95 | 9.52 | 100 |

จากตารางที่ 4-58 จะเห็นได้ว่าจำนวนตัวชี้วัดตามระดับผลการประเมินโดยภาพรวม การประเมินการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎี โปรแกรมประยุกต์การดำเนินการส่วนใหญ่อยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง จำนวน 13 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 30.95 รองลงมาดำเนินการอยู่ในระดับควรปรับปรุง จำนวน 8 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 19.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

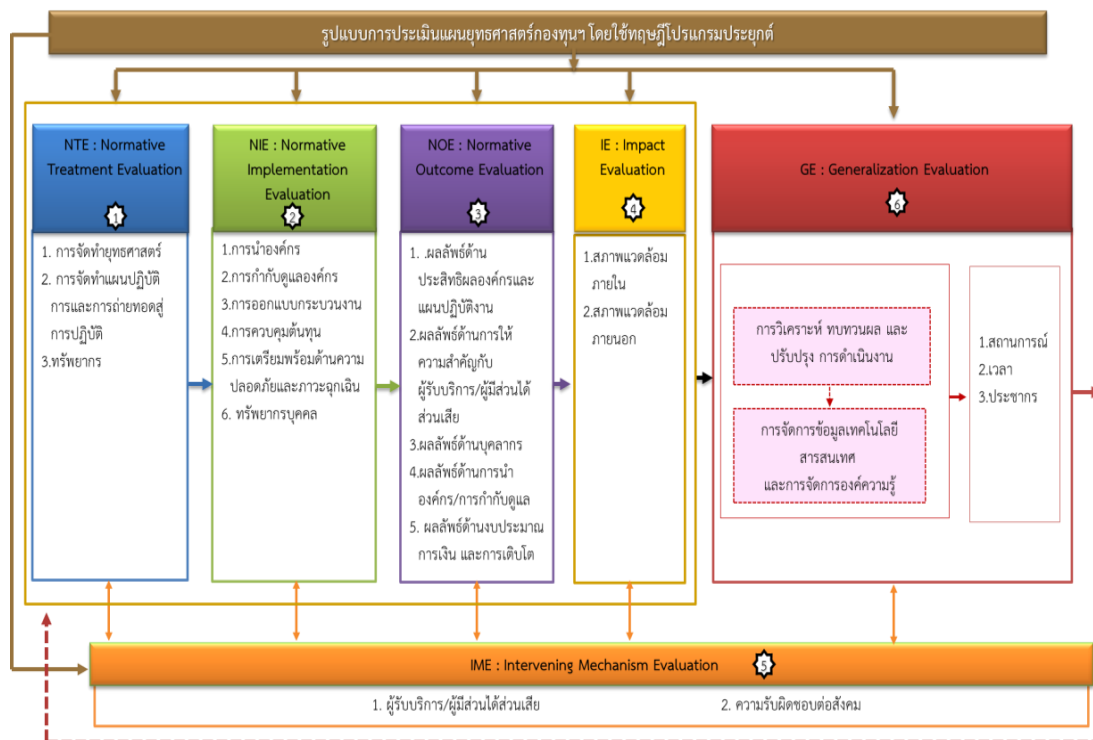
การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ตามแนวทฤษฎีโปรแกรม ประยุกต์ กำหนดขั้นตอนและกระบวนการในการประเมิน และเพื่อประเมินการดำเนินงานกองทุน พัฒนาการกีฬาแห่งชาติด้วยรูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการ โดย ศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมิน และเอกสารบันทึกข้อมูลผลการดำเนินงานของ กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ เพื่อกำหนดกรอบประเด็น ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมิน จากนั้นนำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อพัฒนารูปแบบ กำหนดตัวชี้วัด และเกณฑ์ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบ ความสอดคล้องของประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) เพื่อส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ตรวจสอบความ สอดคล้องของตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน โดยเทคนิควิจัยแบบเดลฟายประยุกต์ (Modified Delphi technique) ทำการคัดเลือกข้อความที่ใช้เป็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินในแต่ละมิติ จาก ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยเลือกข้อความที่มีค่ามัธยฐาน มากกว่าหรือเท่ากับ 3.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 เป็นตัวชี้วัด และ เกณฑ์การประเมินจากนั้นทำการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ 2558 โดยสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสำรวจผลการดำเนินงาน แล้วทำการ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง จากนั้นจึงนำไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง ในระดับแผนงาน และระดับโครงการ ตามคู่มือการประเมินที่สร้างขึ้นและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อ ตรวจสอบผลการประเมิน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

รูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วย รูปแบบในการประเมิน จำนวน 6 ด้าน 23 มิติ ได้แก่

1. ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน (NTE: Normative Treatment Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 3 มิติ คือ 1.1 มิติกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ มี 1 ตัวชี้วัด 1.2 มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ มี 2 ตัวชี้วัด 1.3 มิติทรัพยากร มี 4 ตัวชี้วัด
 2. ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ (NIE: Normative Implementation Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 6 มิติ คือ 2.1 มิติการนำองค์กรมี 2 ตัวชี้วัด 2.2 มิติการกำกับดูแลองค์กรมี 1 ตัวชี้วัด 2.3 มิติการออกแบบกระบวนการทำงานมี 5 ตัวชี้วัด 2.4 มิติการควบคุมต้นทุนมี 1 ตัวชี้วัด 2.5 มิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉินมี 1 ตัวชี้วัด 2.6 มิติทรัพยากรบุคคลมี 2 ตัวชี้วัด
 3. ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน (NOE: Normative Outcome Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 5 มิติ คือ 3.1 มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงานมี 7 ตัวชี้วัด 3.2 มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี 2 ตัวชี้วัด 3.3 มิติผลลัพธ์ด้านบุคลากรมี 1 ตัวชี้วัด 3.4 มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแลมี 1 ตัวชี้วัด 3.5 มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโตมี 2 ตัวชี้วัด
 4. ด้านผลกระทบ (IE: Impact Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 2 มิติ คือ 4.1 มิติสภาพแวดล้อมภายในมี 1 ตัวชี้วัด 4.2 มิติสภาพแวดล้อมภายนอกมี 2 ตัวชี้วัด
 5. ด้านกลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 2 มิติ คือ 5.1 มิติผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี 1 ตัวชี้วัด 5.2 มิติความรับผิดชอบต่อสังคมมี 1 ตัวชี้วัด
 6. ด้านสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation) ประกอบด้วย การประเมิน 5 มิติ คือ 6.1 มิติการวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงานมี 1 ตัวชี้วัด 6.2 มิติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้มี 1 ตัวชี้วัด 6.3 มิติสถานการณ์ของแผนงาน/ โครงการมี 1 ตัวชี้วัด 6.4 มิติเวลาของแผนงาน/ โครงการมี 1 ตัวชี้วัด 6.5 มิติประชากรของแผนงาน/ โครงการมี 1 ตัวชี้วัด
- โดยแต่ละตัวชี้วัดที่กล่าวข้างต้นประกอบด้วยเกณฑ์ 5 ระดับ ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถสรุปได้เป็นรูปแบบได้ ดังภาพที่ 5-1



ภาพที่ 5-1 รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

นอกจากนี้ผลการตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์โดยเทคนิควิจัยแบบเดลฟายประยุกต์ พบว่า รูปแบบการประเมินที่มีจำนวน 6 ด้าน 23 มิติ 42 ตัวชี้วัด และมีเกณฑ์ 5 ระดับ ในแต่ละตัวชี้วัด มีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 ทุกข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและเหมาะสม ที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติทุกข้อ

ตอนที่ 2 ผลจากการประเมินการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ด้วยรูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้น

จากการนำรูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้นไปใช้จริง พบว่า มีผลการประเมินตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 6 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 14.29 ระดับดี จำนวน 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 9.52 ระดับพอใช้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 16.67 ระดับควรปรับปรุง จำนวน 8 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 19.05 ระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง จำนวน 13 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 30.95 และยังไม่มีการดำเนินการจำนวน 4 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 9.52 และพบว่าใน

รูปแบบการประเมินทั้ง 6 ด้าน มีผลการดำเนินงานที่แตกต่างกันกล่าวคือ ด้านที่มีผลการดำเนินงานระดับสูงที่สุด คือ ด้านสรุบนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation) ซึ่งมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 2.85$, $SD = 1.64$) รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ตามปทัศฐาน (NOE: Normative Outcome Evaluation) ซึ่งผลการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 2.73$, $SD = 2.15$) และด้านที่มีผลการดำเนินงานระดับต่ำที่สุด คือ ด้านผลกระทบ (IE: Impact Evaluation) ซึ่งผลการดำเนินงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง คือ ($\bar{x} = 1.52$, $SD = 1.35$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาารูปแบบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งมีการตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ โดยเทคนิควิจัยแบบเดลฟายประยุกต์ และผลจากการนำรูปแบบการประเมิน ตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่พัฒนาขึ้น ไปประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบการประเมินตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ตามแนวทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน 23 มิติ 42 ตัวชี้วัด แต่ละตัวชี้วัดมีเกณฑ์ 5 ระดับ ในแต่ละด้านมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบตามทฤษฎีโปรแกรม (Chen, 1990 b, pp. 52-55; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549, หน้า 10-11) โดยการนำทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกับวิธีการประเมิน เพื่ออธิบายปรากฏการณ์หรือทดสอบทฤษฎีด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยกับการประเมินผลอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาแผนงานการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งมิติในการประเมินตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินผลที่พัฒนาขึ้นทุกข้อ ยังมีค่ามัธยฐาน ≥ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ≤ 1.50 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมที่จะใช้ในการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติอย่างแท้จริง ทั้งยังมีความสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมีดลคอล์มบอลด์ริจ Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเกณฑ์และเกณฑ์การประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (Baldrige National Quality Program, 2013, pp. 1; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 3-4; สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2556, หน้า 28-29) ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการจัดกระทำตามปทัศฐาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ การจัดทำยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ/ การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ และทรัพยากร ซึ่งมีตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินในแต่ละมิติ มีความครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องตามหลักทฤษฎีที่กล่าวไว้ใน

ปัจจุบันนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์และโครงการต่าง ๆ ถือว่ามีความสำคัญกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงแนวทางการดำเนินงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (ทวิ วงศ์พัฒน์, 2540, หน้า 10) นอกจากนี้ ยังพบว่า เกณฑ์ในการดำเนินงานมีติกระบวนกรวางแผนยุทธศาสตร์ จะต้องมีการกำหนดขั้นตอนอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และความเห็นของบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว มีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระบวนกรวางแผนรองรับโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ มีแผนบริหารความเสี่ยง และมีการเทียบเคียงกับแนวปฏิบัติที่ดี (Benchmarking) เพื่อสร้างนวัตกรรมกรบริหารงานที่ดี สอดคล้องกับองค์กรกีฬาทั้งหลาย ที่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องนำทางในการดำเนินงาน อาทิ แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555 ก, หน้า ฉ-ฎ) ยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2553, หน้า 35-48) แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2557, หน้า 25-29) รวมถึงสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2558 ก, หน้า 1 -26)

อนึ่งในด้านทรัพยากร พบว่า ทรัพยากรในการบริหารต้องมีคุณภาพและปริมาณที่พอเพียงจะสนับสนุนแผนงานจนประสบความสำเร็จได้ และเมื่อเกิดสถานการณ์จำเป็นต้องปรับแผนงานของกองทุนฯ ต้องปรับใช้ทรัพยากร เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558, หน้า 100-101) ที่ระบุว่า ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ และแผนยุทธศาสตร์จะขึ้นอยู่กับทรัพยากร ตัววัดผลการดำเนินการและความสอดคล้องไปในแนวเดียวกันของแผนต่าง ๆ ทรัพยากรในการบริหารที่กองทุนฯควรพิจารณานั้น ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล การเงิน และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่นเดียวกับวีระพงษ์ บางท่าไม้ (2557, หน้า 195) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งในรูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย

1.2 ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 มิติ คือ การนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร การออกแบบกระบวนการทำงาน การควบคุมต้นทุน การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน และทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินในแต่ละมิติที่มุ่งประเมินผลของการนำแผนงาน/โครงการสู่การปฏิบัติตามหลักทฤษฎีเป็นสำคัญ และยังแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกับระบบธรรมาภิบาลขององค์กร สอดคล้องสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558, หน้า 97) ที่ระบุว่า หมวด 1 การนำองค์กร ประกอบด้วย การนำองค์กร โดยผู้บริหาร การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้นำองค์กรและวิธีการที่ระบบธรรมาภิบาลขององค์กรชี้แนะและทำให้องค์กรมีความยั่งยืน และเมื่อพิจารณาถึง

มิตินำองค์กร ซึ่งระบุว่าผู้บริหารทุกระดับในกองทุนฯ ต้องมีการระดมความคิดในการ
 กลั่นกรอง ปรับปรุง กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ของกองทุนฯ และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติไป
 ยังบุคลากรทุกระดับเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในกองทุนฯ ซึ่งสมชาย
 เทพแสง (2546, หน้า 11-16), Cunningham and Cordeiro (2003, p. 137) และสุรัสวดี ราชกุลชัย
 (2546, หน้า 413) เห็นตรงกันว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะเป็
 ็นรากฐานที่สำคัญของความสำเร็จและเป็นอีกปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ
 สอดคล้องกับชญญ รอดรักษา (2557, หน้า 92-106) ได้ประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
 ของเทศบาลนครสมุทรสาคร พบว่า เทศบาลนครสมุทรสาครมีผลการประเมินด้านการนำองค์กรอยู่
 ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะองค์กรได้มี การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์การทำงานไว้เด่นชัด
 รวมถึงคำนึงถึงความต้องการหรือผลประโยชน์ของผู้รับบริการ รวมทั้งได้ส่งเสริมการดำเนิน
 กิจกรรม และสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเป็นสำคัญ ซึ่งจากการวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นถึง บทบาท
 ของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางการสื่อสาร นำองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและ
 ประสิทธิผล เช่นเดียวกับ Abdullah and Tari (2012 อ้างถึงใน นิลาวรรณ งามขำ, 2557, หน้า 49;
 Flynn et al., 1995) ที่ระบุว่าปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการ
 พัฒนาคุณภาพซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Organizational performance) เช่นเดียวกับ
 International Olympic Committee (2005, pp. 279-280) ที่ได้เสนอหลักการวางแผนเชิงกลยุทธ์
 ประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ หลักการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด โครงการ

ในด้านการกำกับดูแลองค์กร กองทุนฯ ต้องมีการกำหนดระเบียบ/ หลักเกณฑ์ใน
 การปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานภาครัฐ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งต้องติดตามกำกับดูแลการ
 ปฏิบัติงาน และมีการควบคุมด้านการเงินและการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงผลกระทบต่อ
 ผลประโยชน์ของประเทศและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ มีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการ
 ดำเนินงานของผู้บริหารกองทุนฯ มีการใช้ผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของ
 ระบบการบริหารจัดการองค์กร สอดคล้องกับวีระพงษ์ บางท่าไม้ (สัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2558)
 ที่กล่าวว่า กองทุนฯต้องมีแผนที่มีความครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของ
 องค์กร ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องด้านการเงิน สังคม จริยธรรม ข้อกฎหมาย เทคโนโลยี ความมั่นคง และ
 ธรรมาภิบาล สอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักการสำคัญ 6
 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ
 รับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งในกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติก็เช่นกัน หากผู้บริหารมีการ
 บริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ย่อมจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการ
 บริหาร อันจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558, หน้า 112 -115) ระบุว่า การบรรลุผลการดำเนินงานขององค์กรต้องตั้งเป้าหมายของการดำเนินการ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ และเมื่อเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้น จะมีมาตรการแก้ไขที่ถูกต้องจากสาเหตุของปัญหา และควรลดโอกาสที่ปัญหาลักษณะเดิมจะเกิดขึ้นซ้ำภายในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยในมิติการออกแบบกระบวนการทำงาน มิติการควบคุมต้นทุน และมิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน ในมิติการออกแบบกระบวนการทำงานของกองทุนฯ จึงต้องมีการพิจารณาถึงกระบวนการในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ คุ่มค่าสมประโยชน์ตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และในภาวะปัจจุบันที่การบริหารจัดการสารสนเทศมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้ทันสมัย พร้อมใช้งาน ตลอดเวลา เนื่องจากในปัจจุบันมีการใช้ข้อมูลและสื่อสารสนเทศ ในการปฏิบัติการ ที่เพิ่มมากขึ้นอย่างมหาศาล จึงจำเป็นที่กองทุนฯ จะต้องสนองตอบการใช้งานในสถานะต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ในมิติทรัพยากรบุคคล ถือได้ว่าเป็นมิติหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินงานขององค์กรทุก ๆ ประเภท เนื่องจากบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่ของงานจะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ในการกำหนดแผนปฏิบัติงาน กองทุนฯ จึงต้องมีแผนด้านทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ซึ่งควรมีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังบุคลากร ทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ การจัดโครงสร้างการบริหารบุคลากรเพื่อให้งานของกองทุนฯ บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการว่าจ้าง บรรจุ ตามความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่ากองทุนฯ สามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง มีการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมัชชานาวิกัการ (2538, หน้า 449) และวิถาวรณ รพีพิศาล (2554, หน้า 1-9) ที่กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นหน่วยงานทรัพยากรบุคคลจะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านผลลัพธ์ตามปทัสสถาน ประกอบด้วย 5 มิติ คือ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพ องค์กรและแผนปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต ซึ่งมีตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินในแต่ละมิติ ที่ครอบคลุม การประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ (Product evaluation) เป็นการประเมินเกี่ยวกับอนาคตของโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินผล

หลังจากการดำเนินงานโครงการสิ้นสุดลง เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพประสิทธิผลของโครงการ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 169-170) ซึ่งมีมติต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมีความสอดคล้องกับที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2558, หน้า 116-120) ในหมวด 7 ผลลัพธ์การ ดำเนินการ เพื่อประเมินการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐบาลทั่วประเทศ อีกทั้งยังมีความคล้ายคลึง กับสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (2556, หน้า 28-29) ที่มีการประเมินผลลัพธ์ของ รัฐวิสาหกิจด้วยประเด็นเช่นเดียวกันนี้

1.4 ด้านผลกระทบ ประกอบด้วย 2 มิติ คือ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งมีตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินในแต่ละมิติ ที่ครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมภายใน และ สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับทิวรรณ เข้มสุคนธ์ (สัมภาษณ์, 1 กันยายน 2558) ที่ กล่าวไว้ว่า ในการประเมินผลกระทบประเด็นสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรดำเนินการ คือ การประเมินทั้ง ภายในและภายนอกองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (2558, หน้า 4) กล่าวถึงลักษณะขององค์กรเป็นการมองภาพรวมขององค์กร สภาพแวดล้อมภารกิจความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ความท้าทายทางยุทธศาสตร์ ขณะที่สมคิด พรมจัญญ์ (2550, หน้า 38-39), สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 93-94), เซาว์ อินโย (2555, หน้า 13-15) และพิชิต ฤทธิจักรูญ (2557, หน้า 47-51) ได้เห็นตรงกันว่าการประเมินผลกระทบ (Impact evaluation) โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือองค์กร สารสนเทศที่ได้จะนำมาใช้ ในการตัดสินใจคุณค่าของผลผลิตของโครงการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อการตัดสินใจว่า ควรจะคงโครงการไว้ ปรับขยายหรือยกเลิกโครงการ ซึ่งการวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อ ความเป็นเลิศ เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่สามารถใช้ประเมินกองทุนฯซึ่งส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทาง ลบต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ในขณะที่เดียวกันการกีฬาแห่งประเทศไทยก็ได้กำหนดเป็น ตัวชี้วัดหนึ่งขององค์กรด้วย (ณัฐวุฒิ เรืองเวส, สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2558)

1.5 ด้านกลไกสอดแทรก ประกอบด้วย 2 มิติ คือ ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินในแต่ละมิติ ที่ครอบคลุมถึง ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (2558, หน้า 99) ได้ระบุถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมว่าด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมนั้นมีความหมายมากกว่าการทำตามกฎระเบียบข้อบังคับเท่านั้น องค์กรทุก ประเภทมีโอกาสที่จะมุ่งเน้นและส่งเสริมระบบที่ดีทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ที่ องค์กรสามารถจะช่วยเหลือได้ รวมทั้งมีโอกาสในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ระดับและขอบเขต ของการช่วยเหลือจะขึ้นกับขนาดและความสามารถขององค์กร ตามพันธกิจของกองทุนฯ เป็น องค์กรที่สนับสนุนการพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศร่วมกับกกท. จึงถือได้ว่าพันธกิจดังกล่าวถือเป็น

การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม หรือเรียกว่าความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการ (CSR-in-process) คือ การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการทำงานหลักของกิจการ (ธีรพันธ์ ตันพานิชย์, 2558, หน้า 3) ทั้งนี้ การประเมินกลไกสอดแทรกตามหลักทฤษฎี เป็นการประเมินที่มุ่งค้นหาสารสนเทศเชิงสาเหตุระหว่างการจัดกระทำของแผนงาน/ โครงการในเชิงทฤษฎี กับผลลัพธ์ของแผนงาน/ โครงการที่เกิดขึ้นจริง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 196) สอดคล้องกับศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ (2540, หน้า 449) ที่กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินกลไกสอดแทรก เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายด้านการกีฬาของรัฐ และแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ของการกีฬาแห่งประเทศไทย เช่นเดียวกับกัณนิกร สีแล (2555, หน้า 238) ที่กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการประเมินกลไกสอดแทรก เพื่อการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการพลศึกษา

1.6 ด้านสรุปนโยบายทั่วไป ประกอบด้วย 5 มิติ คือ การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ สถานการณ์ของแผนงาน เวลาของแผนงาน และประชากรของแผนงาน ซึ่งมีตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินในแต่ละมิติ ที่ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ สอดคล้องกับ คำกล่าวที่ว่า การวิเคราะห์ และการทบทวน เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการปรับปรุงการดำเนินการขององค์กร เป็นศูนย์กลางของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ ในระบบการจัดการที่มีการบูรณาการ เพื่อขึ้นำการจัดการกระบวนการให้บรรลุผลลัพธ์และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งเพื่อคาดการณ์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว หรือ ไม่ได้คาดคิด การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้มีมุ่งเน้นที่ความรู้ที่บุคลากรต้องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเพิ่มคุณค่าให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และองค์กร โดยมีการเรียนรู้ระดับองค์กรให้มีการบริหาร ใช้ ประเมิน และแบ่งปันความรู้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติการต่าง ๆ มีการปรับปรุงและมีการพัฒนาต่อยอดที่ดีขึ้น ในด้านการจัดการสารสนเทศที่จำเป็นต่อทุกมหาวิทยาลัย เนื่องจากแหล่งข้อมูลและสารสนเทศมีเพิ่มมากขึ้นอย่างมหาศาล การเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งที่เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายความรู้ ผ่านเว็บและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการสื่อสารทั้งในองค์กรและนอกองค์กรความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ ทั้งในภาวะปัจจุบันและภาวะฉุกเฉิน ก็เป็นประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558, หน้า 106-108) และยังคงครอบคลุมถึงสถานการณ์ เวลา และกลุ่มประชากรที่ต่างออกไปของแผนงาน สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การประเมินสรุปนโยบายทั่วไป จะเป็นการมุ่งหาวิธีจะทำให้ผลการประเมินสามารถสรุปพาดพิงอย่างมีนัยทั่วไปในแผนงาน

โครงการอื่น ๆ ได้ รวมถึงการชี้ประเด็นในการประยุกต์ใช้ผลการประเมิน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553, หน้า 200) และยังสอดคล้องกับศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ (2540, หน้า 450) ที่ได้ใช้ตัวชี้วัดด้าน สถานการณ์ เวลา และกลุ่มประชากรที่ต่างออกไปในการประเมินการดำเนินงานตามนโยบายด้าน การกีฬาของรัฐ และแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ของการกีฬาแห่งประเทศไทย เช่นเดียวกับ นิกร สีแล (2555, หน้า 238) ที่กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ด้านสถานการณ์ เวลา และกลุ่มประชากรที่ ต่างออกไปเพื่อการพัฒนาเกณฑ์การประเมินการพัฒนาที่ไปสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการพลศึกษา

2. การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2558 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ พบว่า ด้านที่มีผลการดำเนินงานระดับสูงที่สุด คือ ด้านสรุบนัยทั่วไป โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับพอใช้ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบกระบวนการบริหาร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน เวลาและกลุ่มผู้เข้าร่วมอื่น ๆ ที่ต่างออกไปได้ เนื่องจากการดำเนินงานของกองทุนมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ต้อง สอดคล้องกับแผนงานอื่น ๆ ของการกีฬาแห่งประเทศไทยด้วย ดังที่ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ (2540, หน้า 464) ที่ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างนโยบาย แผน และผลการดำเนินงานของการกีฬา แห่งประเทศไทย ตามนโยบายด้านการกีฬาของรัฐ และแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พบว่า โครงการส่งเสริมกีฬาในชนบท สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับสถานการณ์ เวลาและกลุ่ม ประชากรอื่น ได้ เนื่องจากเป็น โครงการที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่ สอดคล้องกัน

เมื่อพิจารณาผลการประเมินตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับดีมาก ทั้ง 6 ตัวชี้วัด อยู่ใน ด้านผลลัพธ์ตามปทัสสถาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกับการประเมินผลการดำเนินงานของ กองทุนฯ แบบเดิม ที่กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้ทำบันทึกข้อตกลงไว้ ตั้งแต่ปีบัญชี 2550 ถึงปัจจุบัน (กรมบัญชีกลาง, 2556, หน้า 1-16) อีกทั้งเป็นตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของ กองทุนฯ ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะส่งผลต่อการพิจารณางบประมาณประจำปีที่กองทุนฯ จะได้รับ จากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ดังนั้นกองทุนฯ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินงานตามภารกิจ ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินการดำเนินงานส่วนใหญ่ยังอยู่ระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง มีจำนวน 13 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 30.95 และอยู่ในระดับควรปรับปรุง จำนวน 8 ตัวชี้วัด คิดเป็น ร้อยละ 19.05 รวม 21 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่นำไปปรับการนำโปรแกรมสู่ การปฏิบัติตามปทัสสถาน จำนวน 8 ตัวชี้วัด ยังไม่ได้ดำเนินการ 1 ตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ ว่าตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นภารกิจที่กองทุนฯ จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โดยผู้บริหาร กองทุนฯ ต้องกำหนดนโยบายในการจัดทำยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขอบบังคับหรือ

ข้อกำหนดต่าง ๆ ของกองทุนฯ อย่างครบถ้วน พร้อมทั้งต้องมีการกำกับดูแลให้เกิดการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งต้องมีการกำหนดแผนงานติดตามประเมินผลการดำเนินงาน โดยเฉพาะการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อสนับสนุนองค์กรที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุนฯ อย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดตั้งคณะกรรมการ หรือ คณะทำงานที่เป็นเอกเทศไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการใช้งบประมาณของกองทุนฯ หรือจัดจ้างบริษัทเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญในการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณโดยตรง ดังเช่นที่ สุรวุฒิ มหารมณี (สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2558) ได้กล่าวไว้ว่า ทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ต้องมีการจัดทำยุทธศาสตร์ ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่แผนการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องตอบให้ได้ว่าคิดมาได้อย่างไร จากนั้นนำสิ่งที่คิดถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างไร และมีระบบติดตามผลอย่างไร และต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผล สอดคล้องกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549, หน้า 18) ระบุว่า ผู้บริหารระดับสูงของ The Montfort College of Business ที่เป็นผู้นำคณะรางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลด์ริจ ปี ค.ศ. 2004 ซึ่งประกอบด้วย คณะบดี รองคณะบดี ผู้ช่วยคณะบดี กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย มีการบริหารงานภายใต้ กรอบแนวคิด 3 ประการ คือ การตัดสินใจร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการประสานความร่วมมือภายในองค์กร และมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยึดนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง

หนึ่งในกระบวนการดำเนินงานกองทุนฯ ต้องมีการควบคุมต้นทุนของกระบวนการทำงานต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความผิดพลาดในการดำเนินงาน และต้องมีความสมดุลระหว่างการควบคุมต้นทุนกับความต้องการของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่นเดียวกับ วีระพงษ์ บางท่าไม้ (สัมภาษณ์, 29 กันยายน 2558) และสกล วรรณพงษ์ (สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2558) ที่เห็นสอดคล้องกันว่า กองทุนฯ ต้องมีการนโยบายในการสร้างรายได้และควบคุมต้นทุนจากการดำเนินงาน เพื่อแบ่งเบาภาระด้านงบประมาณจากภาครัฐ และต้องบริหารความเสี่ยงควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้วย อีกทั้งกองทุนฯ ต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และอนาคต เพื่อเป็นการขจัดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้กองทุนฯ ควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริการให้สังคมได้รับรู้ รับทราบอย่างครบถ้วน โปร่งใส และเข้าถึงได้สะดวก ตามหลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่ระบุว่า หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของ ตัวบุคคล และหลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้

และการรับข้อมูลที่สะดวกเป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ เป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานจากการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ประยุกต์กับแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับรางวัลเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติต่าง ๆ ร่วมกับหลักทฤษฎีที่มีความครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการจัดกระทำ การนำแผนงานสู่การปฏิบัติ ผลลัพธ์ ผลกระทบ กลไกสอดแทรกต่าง ๆ รวมถึงการสรุปภาพพิงไปยังสถานการณ์ เวลา หรือกลุ่มผู้เข้าร่วมอื่น ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการกีฬาระดับประเทศ นักวิชาการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุนฯ ร่วมกันตรวจสอบความสอดคล้อง เหมาะสมของตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่มีความสอดคล้องกับบริบทของการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติทุกข้อ และจากผลการประเมินการดำเนินงานของกองทุนฯ ยังพบว่ามีหลายด้านที่จำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ทั้งนี้ผลการประเมินจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่นำไปประยุกต์ใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับต่อไป รวมถึงการจัดทำแผนงาน/ โครงการ และการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับบริบท และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำประเด็นตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดแนวทาง และกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รองรับบทบาทที่เติบโตแบบก้าวกระโดดของกองทุนฯ ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

1.2 มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบการประเมินในรูปคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบแบบมีส่วนร่วมจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ครอบคลุมกิจการของกองทุนฯ โดยการนำคู่มือ

ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัยถ่ายทอดสู่ผู้ประเมิน ซึ่งอาจเป็นบุคลากรภายในหรือภายนอกการกีฬาแห่งประเทศไทยที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุนฯ

1.3 ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรกีฬาที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ เช่น สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬาแห่งจังหวัด หรือองค์กรกีฬาอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่มีคุณภาพสำหรับการพัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการประเมินการดำเนินงาน กองทุนฯควรนำประเด็นที่ยังมีข้อบกพร่องมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นการพัฒนา ปรับปรุงข้อบกพร่องการดำเนินงานให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรรวบรวมความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน จัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อถ่ายทอดสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

3. ข้อเสนอแนะการจัดทำยุทธศาสตร์

3.1 การจัดทำยุทธศาสตร์ควรดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการจัดทำยุทธศาสตร์ ซึ่งควรมีการจัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็น บทบาทหน้าที่ นโยบาย ข้อมูลสารสนเทศ หรือแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร 2) การระบุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าหมายขององค์กร 3) การวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อประเมินศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคขององค์กร 4) การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ เป็นขั้นตอนการกำหนดรายละเอียดของวิธีการต่าง ๆ การติดตามประเมินผลงาน และ 5) แนวทางการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3.2 สารสนเทศที่ได้จากการประเมินทุกระดับ รวมถึงแนวโน้มของการพัฒนากีฬาสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อประยุกต์ใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับบริบทของกองทุนฯ มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นสำคัญสำหรับการวิจัยในโอกาสต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการนำรูปแบบการประเมินโดยทฤษฎีโปรแกรมไปใช้ในการศึกษาวิจัยและประเมินแผนยุทธศาสตร์และการดำเนินงานในองค์กรกีฬาอื่น ๆ เช่น สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย สมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย
2. สามารถนำตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ไปใช้กับองค์กรกีฬาอื่น ๆ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อจำแนกองค์ประกอบด้วยวิธีการเชิงปริมาณ
3. สามารถนำตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ไปศึกษาหาค่าน้ำหนักของแต่ละมิติเพื่อให้ใช้กำหนดลำดับความสำคัญ

บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. (2556). รายงานผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ประจำปีบัญชี 2556. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.
- กระทรวงการคลัง. (2550). บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติการกีฬาแห่งประเทศไทย ประจำปีบัญชี 2558. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.
- กระทรวงการคลัง. (2558). รายงานประจำปีกระทรวงการคลังประจำปีงบประมาณ 2555. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2553). แผนยุทธศาสตร์สร้างกีฬาไทยสู่ความเป็นเลิศ (พ.ศ. 2553-2559). ม.ป.ท.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2555 ก). แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2555 ข). ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ. (2555). รายงานประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ. (2556). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559. กรุงเทพฯ: กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.
- กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ. (2557). รายงานสรุปผลการดำเนินงานนำเสนอผู้ว่าราชการ กทท. กรุงเทพฯ: กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.
- กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). แนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาคราชการ. ม.ป.ท.
- กัญจนันท์ กำนัดเพ็ชร์. (2554). แนวทางการพัฒนาสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐในประเทศไทยเพื่อ ความเป็นเลิศตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.). วิทยานิพนธ์การจัดการดุขฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2557). แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2557-2559). กรุงเทพฯ: การกีฬาแห่งประเทศไทย.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558 ก). เกณฑ์การประเมินการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ (Model) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: การกีฬาแห่งประเทศไทย.

- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2558 ข). *คู่มือการควบคุมภายใน*. ม.ป.ท.
- จักรีรัตน์ แสงวารี. (2557). การพัฒนาเกณฑ์คุณภาพสถานีโอทอร์ทศน์ดิจิทัลทางการศึกษา.
วารสารเกษมบัณฑิต, 15(2), 75-88.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2540). การวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research).
ใน *ทิสนา เขมมณี และสร้อยสน สกลรักษ์ (บรรณาธิการ), แบบแผนและเครื่องมือ
การวิจัยทางการศึกษา* (หน้า 259-270). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจนเนตร มณีนาถ, กรกนก วงศ์พานิช, ปัญจมน แก้วมีแสง และครุณรัตน์ ฟิ่งตน. (2548).
การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร. กรุงเทพฯ: ชัม ชัส เต็ม.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2551). การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย. ใน *ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ),
เทคนิควิจัย การวิเคราะห์นโยบาย* (หน้า 61-75). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ อินโย. (2555). *การประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวดี เรืองเวส. (2558, 29 กันยายน). รองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย ฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและ
วิทยาศาสตร์การกีฬา. สัมภาษณ์.
- ดิเรก ศรีสุโข. (2551). โครงการและการประเมินโครงการ. ใน *สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ),
รวมบทความทางการประเมินโครงการ* (หน้า 83-99). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวี วงศ์พุ่ม. (2540). การวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยให้การจัดลำดับงานดีขึ้น.
วารสารเพิ่มผลผลิต, 36(8), 10.
- ทิพวรรณ แยมสุคนธ์. (2558, 1 กันยายน). อดีตผู้อำนวยการกองการเงิน การกีฬาแห่งประเทศไทย
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการกองทุนการศึกษาของนักกีฬา. สัมภาษณ์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธฤณ รอดรक्षा. (2557). คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษา เทศบาลนครสมุทรสงคราม. *วารสารวิทยบริการ*, 21(3), 92-106.
- ธีรนนท์ ต้นพานิชย์. (2558). *รูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
ของการกีฬาแห่งประเทศไทย*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรวัฒน์ จันทิก. (2556). *การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการจัดการคุณภาพของวิสาหกิจชุมชน*.
คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา,
วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธีระพล อรุณะกสิกร. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542* (หน้า 8-10). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- นิกร สีแล. (2555). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศของสถาบันการพลศึกษา: การพัฒนาเกณฑ์และประเมินโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรม*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิลารรณ งามขำ. (2557). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความมุ่งมั่นในการบริหารและการพัฒนาคุณภาพต่อผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงกำไรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- นิตา ชูโต. (2538). *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: พี เอ็น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา, พลเอก. (2557). *แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ปริญญา จิตอร่าม. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้สุขภาพในชุมชนของสถานีนามัย*. คุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558. (2558, มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 21ก หน้า 1-29.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เข้าส์ ออฟ เคอร์มีสท์
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2557). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เข้าส์ ออฟ เคอร์มีสท์.
- พิสนุ ฟองศรี. (2550). *เทคนิควิธีประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์.
- พิสนุ ฟองศรี. (2553). *เทคนิควิธีประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร. (2554). *แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). *การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2556). *การวัดและการสร้างแบบสอบถามสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542.
(ม.ป.ป.). เข้าถึงได้จาก <http://km.nmt.or.th/Docs/Documents/Forms/DispForm.aspx?ID=707>
- รัฐวัลย์ เสงคราวิทย์. (2551). *การจัดการสนามเบดมินตันพื้นยางสังเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทางการกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). *การประเมินผลนโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วิไลพรรณ เสรีวัฒน์. (2555). *การประเมินเชิงระบบโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล*. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร.
- วีระพงษ์ บางท่าไม้. (2557). *รูปแบบสถาบันพัฒนาบุคลากรกีฬาของประเทศไทย*.
คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา,
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระพงษ์ บางท่าไม้. (2558, 29 กันยายน). *อดีตผู้อำนวยการกององค์กรและกองทุนกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย, อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา. สัมภาษณ์*
- ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์. (2540). *การศึกษาความสอดคล้องระหว่างนโยบาย แผน และผลการดำเนินงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย ตามนโยบายด้านการกีฬาของรัฐ และแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 1*. คุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *ทฤษฎีการประเมิน* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภามณ จันทรสกุล. (2557). *ยุคสมัยของการประเมินผลและแนวคิดทฤษฎีของนักประเมิน*.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 8(1), 67-79.
- สกล วรรณพงษ์. (2558, 1 ตุลาคม). *ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์*.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). *เรียนจากแชมป์เพื่อเป็นแชมป์สำหรับองค์กรการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.

- สมชาย เทพแสง. (2546). ผู้นำคุณภาพ หัวใจสำคัญในการสร้างคุณภาพการศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 6(5), 11-16.
- สมชาย วงศ์สวัสดิ์. (2551). *แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สมมาตร สนมทิน. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้หลักสำหรับการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการบริหารเชิงสมดุล*. คุุณิพนธ์การศึกษาคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). การประเมินโดยเน้นทฤษฎี: ทางเลือกใหม่ของวิทยาการประเมิน. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทรรศน์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 11(2), 9-17.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมัคร สุนทรเวช. (2551). *แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2556). *ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2556). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2555). *คู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การแปลงสู่แผนปฏิบัติราชการและการติดตามประเมินผล*. กรุงเทพฯ: แกรนด์อาร์ตครีเอทีฟ.
- สำราญ มีแจ้ง. (2543). มิติใหม่ของการประเมินโครงการ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 4(3), 1-12.
- สิทธิศักดิ์ พุกภัยพิติกุล. (2549 ก). *เรียนจากแชมป์เพื่อเป็นแชมป์ สำหรับองค์กรการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จิรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- สิทธิศักดิ์ พุกภัยพิติกุล. (2549 ข). *เรียนจากแชมป์เพื่อเป็นแชมป์ สำหรับองค์กรด้านดูแลสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: จิรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.

- สุรวุฒิ มหารมณี, พล.ร.อ. (2558, 9 กันยายน). ประธานเตรียมนักกีฬาโอลิมปิก 2016 ที่ปรึกษา
ประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา. สัมภาษณ์
- สุรยุทธ์ จุลานนท์. (2549). *แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). *การบริหารสำนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวดี ทวีบุตร. (2540). *การเปรียบเทียบผลการสร้างฉันทามติและระดับการให้ความร่วมมือของ
ผู้เชี่ยวชาญ ระหว่างการใช้เทคนิคเดลฟายแบบเดิม และเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุงที่ใช้
ในการประเมินความต้องการจำเป็น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2550). *การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2552). การออกแบบและประเมินโครงการ โดยใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง.
วารสารการวิจัยสังคมศาสตร์, 1, 7-25.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2551). *แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- Allvin, S., Ulmer, J. M., & Ollison, T. E. (2008). The Malcolm Baldrige award: What technology
managers can learn from health care winners. *The International Journal of Applied
Management and Technology*, 6(3) 274-302.
- Astrid, B., & Francois, C. (2011). Program theory evaluation: Logic analysis. *Evaluation and
Program Planning*, 34(1), 69-78.
- Australian Sports Commission. (2004). *Planning in sport*. Retrieved from
<http://www.ausport.gov.au/nso>
- Baldrige National Quality Program. (2013). *Criteria for performance excellence 2013-2014*.
Gaithersburg, MD: U.S. Department of Commerce, National Institute of Standards and
Technology. Retrieved from <http://www.nist.gov/baldrige>
- Bickman, L. (1987). The functions of program theory. *New Directions for Evaluation*, 33, 5-18.

- Bickman, L., & Peterson, K. A. (1990). Using program theory to describe and measure program quality. *New Directions for Evaluation*, 47, 61-73.
- Birckmayer, J. D., & Weiss, C. H. (2000). Theory-based evaluation in practice: What do we learn?. *Evaluation Review*, 24(4), 407-431.
- Cazzell, B., & Ulmer, J. M. (2009). Measuring excellence: A closer look at Malcolm Baldrige national quality award winners in the manufacturing category. *Journal of Technology Management & Innovation*, 4(1), 134-142.
- Chen, H. T. (1990 a). Issues in constructing program theory. *New Directions for Evaluation*, 47, 7-18.
- Chen, H. T. (1990 b). *Theory-driven evaluation*. California: Sage.
- Chen, H. T. (2004). The roots of theory-driven evaluation: Current views and origins. In M. Alkin (Ed.), *Evaluation roots: Tracing theorists' views and influences* (pp. 132-152). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chen, H. T. (2005). *Practical program evaluation: Assessing and improving planning, implementation and effectiveness*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chen, H. T., & Rossi, P. H. (1987). The theory-driven approach to validity. *Evaluation and Program Planning*, 10, 95-103.
- Cunningham, W. G., & Cordeiro, P. A. (2003). *Educational leadership* (2nd ed.). Boston: Pearson Education.
- Dickins, P. R., & Germane, K. (1993). *Evaluation*. Oxford: Oxford University Press.
- Eggleston, K. (2010, October). College of the month. *NJCAA Review*, 61(1), 10-11.
- Flynn, B. B., Schroeder, R. G., & Sakakibara, S. (1995). The impact of quality management practices on performance and competitive advantage. *Decision Sciences*, 26(5), 659-691.
- Glynn, S. (2011). A review of program theory and theory-based evaluations. *American International Journal of Contemporary Research*, 1(3), 72-75.
- Holloway, I., & Wheeler, S. (2010). *Qualitative research in nursing and healthcare* (3rd ed.). Chichester: Wiley Blackwell.
- International Olympic Committee. (2005). *Sport administration manual*. Alberta: McAra Printing.

- Mike, W. (2015). Is tourism a legitimate legacy from the Olympic and Paralympic Games? An analysis of London 2012 legacy strategy using program theory. *Journal of Sport & Tourism, 19*(2), 101-126.
- Piyapong, K., Suwimon, W., & Siridej, S. (2014). Development of a program theory for evaluating the success of education reform policy implementation in schools by using inductive and deductive approaches. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 116*, 1389-1393.
- Posavac, J. E., & Carey, R. G. (1980). *Program evaluation: Methods and case studies*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rogers, P. J. (2008). Using program theory to evaluate complicated and complex aspects of interventions. *SAGE Journal Evaluation, 14*(1) 29-48.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (1990). *Systematic evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Weiss, C. H. (1997). Theory-based evaluation: Past, present and future. *New Directions for Evaluation, 76*, 41-55.
- Wholey, J. S. (1987). Evaluability assessment: Developing program theory. *New Directions for Evaluation, 33*, 77-92.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) THE EVALUATION MODEL FOR THE NATIONAL SPORTS DEVELOPMENT FUND'S STRATEGIC PLAN ๒๐๑๓-๒๐๑๖ BY THE APPLIED PROGRAM THEORY.

๒. ชื่อนิติกร นางสาวรัฐวัลย์ เสงคราวิทย์

หลักสูตร หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

ภาคปกติ

ภาคพิเศษ

รหัสประจำตัว ๕๖๘๑๐๐๔๔ กลุ่มวิชา การบริหารและการจัดการการออกกำลังกายและการกีฬา

๓. หน่วยงานที่สังกัด : คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

๔. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย:

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้พิจารณารายละเอียด วิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย

๒) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย โครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับ ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะป็นสิ่งที่มีชีวิต หรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มีมติเห็นชอบ ดังนี้

รับรองโครงการวิจัย

ไม่รับรอง

๕. วันที่ให้การรับรอง :๑๐.....เดือน ...สิงหาคม... พ.ศ. ...๒๕๕๘....

ลงนาม.....

(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 1 สำหรับตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
จำนวน 5 คน คือ

1. รองศาสตราจารย์เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรม อินพรม รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร.รชฎ จันทน์น้อย ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.ประวิทย์ ทองไชย วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ดร.แอน มหาศีตะ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มที่ 2 สำหรับให้ข้อมูลกำหนดกรอบแนวคิดการประเมินจากการสัมภาษณ์เชิงลึก
จำนวน 5 คน คือ

1. นายสกล วรรณพงษ์ ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. นายณัฐวุฒิ เรืองเวส รองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย
3. นางทิพวรรณ เข้มสุคนธ์ อดีตผู้อำนวยการกองการเงิน การกีฬาแห่งประเทศไทย
4. พลเรือเอก สุรวุฒิ มหารมณี ที่ปรึกษาประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา และประธานคณะกรรมการเตรียมนักกีฬาโอลิมปิก 2016 การกีฬาแห่งประเทศไทย
5. ดร.วีระพงษ์บางท่าไม้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา อดีตผู้อำนวยการกององค์กรและกองทุนกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 3 สำหรับตรวจสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินโดยใช้
เทคนิคเดลฟายประยุกต์ จำนวน 19 คน คือ

1. นายมนตรี ไชยพันธุ์ อดีตรองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย
2. ดร.ราชนลต์ ได้ผลชัยญา รองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย
3. นางรุ่งทิวา รอดโพธิ์ทอง ผู้อำนวยการกองวิชาการกีฬา
อดีตผู้อำนวยการกององค์กรและกองทุนกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย
4. นายสมพร ไชยสงคราม ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการกำกับดูแลที่ดี การกีฬาแห่งประเทศไทย และคณะทำงานยกร่างพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558

5. นางกานดา เสวตศิริโรจน์ ผู้อำนวยการกองบัญชี การกีฬาแห่งประเทศไทย
6. นางสาวลัดดาวัลย์ เกตุใหญ่ ผู้อำนวยการกององค์กรและกองทุนกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย
7. นายวิชัย เกษกุล หัวหน้างานนโยบายและแผน การกีฬาแห่งประเทศไทย และคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ การกีฬาแห่งประเทศไทยและกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
8. นางพจมาลย์ จิตปีตมา หัวหน้างานประมวลผลบัญชี การกีฬาแห่งประเทศไทย
9. นายวรศักดิ์ ชันติบัณฑิต หัวหน้างานกองทุนกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลพงษ์ สุขสว่าง วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
11. ดร.ภัทรวดี มากมี วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณิภา ทิรมลฤดี วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล และผู้จัดการทีมกีฬาระบำได้น้ำทีมชาติไทย
13. นางณทัช ศรประชุม เลขานุการสมาคมแบดมินตันแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ และประธาน Technical Official Committee คณะกรรมการบริหารสมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย
14. ดร.อมรทัต อัครกะพู่ อุปนายกสมาคมกีฬายูโดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ และผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีทางการกีฬา กรมพลศึกษา
15. เรืออากาศโท จักรสุวรรณ เลขานุการสมาคมกีฬาโอลิมปิกแห่งประเทศไทย
16. นายพิพัฒน์ จันทร์ไพจิตร ผู้ฝึกสอนกีฬาแบดมินตันคนพิการผู้ตัดสินสมาพันธ์แบดมินตันเอเชีย
17. ดร.เสาวลี แก้วช่วย อดีตนักกีฬากรีฑาทีมชาติไทยที่เคยได้รับทุนจากกองทุนฯ อาจารย์คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
18. ดร.อัศวิน จันทระสม สมาคมกีฬาเนตบอลแห่งประเทศไทย
19. นายกมล ดันกิมหงษ์ หัวหน้าผู้ฝึกสอนนักกีฬาตะกร้อทีมชาติ

ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 4 สำหรับผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 11 คน คือ

1. นายเกียรติศักดิ์ อุ่นเสียม ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากีฬาเป็นเลิศ
2. นางจิตร์รัตน์ ชุมเชื้อธนบูลย์ อดีตหัวหน้างานกองทุนกีฬา
3. นางนัยนา พรประดับ พนักงานบริหารงานทั่วไป การกีฬาแห่งประเทศไทย

4. นางรุ่งทิวา ชูมี พนักงานบริหารงานทั่วไป การกีฬาแห่งประเทศไทย
5. นางสาวสุพัตรา หมวดชนะ ผู้ตรวจสอบภายใน การกีฬาแห่งประเทศไทย
6. นางสาวเงงงาม สิ้นสวดก พนักงานส่งเสริมกีฬา การกีฬาแห่งประเทศไทย
7. นายพงษ์ศักดิ์ คงแก้ว ผู้ช่วยผู้ฝึกสอนกีฬาฟุตบอลชายหาดทีมชาติไทย
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นพดล นิมสุวรรณ ผู้ฝึกสอนสมาคมกีฬากรีฑาแห่งประเทศไทย

ในพระบรมราชูปถัมภ์

9. นายวรพล เกื้อผล ผู้ฝึกสอนกีฬาคาราเต้โดทีมชาติไทย
10. นายวิสิทธิ์ ยังประดิษฐ์ เลขานุการสมาคมกีฬาคนพิการทางสมองแห่งประเทศไทย
11. นายอภิชัย ชีระรัตน์สกุล รองเลขานุการสมาคมกีฬาแบดมินตันแห่งประเทศไทย

ในพระบรมราชูปถัมภ์ อดีตนักกีฬาแบดมินตันทีมชาติไทย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๖๖๑๖/๑๐๗๒๗

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์” จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางสาวรัฐวัลย์ เฮงคราวิทย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำชุมชนนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์” ในความควบคุมดูแลของ ดร. ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์ในครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฯ ตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษาและการวิจัย

โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕ ผู้วิจัย: ๐๙๘ ๙๔๙ ๑๕๕๔



ที่ ศธ ๖๖๑๖/๑๕๕๗

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเกณฑ์การประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางสาวรัฐวัลย์ เสงคราวิทย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำชุมชนนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์” ในความควบคุมดูแลของ ดร. ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยเพื่อชุมชนนิพนธ์ในครั้งนี้โดยตอบแบบสอบถามความคิดเห็นฯ ตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

สำนักงานคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษาและการวิจัย

โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕ ผู้วิจัย: ๐๙๘ ๙๔๙ ๑๕๕๔



ที่ ศร ๖๖๑๖/ว ๕๑๕

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ค่าโครงการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางสาวรัฐวัลย์ เองคราวิทย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุขฎิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการ ประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์” ใน ความควบคุมดูแลของ ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อ การวิจัย

ในการนี้ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต ในครั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์)
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

ฝ่ายบัณฑิตศึกษาและการวิจัย

โทร: ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๐, ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕

โทรสาร: ๐-๓๘๓๙-๐๐๔๕ ผู้วิจัย: ๐๘๙-๙๔๙๑๕๕๕๕

ภาคผนวก ง
ใบอนุญาตเข้าร่วมการวิจัย



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

วันที่ให้คำยินยอมวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัยวิธีการวิจัยประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความ
เข้าใจดีแล้วข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจและข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิก
การเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้จะไม่มีความกระทบใด ๆ
ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจน
ข้าพเจ้าพอใจข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่เป็น
การสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วและมีความเข้าใจดีทุกประการยินดีให้ข้อมูลใน
การวิจัยและได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(นางสาวรั้ววัลย์ เสงคราวิทย์)

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง



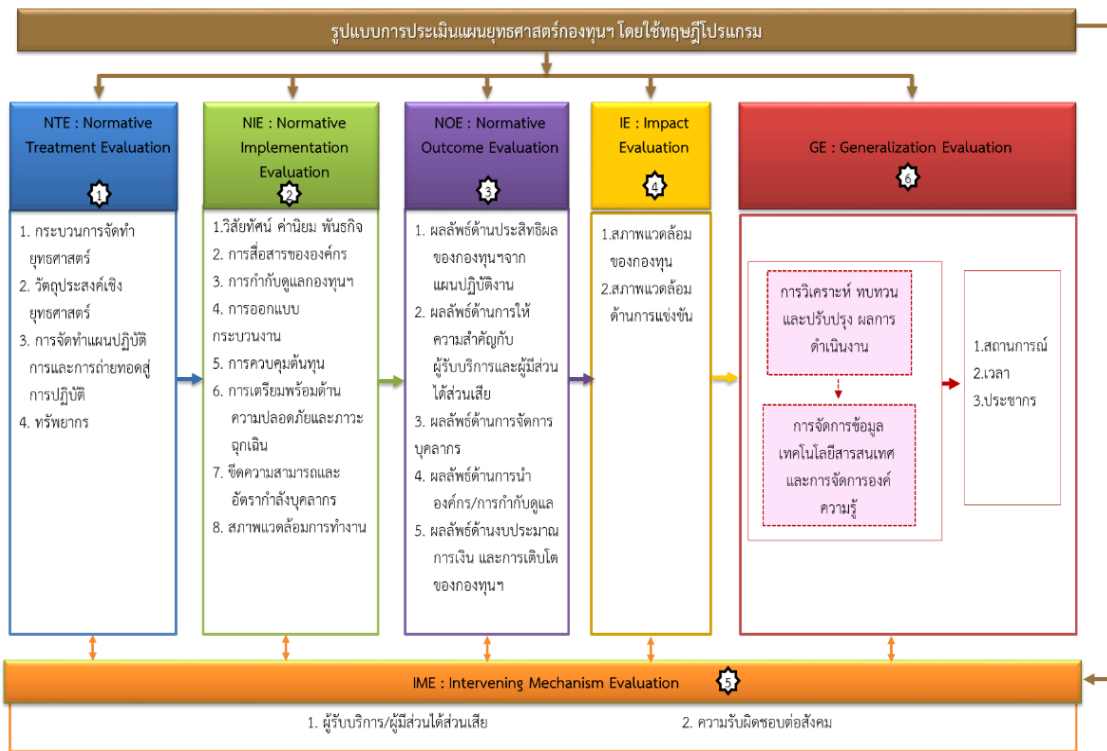
แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการึกาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559

โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่องรูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการึกาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบตัวชี้วัด เกณฑ์ และประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการึกาแห่งชาติ รวมทั้งนำเสนอแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการึกาแห่งชาติ ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์เสนอผลในภาพรวม

จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวคิดการประเมิน โดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม (Program theory) ประยุกต์กับแนวคิดการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ และสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังภาพ



1. ท่านเห็นว่าองค์ประกอบในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ดังภาพข้างต้น มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติหรือไม่ อย่างไร
3. กรอบการประเมินเกี่ยวกับการจัดกระทำตามปทัสถานประกอบด้วย 1) กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ 2) วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 3) การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ 4) ทรัพยากร มีความเหมาะสมหรือไม่
 - เหมาะสม
 - ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสม กรอบการประเมินสมควรปรับเป็นอย่างไร).....
- 3.1 มิติกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์
 - 3.1.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....
 - 3.1.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....
- 3.2 มิติวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

3.2.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

3.2.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

3.3 มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

3.3.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

3.3.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

3.4 มิติทรัพยากร

3.4.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

3.4.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

4. กรอบการประเมินการนำแผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- 1) วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ 2) การสื่อสารขององค์กร 3) การกำกับดูแลกองทุนฯ 4) การออกแบบกระบวนการงาน 5) การควบคุมต้นทุน 6) การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน
- 7) ชี้ดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร 8) สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความเหมาะสมหรือไม่

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสม กรอบการประเมินสมควรปรับเป็นอย่างไร).....

4.1 มิติวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ

4.1.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

4.1.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์การประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของ
กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

4.2 มิติการสื่อสารขององค์กร

4.2.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

4.2.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

| | |
|-------|---|
| 4.3 | มติการกำกับดูแลกองทุนฯ |
| 4.3.1 | ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.3.2 | ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.4 | มติการออกแบบกระบวนการงาน |
| 4.4.1 | ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.4.2 | ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.5 | มติการควบคุมต้นทุน |
| 4.5.1 | ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.5.2 | ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.6 | มติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน |
| 4.6.1 | ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.6.2 | ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.7 | มติขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร |
| 4.7.1 | ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.7.2 | ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.8 | มติสภาพแวดล้อมการทำงาน |
| 4.8.1 | ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |
| 4.8.2 | ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ..... |

5. กรอบการประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินตามแผนงาน โครงการ ประกอบด้วย

1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกองทุนฯจากแผนปฏิบัติงาน 2) ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ผลลัพธ์ด้านการจัดการบุคลากร 4) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล 5) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโตของกองทุนฯ มีความเหมาะสมหรือไม่

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสม กรอบการประเมินสมควรปรับเป็นอย่างไร).....

5.1 มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกองทุนฯจากแผนปฏิบัติงาน

5.1.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

5.1.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

5.2 มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5.2.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

5.2.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

5.3 มิติผลลัพธ์ด้านการจัดการบุคลากร

5.3.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

5.3.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

5.4 มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล

5.4.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

5.4.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

5.5 มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโตของกองทุนฯ

5.5.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

5.5.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

6. กรอบการประเมินผลกระทบจากการดำเนินงาน โครงการ ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมของกองทุน 2) สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันมีความเหมาะสมหรือไม่

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสม กรอบการประเมินสมควรปรับเป็นอย่างไร).....

6.1 มิติสภาพแวดล้อมของกองทุน

6.1.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

6.1.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

6.2 มิติสภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

6.2.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

6.2.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

7. กรอบการประเมินปัจจัยแทรกซ้อนจากการดำเนินงาน โครงการ
ประกอบด้วย 1) ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเหมาะสม
หรือไม่

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสม กรอบการประเมินสมควรปรับเป็นอย่างไร).....

7.1 มิติผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7.1.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

7.1.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

7.2 มิติความรับผิดชอบต่อสังคม

7.2.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

7.2.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

8. กรอบการประเมินการประยุกต์ใช้วิธีการ ผลการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะที่ได้
จากการประเมิน (สรุปนัยทั่วไป) กับสถานการณ์ เวลา และกลุ่มผู้เข้าร่วมอื่น ๆ ที่ต่างออกไปจาก
แผนงาน โครงการนี้ ประกอบด้วย 1) มติการวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินงาน 2) มติการ
ปรับปรุงผลการดำเนินงาน 3) มติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์
ความรู้ 4) มติสถานการณ์ 5) มติเวลา 6) มติกลุ่มประชากร มีความเหมาะสมหรือไม่

เหมาะสม

ไม่เหมาะสม (กรณีไม่เหมาะสม กรอบการประเมินสมควรปรับเปลี่ยนอย่างไร).....

8.1 มติการวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินงาน

8.1.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

8.1.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

8.2 มติการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

8.2.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

8.2.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

8.3 มติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้

8.3.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

8.3.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
ของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ.....

8.4 มติสถานการณ์

8.4.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดการประเมินการนำแผนงาน โครงการนี้ไป
ประยุกต์ใช้กับแผนงาน โครงการอื่น ๆ ในสถานที่ที่แตกต่างออกไป.....

8.4.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์การประเมินการนำแผนงาน โครงการนี้ไป
ประยุกต์ใช้กับแผนงาน โครงการอื่น ๆ ในสถานที่ที่แตกต่างออกไป.....

8.5 มติเวลา

8.5.1 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดการประเมินการนำแผนงาน โครงการนี้ไป
 ประยุกต์ใช้กับแผนงาน โครงการอื่น ๆ ในเวลาที่แตกต่างออกไป.....

8.5.2 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์การประเมินการนำแผนงาน โครงการนี้ไป
 ประยุกต์ใช้กับแผนงาน โครงการอื่น ๆ ในเวลาที่แตกต่างออกไป.....

8.6 มิติกลุ่มประชากร

8.6.3 ควรใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดการประเมินการนำแผนงาน โครงการนี้ไป
 ประยุกต์ใช้กับแผนงาน โครงการอื่น ๆ ในกลุ่มประชากรที่แตกต่างออกไป.....

8.6.4 ควรใช้อะไรเป็นเกณฑ์การประเมินการนำแผนงาน โครงการนี้ไป
 ประยุกต์ใช้กับแผนงาน โครงการอื่น ๆ ในกลุ่มประชากรที่แตกต่างออกไป.....

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน
แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559
โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์



แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน
แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเกณฑ์ สำหรับใช้ประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 ตามรูปแบบการประเมินโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรายการตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ครั้ง โดยในครั้งแรกมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 รายการตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ โปรดแสดงความคิดเห็นและตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 ตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย และผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามดังกล่าวกลับคืนไป ดำเนินการต่อภายใน 1 สัปดาห์

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัฐวัลย์ เสงคราวิทย์ (ผู้วิจัย)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องข้อมูลที่ตรงกับท่านมากที่สุด

- | | | |
|------------------|--|-----------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 31 ปี | <input type="checkbox"/> 31-40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51-60 ปี |
| | <input type="checkbox"/> 60 ปี ขึ้นไป | |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | |

ตอนที่ 2 รายการตัวชี้วัดและระดับเกณฑ์ในการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัดและระดับเกณฑ์ในการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

การประเมินการจัดกระทำตามปทัสถาน (NTE : Normative Treatment Evaluation) รวม 3 มิติ 7 ตัวชี้วัด

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.การจัดทำยุทธศาสตร์ | 1.1 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ | | | | | | 1 มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร | 1 | - แผนยุทธศาสตร์กองทุน | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ | 2 | - รายงานการประชุม - ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยภายในภายนอกที่ใช้ | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนสำหรับรองรับโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ | 3 | - ประกอบการวางแผน | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีแผนบริหารความเสี่ยงที่อาจเป็นภัยคุกคามต่อความยั่งยืนและผลสำเร็จของกองทุนฯ | 4 | - จดหมาย/หนังสือ - ราชการต่างๆ | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อการบริหารงานที่ดี | 5 | | | | | | | |
| 2.การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ | 2.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการ | | | | | | 1 กองทุนฯ มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ | 1 | - ข้อมูลจากระบบสารสนเทศและการแสดง | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการกำหนดให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานในกองทุนฯ ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการ | 2 | ความคิดเห็นส่วนบุคคล - การสำรวจข้อมูลจริงในพื้นที่ | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ โดยรวม | 3 | - รายงานการประชุม - แผนปฏิบัติการ | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ | 4 | - รายงานผลการดำเนินงาน - คู่มือแนวทางการดำเนินงาน | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน | 5 | ดำเนินงาน | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์/ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ | | | | |
|------------|-------------------------|---|--------------------------------|---|---|---|-------|--|-------------------------|--|---|---|---|---|------------|--------------------------------------|--|--|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | |
| | | 2.การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (ต่อ) | 2.2 การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ | | | | | | | | | 1 | มีกระบวนการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติในภาพรวม | 1 | | - รายงานการประชุม - ระบบฐานข้อมูล | | | |
| | | | | | | | 2 | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติในระดับบุคคล | 2 | -แผนที่ยุทธศาสตร์ -จดหมาย/หนังสือ | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และกำหนดตัวชี้วัดประกอบการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ | 3 | ราชการ -เว็บไซต์ | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดเป้าประสงค์ในระดับกลุ่มงาน (ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ประชุมกลุ่มย่อย) | 4 | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้ | 5 | | | | | | | | | | |
| 3.ทรัพยากร | 3.1 ทรัพยากรในการบริหาร | | | | | | 1 | 1 มีการจัดเตรียมทรัพยากรในการบริหารประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ | 1 | - รายงานการประชุมพิจารณา | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีทรัพยากรในการบริหารที่มีคุณภาพและปริมาณที่พอเพียงสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จได้ | 2 | จัดสรรทรัพยากร | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และเมื่อเกิดสถานการณ์จำเป็นต้องปรับแผนกองทุนฯ สามารถปรับการใช้ทรัพยากร เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว | 3 | -บันทึกข้อความการขออนุมัติจัดซื้อต่างๆ | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการประเมินความเสี่ยงจากระบบการควบคุมภายในพื้นฐาน | 4 | - ข้อมูลการประเมินความเสี่ยงและ | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงควบคู่กับแผนปฏิบัติการ | 5 | ควบคุมภายใน | | | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์/ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|-------------------|--|---|---|---|---|---|---|---------------|--|--|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. ทรัพยากร (ต่อ) | 3.2 แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | 1 มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบมีลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน | 1 | -แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภาระงาน | 2 | - รายงานการประชุมในการระดม | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลที่ผ่านการพัฒนาแล้ว เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | 3 | ความคิดด้าน HR-เว็บไซต์ | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล | 4 | -จดหมาย/หนังสือราชการ | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน (Career Path) โดยมีแผนรองรับการปรับเพิ่มลดทรัพยากรบุคคลด้วย | 5 | | | | | | | |
| | 3.3 ด้านงบประมาณ | | | | | | 1 มีแผนการใช้เงินที่รองรับทุกพันธกิจตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ | 1 | - ระเบียบฯ/ | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการกำหนดระเบียบฯ/หลักเกณฑ์ในการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ | 2 | หลักเกณฑ์การใช้เงิน - แผนการใช้จ่าย | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระเบียบฯ/หลักเกณฑ์ในการติดตามผลการใช้เงินให้เป็นไปตามเป้าหมายทุกแผนปฏิบัติการ | 3 | งบประมาณ - รายงานทางการเงิน | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบเสนอต่อผู้บริหารตามลำดับชั้น | 4 | - ร้อยเรียงจากผู้รับบริการ | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำข้อมูลจากการติดตามการใช้เงิน/ ร้อยเรียงต่างๆมาประกอบการวางแผนงบประมาณในอนาคตต่อไป | 5 | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---------------------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---------------|--|---|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.ทรัพยากร (ต่อ) | 3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก | | | | | | 1 มีระเบียบและมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดหา การใช้งาน การจัดเก็บ และบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพ | 1 | - ระเบียบฯ/คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการตรวจสอบสภาพสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด | 2 | - แผนและรายงานผลการจัดกิจกรรม 5 ศ. | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการจัดทำทะเบียน ประวัติการใช้งาน และการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง | 3 | - ทะเบียน ประวัติในการจัดหาและการใช้ | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการใช้ข้อมูลตามข้อ 3 ประกอบการจัดการ และการจัดจำหน่ายพัสดุเพื่อลดภาระ ในการบำรุงรักษา ในเวลาที่เหมาะสม | 4 | วัสดุ ครุภัณฑ์ -เว็บไซต์ -จดหมาย/หนังสือ | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 มีการดำเนินกิจกรรม 5 ศ. ในกองทุนอย่างสม่ำเสมอ | 5 | ราชการ | | | | | | |

การประเมินบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน (NIE : Normative Implementation Evaluation) รวม 6 มิติ 12 ตัวชี้วัด

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ | |
|---------------|----------------------------------|---|---|---|---|---|--|--|--|---|---|---|---|---|------------|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.การนำองค์กร | 1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม | | | | | | 1 ผู้บริหารทุกระดับในกองทุนฯ มีการระดมความคิดในการกลั่นกรอง ปรับปรุง กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ของกองทุนฯ | 1 | - แผนยุทธศาสตร์ กองทุน | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมสู่ การปฏิบัติไปยังบุคลากรทุกฝ่ายในกองทุนฯ โดยกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร | 2 | - รายงานการประชุมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และผู้บริหารของกองทุนฯ มีการสนับสนุนส่งเสริม การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในกองทุนฯ | 3 | - ประกาศ/แผ่นพับ - เว็บไซต์ | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และเน้นให้บุคลากรดำเนินงาน ให้บังเกิดผลตามวิสัยทัศน์ของกองทุน เพื่อบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ | 4 | - จดหมาย/หนังสือราชการ | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำข้อมูลลงในระบบสารสนเทศของกองทุน | 5 | | | | | | | | |
| | 1.2 การสื่อสารขององค์กร | | | | | | | 1 มีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในส่วนงานอื่นๆ ของกกท. | 1 | - การประชุม | | | | | | |
| | | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการสื่อสารข้อมูลที่เป็นให้กับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ | 2 | - การทำหนังสือเวียน - ป้ายประกาศ | | | | | | |
| | | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารในลักษณะการสื่อสารสองทิศทาง | 3 | - เว็บไซต์ - จดหมายข่าว | | | | | | |
| | | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตการสื่อสารให้พนักงานแต่ละระดับเพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี | 4 | - Video Conference - Line Application | | | | | | |
| | | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบสื่อสารที่เป็นรูปแบบเฉพาะของกองทุนฯ | 5 | - Facebook | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ | | |
|---------------------------|--------------------------|---|--------------------|---|---|---|---|---------------|-----------------------------------|---|---|--|---|--------------------------|------------|--|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | | 2.การกำกับดูแลองค์กร | การกำกับดูแลองค์กร | | | | | | | | | 1 กองทุนฯ มีการกำหนดระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานภาครัฐ อย่างเป็นรูปธรรม | 1 | - ระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์ | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามข้อที่ 1 อย่างเคร่งครัด | 2 | - คำรับรองการปฏิบัติงาน | | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการควบคุมด้านการเงินและการทุจริตในรูปแบบต่างๆ รวมถึงผลกระทบต่อผลประโยชน์ของประเทศและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ | 3 | - รายงานผลการดำเนินงานประจำปี | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารกองทุนฯ | 4 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้ผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการองค์กร | 5 | | | | | | | | | |
| 3.การออกแบบกระบวนการทำงาน | 3.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | 1 มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work Flow) และมาตรฐานคุณภาพงานเป็นลายลักษณ์อักษร | 1 | -คู่มือการดำเนินงาน | | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการนำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน | 2 | -มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work Flow) | | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน | 3 | - นวัตกรรมที่ผู้บริหารเห็นชอบแล้ว | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติงาน (Work Flow) อย่างเข้มงวด | 4 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยใช้นวัตกรรมที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร | 5 | | | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ | | | | | |
|------|------------------------|---|---------------------------------|---|---|---|---|---------------|---|---|---|--|---|---------------------------|------------|--|--|--|--|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | | |
| | | 3.การ ออกแบบ กระบวนการ ทำงาน (ต่อ) | 3.2 การ บริหารความ เสี่ยง | | | | | | | | | 1 มีการระบุความเสี่ยงของกองทุนฯ เป็นลายลักษณ์อักษร | 1 | - แผนบริหารความ เสี่ยง | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง | 2 | - คู่มือการบริหาร | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และการกำหนดแผนงานบริหารความเสี่ยง | 3 | ความเสี่ยง | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง โดยการจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยง | 4 | - ข้อมูลความเสี่ยง ของกองทุนฯ | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเก็บ ข้อมูลไปใช้ในการบริหารและจัดการความเสี่ยง | 5 | | | | | | | | | | | | |
| | 3.3 การ ควบคุมภายใน | | | | | | 1 ผู้บริหารระดับสูง ให้ความสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในของกองทุนฯ | 1 | -คู่มือการควบคุม ภายในของกองทุนฯ | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการปฏิบัติตามข้อ 1 และมีการกำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบการควบคุม ภายในที่ชัดเจน | 2 | -หนังสือราชการที่ เกี่ยวข้องกับการ | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการปฏิบัติตามข้อ 2 และมีการทำงานร่วมกับส่วนงานที่รับผิดชอบการควบคุม ภายใน การบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายในของกกท. | 3 | ควบคุมภายในของ กองทุนฯ | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการปฏิบัติตามข้อ 3 และมีกระบวนการสอบทานรายงานทางการเงิน และมีใช้ ทางการเงิน อย่างเป็นระบบ | 4 | - รายงานการประชุม เกี่ยวกับการควบคุม ภายในของกองทุน | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการปฏิบัติตามข้อ 4 และมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการควบคุม ภายในและการติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม | 5 | - สารสนเทศด้านการ ควบคุมภายใน | | | | | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|--|--|-------------------------|--|---|---|---|---|------------|--|--|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.การออกแบบกระบวนการทำงาน (ต่อ) | 3.4 การตรวจสอบภายใน | | | | | | 1 มีการตรวจสอบภายในที่มีการกำหนดกฎบัตรและการปฏิบัติงานตรวจสอบ | 1 | - คู่มือการตรวจสอบ | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการวางแผนการตรวจสอบ นำเสนออนุมัติต่อผู้บริหารระดับสูงของกองทุนฯ | 2 | ภายใน - แผนการ | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการตรวจสอบภายใน พร้อมรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนของการตรวจสอบภายใน | 3 | ตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการรายงานผล ตามหลักเกณฑ์โดยระบุข้อมูลตามมาตรฐานการตรวจสอบภายใน | 4 | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการเปิดเผยการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน การตรวจสอบภายในต่อผู้รับตรวจ | 5 | | | | | | | | | | |
| | 3.5 การบริหารจัดการสารสนเทศ | | | | | | | 1 มีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ | 1 | -แผนแม่บทด้านบริหารจัดการสารสนเทศ | | | | | | | | |
| | | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระบบการเก็บข้อมูลเพื่อช่วยในการติดตามหรือวัดผลการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน | 2 | - รายงานการประชุมในการระดมความคิดด้านการจัดการสารสนเทศ | | | | | | | | |
| | | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบสารสนเทศที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้านบุคลากรทุกตำแหน่งในกองทุนฯ | 3 | -เว็บไซต์ -จดหมาย/หนังสือ | | | | | | | | |
| | | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีระบบสารสนเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล | 4 | ราชการ | | | | | | | | |
| | | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีระบบ Back Office ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นได้ | 5 | กองทุน | | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|------------------|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. ทรัพยากรบุคคล | 6.1 ชีตความสามารถและอัตรากำลัง | | | | | | <p>1 มีการประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังบุคลากร ทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ</p> <p>2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการจัดโครงสร้างการบริหารบุคลากรเพื่อให้งานของกองทุนฯ บรรลุผลสำเร็จ</p> <p>3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการว่าจ้าง บรรจุ ตามความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านต่างๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้ว สนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</p> | 1 2 3 4 5 | -แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล -โครงสร้างการบริหารบุคลากร -รายงานผลการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| | 6.2 บรรยากาศการทำงานของบุคลากร | | | | | | <p>1 มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดบรรยากาศการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรที่ดีแก่บุคลากรของกองทุน</p> <p>2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ดี</p> <p>3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่พนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาค โปร่งใส ยุติธรรม</p> <p>4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และมุมมองของบุคลากร</p> <p>5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการวางแผนด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | 1 2 3 4 5 | -ความพึงพอใจของบุคลากร -แผนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการสืบทอดตำแหน่ง -เอกสารประกอบการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในกองทุนฯ | | | | | | |

การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามปทัสฐาน (NOE : Normative Outcome Evaluation) รวม 5 มิติ 13 ตัวชี้วัด

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับ | | | | | ข้อเสนอแนะ | |
|---|---|---|---|---|---|---|--|---------------|--|---|---|---|---|------------|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.ผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิภาพองค์กรและแผนปฏิบัติงาน | 1.1 ผลสำเร็จจากการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาทิมชาติไทย (เหรียญรางวัล) | | | | | | 1 อันดับที่ 5 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์(เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 อันดับที่ 4 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์(เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 อันดับที่ 3 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์(เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 อันดับที่ 2 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์(เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 อันดับที่ 1 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์(เฉพาะชนิดกีฬาสากล) | 5 | | | | | | | |
| | 1.2 ความสำเร็จขององค์กรกีฬา | | | | | | 1 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ขึ้นไป มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ขึ้นไป มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ขึ้นไป มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ขึ้นไป มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ขึ้นไป มีมากกว่าร้อยละ 90 | 5 | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์/ระดับ | | | | | ข้อเสนอแนะ | |
|--|---|---|---|---|---|---|--|---------------|---|---|---|---|---|------------|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพองค์กรและแผนปฏิบัติงาน (ต่อ) | 1.3 การขยายฐานนักกีฬา | | | | | | 1 จำนวนนักกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 จำนวนนักกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5 | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 จำนวนนักกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10 | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 จำนวนนักกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15 | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 จำนวนนักกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่าร้อยละ 15 | 5 | | | | | | | |
| | 1.4 การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม | | | | | | 1 จำนวนงบประมาณที่ใช้ในสนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬามีเท่ากับในปีที่ผ่านมา | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 จำนวนงบประมาณที่ใช้ในสนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5 | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 จำนวนงบประมาณที่ใช้ในสนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10 | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 จำนวนงบประมาณที่ใช้ในสนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15 | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 จำนวนงบประมาณที่ใช้ในสนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่า ร้อยละ 15 | 5 | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ถ้าระดับคะแนน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับ | | | | | ข้อเสนอแนะ | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---------------|--|---|---|---|---|------------|--|--|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| 1.ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพองค์กรและแผนปฏิบัติงาน (ต่อ) | 1.5 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกีฬา | | | | | | 1 จำนวนบุคลากรกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา | 1 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 จำนวนบุคลากรกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5 | 2 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 จำนวนบุคลากรกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10 | 3 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 จำนวนบุคลากรกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15 | 4 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 จำนวนบุคลากรกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่า ร้อยละ 15 | 5 | | | | | | | | | |
| | 1.6 ปริมาณการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติในประเทศไทย | | | | | | 1 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา | 1 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5 | 2 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10 | 3 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15 | 4 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่า ร้อยละ 15 | 5 | | | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ถ้าระดับคะแนน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์/ระดับ | | | | | ข้อเสนอแนะ | |
|---|---|---|---|---|---|---|--|---------------|---|---|---|---|---|------------|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน (ต่อ) | 1.7 สวัสดิการของนักศึกษาบุคลากรกีฬา | | | | | | 1 มีการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการของนักศึกษา/บุคลากรกีฬา | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 การดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด | 5 | | | | | | | |
| 2.ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการบริการ | | | | | | 1 มีการประเมินคุณภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 การดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด | 5 | | | | | | | |
| | 2.2 การพัฒนาการให้บริการของกองทุน จากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | | 1 มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำเสนอผู้บริหารตามลำดับชั้น | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 ดำเนินการตามข้อ 1 และมีการแก้ไขปรับปรุง | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 ดำเนินการตามข้อ 2 และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างเป็นทางการ | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 ดำเนินการตามข้อ 3 และจัดทำเป็นแผนงานประจำปี | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 ดำเนินการตามข้อ 4 และติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหาตามแผนงาน | 5 | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์/ระดับ | | | | | ข้อเสนอแนะ | |
|---------------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|------------|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 3.ผลลัพธ์ด้านบุคลากร | ความพึงพอใจของพนักงานกองทุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ | | | | | | 1 มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานกองทุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 การดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด | 5 | | | | | | | |
| 4.ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/การกำกับดูแล | ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ | | | | | | 1 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 51- 60 | 1 | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 61 - 70 | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 71 - 80 | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 81 - 90 | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 91 - 100 | 5 | | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์/ระดับ | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|--|---|---|---|---|---|---|--|---------------|---|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต | 5.1 ร้อยละการให้บริการของกองทุนฯ ที่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน | | | | | | 1 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายในสิ้นปีงบประมาณ | 1 | | | | | | |
| | | | | | | | 2 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายในสิ้นปีงบประมาณ | 2 | | | | | | |
| | | | | | | | 3 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายในสิ้นปีงบประมาณ | 3 | | | | | | |
| | | | | | | | 4 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายในสิ้นปีงบประมาณ | 4 | | | | | | |
| | | | | | | | 5 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ของการดำเนินงานทั้งหมดภายในสิ้นปีงบประมาณ | 5 | | | | | | |
| | 5.2 การบันทึกข้อมูลทางการเงินของปีงบประมาณที่ประเมินในระบบฐานข้อมูล ภายในเดือนแรกของปีงบประมาณถัดไป | | | | | | 1 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 8 เดือน | 1 | | | | | | |
| | | | | | | | 2 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 9 เดือน | 2 | | | | | | |
| | | | | | | | 3 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 10 เดือน | 3 | | | | | | |
| | | | | | | | 4 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 11 เดือน | 4 | | | | | | |
| | | | | | | | 5 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 12 เดือน | 5 | | | | | | |

การประเมินผลกระทบ (IE : Impact Evaluation) รวม 2 มิติ 3 ข้อ

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์/ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------|--|--|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.สภาพแวดล้อมภายนอก | 2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก | | | | | | 1 มีการพิจารณาปัจจัยของสภาพแวดล้อมด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี ว่าปัจจัยใดมีผลกระทบต่อกองทุนฯ | 1 | - แผนยุทธศาสตร์กองทุน | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินลักษณะของปัจจัยสภาพแวดล้อม | 2 | - รายงานการประชุมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และจัดทำรายการประเด็นด้าน โอกาสและด้านอุปสรรคต่างๆ | 3 | - ข้อมูลสารสนเทศปัจจัยภายในที่ใช้ | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการถ่วงน้ำหนักคะแนนความสำคัญโดยพิจารณาประเด็นที่มีน้ำหนักมากที่สุดให้มีระดับความสำคัญในการเตรียมมาตรการรองรับก่อน | 4 | - ประกอบการวางแผนจดหมาย/หนังสือราชการ | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และรวมนำหนักความสำคัญกำหนดตำแหน่ง (Position) เป็นสถานการณ์ของกองทุนฯ ต่อไป | 5 | | | | | | | |
| | 2.2 การวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ | | | | | | 1 มีการวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่น ในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ | 1 | - แบบสำรวจ | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับน้อย | 2 | - ความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก | 4 | - สรุปผลการสำรวจฯ | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากที่สุด | 5 | | | | | | | |

การประเมินกลไกสอดแทรก (IME : Intervening Mechanism Evaluation) รวม 2 มิติ 2 ตัวชี้วัด

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|---|------------|--|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.ผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 1.1 ผู้รับบริการ / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | | 1 มีวิธีการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้ | 1 | - ข้อมูลจากการรับแสดงความคิดเห็น | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการค้นหาข้อมูลและตอบกลับให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันท่วงที | 2 | - การสำรวจข้อมูลในพื้นที่จริง | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบสารสนเทศเพื่อรับทราบข้อมูลและความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เหนือกว่าความคาดหวังของบุคคลดังกล่าวได้ | 3 | - รายงานการประชุม - เว็บไซต์ - Line Application | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการปรับปรุงการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 4 | - Facebook | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีวิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนจะได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็ว | 5 | - หนังสือตอบรับจากกองทุนฯถึงผู้มีส่วนได้เสีย | | | | | | | |
| 2.ความรับผิดชอบต่อสังคม | 2.1 ความรับผิดชอบต่อสังคม | | | | | | 1 มีกระบวนการกำหนด แผนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม | 1 | - แผนด้านความ | | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และบุคลากรในองค์กรทุกคนรับทราบถึงเป้าหมายของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของกองทุนอย่างชัดเจน | 2 | รับผิดชอบต่อสังคม - รายงานผลการ | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปีละ 1 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม | 3 | ดำเนินงานด้านความ | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปีละ 2 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม | 4 | รับผิดชอบต่อสังคม | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปีละ 3 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม | 5 | | | | | | | | |

การประเมินสรุปท้ายปี (GE : Generalization Evaluation) รวม 5 มิติ 5 ตัวชี้วัด

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---------------|--|---|---|---|---|---|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.การปรับปรุงผลการดำเนินงาน | การปรับปรุงผลการดำเนินงาน | | | | | | 1 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนฯ | 1 | - ข้อมูลจากการรับ | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการวัดผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว | 2 | แสดงความคิดเห็น | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินงาน | 3 | - รายงานผลการประเมินการดำเนินงาน | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีวิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง | 4 | - รายงานการประชุม - เว็บไซต์ | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และผู้บริหารของกองทุนฯ ได้ใช้ผลการทบทวนเพื่อการประเมินความก้าวหน้าและผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของกองทุน | 5 | - Line Application - Facebook | | | | | | |
| 2.การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการองค์ความรู้ | การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการองค์ความรู้ | | | | | | 1 มีการกำหนดกรอบองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อกระบวนการงาน (Work Process) ในข้อเสนอสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) | 1 | - แผนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการองค์ความรู้ | | | | | | |
| | | | | | | | 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีแนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขตการจัดการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงที่ชัดเจน | 2 | - รายงานประชุม | | | | | | |
| | | | | | | | 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานของกองทุน เพื่อการถ่ายทอดสู่บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วไป | 3 | - เว็บไซต์ | | | | | | |
| | | | | | | | 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีวิธีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ | 4 | - Line Application | | | | | | |
| | | | | | | | 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง | 5 | - Facebook | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัด | | | | | เกณฑ์ | ค่าระดับคะแนน | หลักฐานประกอบการประเมิน | ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของเกณฑ์ระดับคะแนน | | | | | ข้อเสนอแนะ |
|-----------|---|---|--|---|---|---|--|---------------|-------------------------|---|---|--|---|------------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | | 3.สถานการณ์ | กระบวนการบริหารงานของกองทุนสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่นๆ ได้ | | | | | | | | | 1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก | 1 | - แบบสำรวจ | |
| | | | | | | | 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อย | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับปานกลาง | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับมากที่สุด | 5 | | | | | | | |
| 4.เวลา | กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้ | | | | | | 1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก | 1 | - แบบสำรวจ | | | | | | |
| | | | | | | | 2 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับน้อย | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับปานกลาง | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับมาก | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับมากที่สุด | 5 | | | | | | | |
| 5.ประชากร | กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่นๆ ได้ | | | | | | 1 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับน้อยมาก | 1 | - แบบสำรวจ | | | | | | |
| | | | | | | | 2 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับน้อย | 2 | | | | | | | |
| | | | | | | | 3 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับปานกลาง | 3 | | | | | | | |
| | | | | | | | 4 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับมาก | 4 | | | | | | | |
| | | | | | | | 5 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับมากที่สุด | 5 | | | | | | | |

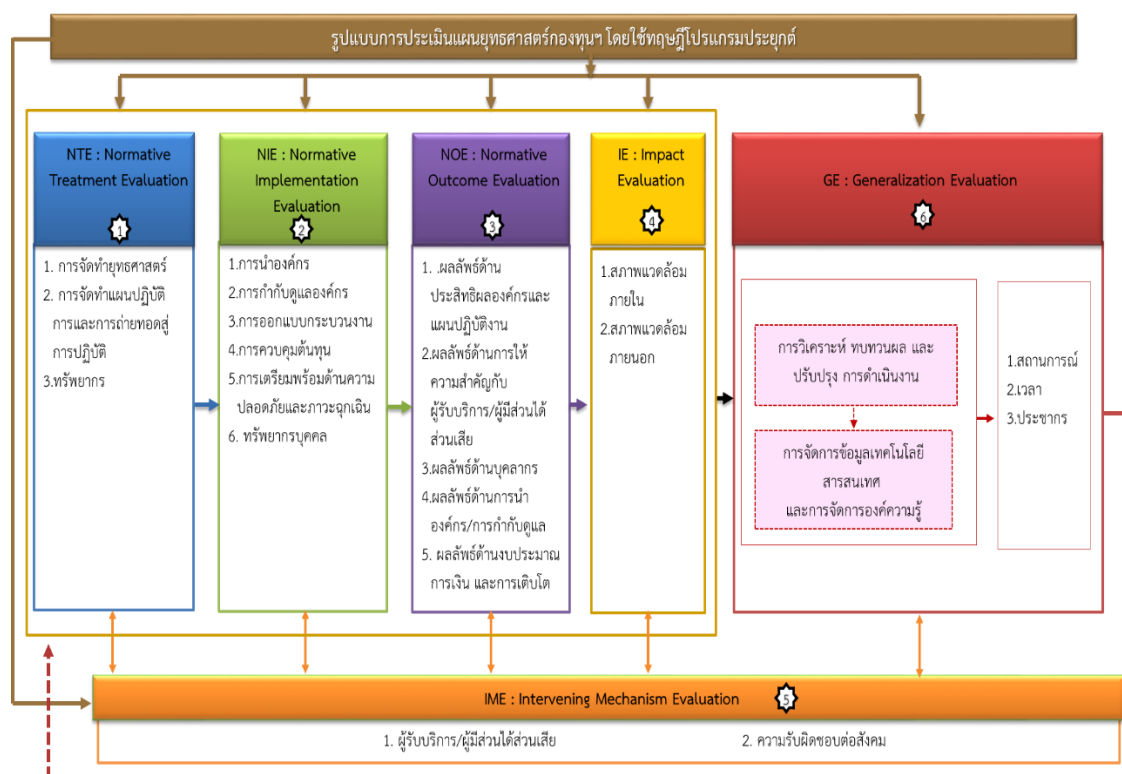
ภาคผนวก ข

การคำนวณหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

(Index of item objective congruence)

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|---|-----------------------------|---|---|---|---|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 3. ทรัพยากร | | | | | | | |
| 3.1 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านทรัพยากรในการบริหารอย่างไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านแผนแม่บทในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.3 กองทุนฯ มีระบบการดำเนินงานด้านการเงินอย่างไร | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.4 กองทุนฯ มีระบบการดำเนินงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างไร | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0.6 | ใช้ได้ |
| ด้านการประเมินบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน (Normative implementation evaluation) | | | | | | | |
| 1. การนำองค์กร | | | | | | | |
| 1.1 กองทุนฯ มีวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมอย่างไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 กองทุนฯ มีรูปแบบในการดำเนินการด้านการสื่อสารขององค์กรอย่างไร | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2. การกำกับดูแลองค์กร | | | | | | | |
| 2.1 กองทุนฯ มีระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3. การออกแบบกระบวนการทำงาน | | | | | | | |
| 3.1 กองทุนฯ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงอย่างไร | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.3 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในอย่างไร | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0.6 | ใช้ได้ |

| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|--|-----------------------------|---|---|---|---|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 5. ด้านประชากร | | | | | | | |
| 5.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้หรือไม่ อย่างไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์ฯ และคู่มือการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ | | | | | | | |
| 1. ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ที่นำเสนอข้างต้นนี้หรือไม่ อย่างไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 2. คู่มือการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติที่นำแบบมาพร้อมนี้มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |



| ข้อคำถาม | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | | | ค่า IOC | แปลผล |
|---|-----------------------------|---|---|---|---|---------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1.4 มีจำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬามากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 มีจำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.6 มีจำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ มากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.7 กองทุนฯ มีการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬาหรือไม่ หากมีผลการประเมินอยู่ในระดับใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 2. ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | | | |
| 2.1 กองทุนฯ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการให้บริการหรือไม่ หากมีผลการประเมินอยู่ในระดับใด | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.2 กองทุนฯ มีการพัฒนาการให้บริการของกองทุนฯ ตามความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือไม่ ระดับใด | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | ใช้ได้ |
| 3. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร | | | | | | | |
| 3.1 กองทุนฯ มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานกองทุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ หรือไม่ หากมีผลการประเมินอยู่ในระดับใด | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0.8 | ใช้ได้ |

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสำรวจเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์



แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559
โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำคชฎินิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ซึ่งการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 การพิจารณาข้อคำถามขอให้ท่านพิจารณาร่วมกับคชฎมือประเมินการดำเนินงานที่แนบมาพร้อมนี้ ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการประเมินการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวในภาพรวมต่อไป

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลและตอบคำถามต่าง ๆ พร้อมทั้งขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบคำถามครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
 นางสาวรัฐวัลย์ เสงคราวิทย์ (ผู้วิจัย)
 นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา
 คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์

เพศ ชาย หญิง

อายุ.....

ระดับการศึกษา.....

ตำแหน่งงาน.....

หน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

- หมวดพัฒนาการกีฬา
- หมวดสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา
- หมวดบริหารจัดการ
- อื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ

พ.ศ. 2556-2559

ด้านการประเมินการจัดกระทำตามปทัสถาน (Normative treatment evaluation)

1. การจัดทำยุทธศาสตร์

1.1 กองทุนฯมีการดำเนินงานด้านกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์อย่างไร

- มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระบวนการวางแผนสำหรับรองรับโอกาสเชิงยุทธศาสตร์
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีแผนบริหารความเสี่ยงที่อาจเป็นภัยคุกคามต่อความยั่งยืนและผลสำเร็จของกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการเทียบเคียงกับแนวปฏิบัติที่ดี (Benchmarking) เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารงานที่ดี

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

2.1 กองทุนฯมีระบบการดำเนินงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างไร

- มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการกำหนดให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานในกองทุนฯร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ในแต่ละวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน

2.2 กองทุนฯมีการดำเนินงานด้านการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติอย่างไร

- มีกระบวนการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติในภาพรวม
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติในระดับกลุ่มงานและบุคคล
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และกำหนดตัวชี้วัดประกอบการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดเป้าประสงค์ในระดับกลุ่มงาน (ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ ประชุมกลุ่มย่อย)
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดโดยมีกระบวนการติดตามประเมินผล

3. ทรัพยากร

3.1 กองทุนฯมีการดำเนินงานด้านทรัพยากรในการบริหารอย่างไร

- มีการจัดเตรียมทรัพยากรในการบริหารประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีทรัพยากรในการบริหารที่มีคุณภาพและปริมาณที่พอเพียงสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จได้
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และเมื่อเกิดสถานการณ์จำเป็นให้ต้องปรับแผนกองทุนฯ สามารถปรับการใช้ทรัพยากร เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการประเมินความเสี่ยงจากระบบการควบคุมภายในพื้นฐาน

- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงควบคู่กับแผนปฏิบัติการ

3.2 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านแผนแม่บทในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

- มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบมีลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภาระงาน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลที่ผ่านการพัฒนาแล้ว เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน (Career path) โดยมีแผนรองรับการปรับเปลี่ยนทรัพยากรบุคคลด้วย

3.3 กองทุนฯ มีระบบการดำเนินงานด้านการเงินอย่างไร

- มีแผนการใช้จ่ายเงินที่รองรับทุกพันธกิจตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการกำหนดระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์ในการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์ในการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามเป้าหมายทุกแผนปฏิบัติการ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบเสนอต่อผู้บริหารตามลำดับชั้น
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำข้อมูลจากการติดตามการใช้จ่ายเงิน/ ข้อร้องเรียนต่าง ๆ มาประกอบการวางแผนงบประมาณในอนาคตต่อไป

3.4 กองทุนฯ มีระบบการดำเนินงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างไร

- มีระเบียบและมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดหา การใช้งาน การจัดเก็บ และบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการตรวจสอบสภาพสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการจัดทำทะเบียน ประวัติการใช้งาน และการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการใช้ข้อมูลตามข้อ 3 ประกอบการจัดหา และการจัดจำหน่ายพัสดุเพื่อลดภาระในการบำรุงรักษา ในเวลาที่เหมาะสม
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ในกองทุนฯอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการประเมินบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน (Normative implementation evaluation)

1. การนำองค์กร

1.1 กองทุนฯ มีวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมอย่างไร

- ผู้บริหารทุกระดับในกองทุนฯ มีการระดมความคิดในการถกแถลง ปรับปรุง กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ของกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากรทุกฝ่ายในกองทุนฯ โดยกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และผู้บริหารของกองทุนฯ มีการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และเน้นให้บุคลากรดำเนินงาน ให้บังเกิดผลตามวิสัยทัศน์ของกองทุน เพื่อบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำข้อมูลลงในระบบสารสนเทศของกองทุน

1.2 กองทุนฯ มีรูปแบบในการดำเนินการด้านการสื่อสารขององค์กรอย่างไร

- มีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในส่วนงานอื่น ๆ ของกทท.
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการสื่อสารข้อมูลที่เป็นให้กับผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารในลักษณะการสื่อสารสองทิศทาง
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตการสื่อสารให้พนักงาน แต่ละระดับเพื่อบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในการสื่อสารได้อย่างเป็นระบบ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบสื่อสารที่เป็นรูปแบบเฉพาะของกองทุนฯ

2. การกำกับดูแลองค์กร

2.1 กองทุนฯ มีระบบการกำกับดูแลองค์กรอย่างไร

- มีการกำหนดระเบียบ/ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานภาครัฐ อย่างเป็นรูปธรรม
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามข้อที่ 1 อย่างเคร่งครัด
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการควบคุมด้านการเงินและการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงผลกระทบต่อผลประโยชน์ของประเทศและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้ผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการองค์กร

3. การออกแบบกระบวนการทำงาน

3.1 กองทุนฯ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน อย่างไร

- มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work flow) และมาตรฐานคุณภาพงาน เป็นลายลักษณ์อักษร
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการนำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี ไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขตามกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work flow)
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยใช้นวัตกรรมที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร

3.2 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง อย่างไร

- มีการระบุความเสี่ยงของกองทุนฯ เป็นลายลักษณ์อักษร
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และการกำหนดแผนงานบริหารความเสี่ยง
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง โดยการจัดทำ

คู่มือการบริหารความเสี่ยง

- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเก็บข้อมูลไปใช้ในการบริหารและจัดการความเสี่ยง

3.3 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านการควบคุมภายใน อย่างไร

- ผู้บริหารระดับสูง ให้ความเห็นชอบในการดำเนินการควบคุมภายในของกองทุนฯ อย่าง เป็นลายลักษณ์อักษร
- มีการปฏิบัติตามข้อ 1 และมีการกำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในที่ ชัดเจน
- มีการปฏิบัติตามข้อ 2 และมีการทำงานร่วมกับส่วนงานที่รับผิดชอบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายในของกกท.
- มีการปฏิบัติตามข้อ 3 และมีกระบวนการสอบทานรายงานทางการเงิน และมีใช้ทาง การเงิน อย่างเป็นระบบ
- มีการปฏิบัติตามข้อ 4 และมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการควบคุมภายในและ การติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม

3.4 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านการตรวจสอบภายใน อย่างไร

- มีการตรวจสอบภายในที่มีการกำหนดกฎบัตรและการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่เป็น อิสระ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการวางแผนการตรวจสอบ นำเสนออนุมัติต่อผู้บริหาร ระดับสูงของกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการตรวจสอบภายใน พร้อมรายงานสรุปผลการ ปฏิบัติงานตามแผนของการตรวจสอบภายใน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการรายงานผลการตรวจสอบที่ครบถ้วน ตามที่กำหนด ในแผนการตรวจนำเสนอผู้บริหารระดับสูงของกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ไม่เป็น ไป ตามมาตรฐาน และเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้ปฏิบัติงาน

3.5 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการด้านสารสนเทศอย่างไร

- มีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ เพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการของกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระบบสารสนเทศที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้านบุคลากรทุก

ตำแหน่งในกองทุนฯ

- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบการเก็บข้อมูลเพื่อช่วยในการติดตามหรือวัดผลการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีระบบสารสนเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Back office) ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นได้

4. การควบคุมต้นทุน

4.1 กองทุนฯ มีการควบคุมต้นทุน อย่างไร

- มีการควบคุมต้นทุนของกระบวนการทำงานต่าง ๆ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความผิดพลาดในการดำเนินงาน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการประกันความเสียหาย หรือการสูญเสียผลประโยชน์ของกองทุนฯ ต่อผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยรวม
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีวิธีการสร้างความสมดุลระหว่างความจำเป็นในการควบคุมต้นทุนกับความต้องการของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน

5.1 กองทุนฯ มีการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย และภาวะฉุกเฉินอย่างไร

- มีการจัดทำแผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่ประกอบด้วย การป้องกัน ความต่อเนื่องของการปฏิบัติการ และการทำให้คืนสู่สภาพปกติ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการซักซ้อมการเตรียมความพร้อมฯ โดยมีการใช้ทรัพยากร คน เงิน สิ่งของ ให้สอดคล้องกับปัญหา/ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และการตรวจติดตามประเมิน แผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน

- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุงแผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

6. ทรัพยากรบุคคล

6.1 กองทุนฯ มีการกำหนดขีดความสามารถและอัตรากำลังอย่างไร

- มีการประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังบุคลากร ทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิที่กองทุนฯ จำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการจัดโครงสร้างการบริหารบุคลากรเพื่อให้งานของกองทุนฯ บรรลุผลสำเร็จ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการว่าจ้าง บรรจุ ตามความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านต่าง ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้ว สนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

6.2 กองทุนฯ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอย่างไร

- มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดบรรยากาศการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรที่ดีแก่บุคลากรของกองทุน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ดี
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่พนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาค โปร่งใส ยุติธรรม
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใช้ประโยชน์จากหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และมุมมองของบุคลากร
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการวางแผนด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลกระทบ (Impact evaluation)

1. สภาพแวดล้อมภายใน

1.1 กองทุนฯ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือไม่อย่างไร

- มีการวิเคราะห์ผลกระทบต่อพันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมายของกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ในการดำเนินงาน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการใช้งานด้วยรูปแบบที่สะดวก สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และในกรณีฉุกเฉิน กองทุนมีวิธีการทำให้มีความมั่นใจว่าระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภารกิจ และปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

2. สภาพแวดล้อมภายนอก

2.1 กองทุนฯ มีการพิจารณาผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือไม่ อย่างไร

- มีการพิจารณาปัจจัยของสภาพแวดล้อมด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี ว่าปัจจัยใดมีผลกระทบต่อกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินลักษณะของปัจจัยสภาพแวดล้อม
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และจัดทำรายการประเด็นด้านโอกาสและด้านอุปสรรคต่าง ๆ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการถ่วงน้ำหนักคะแนนความสำคัญ โดยพิจารณาประเด็นที่มีน้ำหนักมากที่สุดให้มีระดับความสำคัญในการเตรียมมาตรการรองรับก่อน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และรวมน้ำหนักความสำคัญกำหนดตำแหน่ง (Position) เป็นสถานการณ์ของกองทุนฯ ต่อไป

2.2 กองทุนฯ มีการวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศหรือไม่ หากมีการวิเคราะห์เป็นอย่างไร

- มีการวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
- มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับน้อย

- มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง
- มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก
- มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากที่สุด

การประเมินกลไกสอดแทรก (Intervening mechanism evaluation)

1. ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.1 กองทุนฯ มีการป้องกันกลไกสอดแทรกของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกองทุนฯ อย่างไร

- มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการค้นหาข้อมูลและตอบกลับให้ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันท่วงที
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบสารสนเทศเพื่อรับทราบข้อมูลและความต้องการของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เหนือกว่าความคาดหวังของบุคคลดังกล่าวได้
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการปรับปรุงการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีวิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนจะได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็ว

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม

2.1 กองทุนฯ มีการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างไร

- มีกระบวนการกำหนด แผนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และบุคลากรในองค์กรทุกคนรับทราบถึงเป้าหมายของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของกองทุนอย่างชัดเจน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปีละ 1 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปีละ 2 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ปีละ 3 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม

การประเมินสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation)

1. การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุง ผลการดำเนินงาน

1.1 กองทุนฯมีแนวทางในการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุง ผลการดำเนินงานอย่างไร

- มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนฯ
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการวัดผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินงาน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีวิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และผู้บริหารของกองทุนฯ ได้ใช้ผลการทบทวนเพื่อการประเมินความก้าวหน้าและผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของกองทุน

2. การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้

2.1 กองทุนฯมีการดำเนินการด้านการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ได้อย่างไร

- มีการกำหนดกรอบตามองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อกระบวนการงาน (Work process) ในข้อเสนอสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for change)
- มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีแนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขตการจัดการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงที่ชัดเจน
- มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานของกองทุน เพื่อการถ่ายทอดสู่บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วไป
- มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีวิธีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
- มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านสถานการณ์

3.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้หรือไม่ อย่างไร

- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อย
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับปานกลาง
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมากที่สุด

4. ด้านเวลา

4.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถประยุกต์ใช้ในอนาคตได้หรือไม่ อย่างไร

- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อย
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับปานกลาง
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมากที่สุด

5. ด้านประชากร

5.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้หรือไม่ อย่างไร

- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อย
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับปานกลาง
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์ฯ และคู่มือการดำเนินงานของ
กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

1. ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ.
2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ที่นำเสนอข้างต้นนี้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. คู่มือการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติที่นำมาพร้อมนี้มีความเหมาะสม
หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....



แบบสำรวจเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559

โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

แบบสำรวจนี้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำคุณฉันทินิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ซึ่งการสำรวจในครั้งนี้เป็นการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 การพิจารณาข้อคำถามขอให้ท่านพิจารณาร่วมกับคู่มือประเมินการดำเนินงานฯ ที่แนบมาพร้อมนี้ ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการประเมินการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวในภาพรวมต่อไป ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลและตอบคำถามต่าง ๆ ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบคำถามครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัฐวัลย์ เสงคราวิทย์ (ผู้วิจัย)

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา

คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

เพศ ชาย หญิง

อายุ.....

ระดับการศึกษา.....

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

- หมวดพัฒนาการศึกษา
- หมวดสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา
- หมวดบริหารจัดการ
- อื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯตามแผนยุทธศาสตร์

กองทุนฯ พ.ศ. 2556-2559 ด้านการประเมินผลลัพธ์ตามปทัสถาน (Normative outcome evaluation)

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | การประเมิน | | | | | |
|--|--|-------------------------|---------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. ผลลัพธ์ ด้าน ประสิทธิผล องค์กรและ แผนปฏิบัติ งาน | 1.1 ผลสำเร็จจากการแข่งขันกีฬาระดับ นานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย (เหรียญ รางวัล) อยู่ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.2 องค์กรกีฬาที่กองทุนฯสนับสนุนมีการ พัฒนามาตรฐานตามแนวทางการพัฒนา กีฬาเป็นเลิศอยู่ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.3 มีจำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับ การสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการ แข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติมากขึ้น เพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 5 ระดับ | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | การประเมิน | | | | | |
|---|---|-------------------------|---------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| | 1.4 มีจำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬามากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.5 มีจำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.6 มีจำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ มากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.7 กองทุนฯ มีการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬาหรือไม่ หากมีผลการประเมินอยู่ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 2. ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 2.1 กองทุนฯ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการให้บริการ หรือไม่ หากมีผลการประเมินอยู่ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 2.2 กองทุนฯ มีการพัฒนาการให้บริการของกองทุนฯ ตามความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | การประเมิน | | | | | |
|--|--|-------------------------|---------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 3. ผลลัพธ์ ด้าน บุคลากร | 3.1 กองทุนฯ มีการประเมินความพึงพอใจ ของพนักงานกองทุน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ หรือไม่ หากมีผลการประเมินอยู่ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 4. ผลลัพธ์ ด้านการนำ องค์กร/ การ กำกับดูแล | 4.1 มีจำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจ เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนมาก น้อยเพียงใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 5. ผลลัพธ์ ด้าน งบประมาณ การเงิน และ การเติบโต | 5.1 กองทุนฯ มีการดำเนินงานตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานเพียงใดเมื่อ เปรียบเทียบกับการดำเนินงานทั้งหมด ภายในสิ้นปีงบประมาณ 2558 | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 5.2 กองทุนฯ สามารถบันทึกข้อมูลทาง การเงินของปีงบประมาณ 2558 ในระบบ ฐานข้อมูลได้ภายในเดือนแรกของ ปีงบประมาณ 2559 อย่างไร | 5 ระดับ | | | | | | |

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฅ

คู่มือประเมินการดำเนินงาน

ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ

พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์



คู่มือประเมินการดำเนินงาน

ตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ
พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์



ดัดแปลงจาก : http://www.evovingways.com.au/work_evaluation.html

ที่ปรึกษา

ดร.ศักดิ์ชาย พิทักษ์วงศ์ (คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา)

รศ.ดร.นาพร ทัดน้อยนา (อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา)

รศ.ดร.โกศล มีคุณ (กรรมการสาขาการศึกษา สภาวิจัยแห่งชาติ)

ผู้จัดทำ

นางสาวรัฐวัลย์ เฮงครวิทย์ (นิสิตคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา)

คำนำ

คู่มือในการประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบผลการวิจัยและเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องรูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วยการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติในองค์ประกอบต่าง ๆ รวม 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การประเมินการจัดกระทำตามปทัสถาน 2) การประเมินบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน 3) การประเมินผลลัพธ์ตามปทัสถาน 4) การประเมินผลกระทบ 5) การประเมินกลไกสอดแทรก และ 6) การประเมินสรุพนัยทั่วไป โดยทั้ง 6 องค์ประกอบมี 23 มิติ ในการประเมิน รวม 42 ตัวชี้วัด ทั้งนี้ได้มีการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัด เกณฑ์ และวิธีการประเมินตลอดจนแหล่งข้อมูล เพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์

รัฐวัลย์ เสงคราวิทย์

ผู้วิจัย

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| การประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้ | |
| ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์..... | 1 |
| นิยามศัพท์..... | 3 |
| 1. การประเมินการจัดกระทำตามปทัสถาน..... | 6 |
| 1.1 มิติการจัดทำยุทธศาสตร์..... | 6 |
| 1.2 มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ..... | 7 |
| 1.3 มิติทรัพยากร..... | 9 |
| 2. การประเมินบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน..... | 13 |
| 2.1 มิติการนำองค์กร..... | 13 |
| 2.2 มิติการกำกับดูแลองค์กร..... | 15 |
| 2.3 มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน..... | 16 |
| 2.4 มิติการควบคุมต้นทุน..... | 21 |
| 2.5 มิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน..... | 22 |
| 2.6 มิติทรัพยากรบุคคล..... | 23 |
| 3. การประเมินผลลัพธ์ตามปทัสถาน..... | 25 |
| 3.1 มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน..... | 25 |
| 3.2 มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..... | 32 |
| 3.3 มิติผลลัพธ์ด้านบุคลากร..... | 34 |
| 3.4 มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/การกำกับดูแล..... | 35 |
| 3.5 มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต..... | 36 |
| 4. การประเมินผลกระทบ..... | 38 |
| 4.1 มิติสภาพแวดล้อมภายใน..... | 38 |
| 4.2 มิติสภาพแวดล้อมภายนอก..... | 39 |
| 5. การประเมินกลไกสอดแทรก..... | 41 |
| 5.1 มิติผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..... | 41 |
| 5.2 มิติความรับผิดชอบต่อสังคม..... | 42 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| 6. การประเมินสรุพนัยทั่วไป..... | 43 |
| 6.1 มิติการวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน..... | 43 |
| 6.2 มิติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้..... | 44 |
| 6.3 มิติสถานการณ์..... | 45 |
| 6.4 มิติเวลา..... | 46 |
| 6.5 มิติประชากร..... | 47 |
| แบบประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการ กีฬาแห่งชาติโดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์..... | 48 |

การประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ พ.ศ. 2556-2559 โดยใช้
ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์ประกอบด้วยตัวชี้วัด และเกณฑ์ที่มาจากผลการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

| การประเมิน | มิติการประเมิน | จำนวน ตัวชี้วัด | คะแนนการ ประเมินแต่ละมิติ |
|---|--|--------------------|------------------------------|
| 1. การจัดทำ ตามปทัสถาน | 1.1 การจัดทำยุทธศาสตร์ | 1 | 5 |
| | 1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการและการ ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ | 2 | 10 |
| | 1.3 ทรัพยากร | 4 | 20 |
| | รวม | 7 | 35 |
| 2. บริบทการนำ โปรแกรมสู่การ ปฏิบัติตาม ปทัสถาน | 2.1 การนำองค์กร | 2 | 10 |
| | 2.2 การกำกับดูแลองค์กร | 1 | 5 |
| | 2.3 การออกแบบกระบวนการทำงาน | 5 | 25 |
| | 2.4 การควบคุมต้นทุน | 1 | 5 |
| | 2.5 การเตรียมพร้อมด้านความ ปลอดภัย ต่อภาวะฉุกเฉิน | 1 | 5 |
| | 2.6 ทรัพยากรบุคคล | 2 | 10 |
| รวม | 12 | 60 | |
| 3. ผลลัพธ์ตาม ปทัสถาน | 3.1 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กร และแผนปฏิบัติงาน | 7 | 35 |
| | 3.2 ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญต่อ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 2 | 10 |
| | 3.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร | 1 | 5 |
| | 3.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การ กำกับดูแล | 1 | 5 |
| | 3.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต | 2 | 10 |
| รวม | 13 | 65 | |

| ด้าน | มิติการประเมิน | ตัวชี้วัด | คะแนนการประเมินแต่ละมิติ |
|--------------------|--|-----------|--------------------------|
| 4. ผลกระทบ | 4.1 สภาพแวดล้อมภายใน | 1 | 5 |
| | 4.2 สภาพแวดล้อมภายนอก | 2 | 10 |
| | รวม | 3 | 15 |
| 5. กลไกสอดแทรก | 5.1 ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 1 | 5 |
| | 5.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม | 1 | 5 |
| | รวม | 2 | 10 |
| 6. สรุปนัยทั่วไป | 6.1 การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุงการดำเนินงาน | 1 | 5 |
| | 6.2 การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ | 1 | 5 |
| | 6.3 สถานการณ์ | 1 | 5 |
| | 6.4 เวลา | 1 | 5 |
| | 6.5 ประชากร | 1 | 5 |
| | รวม | 5 | 25 |
| รวมทั้งสิ้น | 23 | 42 | 210 |

นิยามศัพท์

1. กองทุน หมายถึง กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติซึ่งจัดอยู่ในประเภทกองทุนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมตามที่กระทรวงการคลังกำหนด มีภารกิจสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนากีฬาชาติไปสู่ความเป็นเลิศในระดับนานาชาติ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

2. ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ หมายถึง แผนงานที่กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ การกีฬาแห่งประเทศไทย กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในช่วงระยะเวลาพ.ศ. 2556-2559

3. การพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์ หมายถึง การพัฒนาเครื่องมือที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ประกอบด้วยระดับแผนงาน ได้แก่ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ (พ.ศ. 2556-2559) และระดับโครงการ ได้แก่ หมวดเงินรางวัล

หมวดพัฒนาการกีฬา หมวดสวัสดิการนักกีฬาและบุคลากรทางการกีฬา และ หมวดบริหารจัดการ ประจำปีงบประมาณ 2558 ตามรูปแบบการประเมินโดยเน้นทฤษฎีโปรแกรม และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินด้วยเทคนิคเดลฟาย

4. การประเมินโดยเน้นทฤษฎีหมายถึงการประเมินที่เน้นทฤษฎีโปรแกรมของเชน (Chen, 1990) ซึ่งเป็นการนำทฤษฎีโปรแกรมบูรณาการกับกระบวนการประเมินโดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการจัดกระทำตามปทัสถาน (Normative treatment evaluation) หมายถึง การประเมินความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างการจัดทำแผนงาน/ โครงการในเชิงทฤษฎีกับการจัดกระทำแผนงาน/ โครงการที่เกิดขึ้นจริง

4.2 ด้านบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน (Normative implementation evaluation) หมายถึง การประเมินความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างบริบทการนำแผนงาน/ โครงการสู่การปฏิบัติในเชิงทฤษฎีกับบริบทการนำแผนงาน/ โครงการสู่การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง

4.3 ด้านผลลัพธ์ตามปทัสถาน (Normative outcome evaluation) หมายถึง การประเมินความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างผลลัพธ์ตามการจัดกระทำของแผนงาน/ โครงการในเชิงทฤษฎีกับผลลัพธ์ของแผนงาน/ โครงการที่เกิดขึ้นจริง

4.4 ด้านผลกระทบ (Impact evaluation) หมายถึงการประเมินความสอดคล้องเชิงประจักษ์ระหว่างผลกระทบตามการจัดกระทำของแผนงาน/ โครงการในเชิงทฤษฎีกับผลกระทบของแผนงาน/ โครงการที่เกิดขึ้นจริง

4.5 ด้านกลไกสอดแทรก (Intervening mechanism evaluation) หมายถึง การประเมินที่มุ่งค้นหาสารสนเทศเชิงสาเหตุระหว่างการจัดกระทำของแผนงาน/ โครงการในเชิงทฤษฎีกับผลลัพธ์ของแผนงาน โครงการที่เกิดขึ้นจริง

4.6 ด้านสรุปนัยทั่วไป (Generalization evaluation) หมายถึง การประเมินที่มุ่งชี้ประเด็นที่สำคัญในการประยุกต์ใช้ผลการประเมินตามมิติสถานการณ์ มิติเวลา และมิติประชากร

5. การประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal: SEPA) หมายถึงการนำหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งได้ยอมรับเป็นมาตรฐานสากลมาประยุกต์ใช้พัฒนาระบบบริหารจัดการของกองทุน โดยอาศัยหลักการประเมินองค์กรด้วยตนเอง และแนวทางของรางวัล Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานระดับสากล

5.1 การจัดทำยุทธศาสตร์ (Strategy development) หมายถึง แนวทางในการเตรียมการสำหรับอนาคตในการดำเนินงานของกองทุนฯ อาจเป็นในรูปแบบการพยากรณ์ทางเลือก การจำลองสถานการณ์ องค์ความรู้ การวิเคราะห์แนวทางอื่นที่ช่วยให้เห็นภาพในอนาคตเพื่อการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากร

5.2 การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของการนำแนวทางไปดำเนินการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดในเกณฑ์ การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติจะประเมินจากความกว้างและความลึกในการนำแนวทางไปใช้กับกองทุนฯ

5.3 การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical behavior) หมายถึง การตัดสินใจ การปฏิบัติ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ดำเนินการภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่บังคับของกองทุนฯ

5.4 ค่านิยม (Values) หมายถึง หลักการและพฤติกรรมซึ่งนำที่คาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติ และเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของกองทุนฯ

5.5 นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญต่อการปรับปรุงบริการ กระบวนการ และการปฏิบัติงานของกองทุนฯ โดยการนำเอาความคิด กระบวนการ เทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นสิ่งใหม่หรือนำมาปรับใช้เพื่อการทำงานในรูปแบบใหม่

5.6 แผนปฏิบัติการ (Action plans) หมายถึง การปฏิบัติการที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งระบุรายละเอียดของทรัพยากรที่ต้องใช้และช่วงเวลา ที่ต้องทำให้สำเร็จ

5.7 พันธกิจ (Mission) หมายถึง หน้าที่โดยรวมของกองทุนฯ ซึ่งเป็นการตอบคำถามว่า “กองทุนฯ ต้องการบรรลุอะไร” พันธกิจอาจกำหนดผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการ ความสามารถที่โดดเด่น หรือเทคโนโลยีที่กองทุนฯ ใช้

5.8 ระบบการกำกับดูแลองค์กร (Organization governance) หมายถึง ระบบการจัดการและการควบคุมต่าง ๆ ที่ใช้ในกองทุนฯ รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารกองทุนฯ การรายงานผล ความสัมพันธ์กับหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป หรือแหล่งทุน

5.9 ระบบการนำองค์กร (Leadership system) หมายถึง วิธีการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ ซึ่งเป็นพื้นฐานและวิธีที่ใช้ในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ การสื่อสาร และการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ รวมถึงโครงสร้างและกลไกในการตัดสินใจ การเลือกสรร และการพัฒนาผู้นำและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการเสริมสร้างค่านิยม ทิศทาง และความคาดหวัง ด้านผลการดำเนินการ

5.10 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพที่กองทุนฯ ต้องการเป็นในอนาคต ซึ่งอธิบายถึงทิศทางที่จะมุ่งไป สิ่งที่กองทุนฯ ต้องการจะเป็น หรือภาพลักษณ์ที่ต้องการในอนาคต

5.11 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic objectives) หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนของกองทุนฯ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์จะกำหนดทิศทางระยะยาวของกองทุนฯ และเป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรและปรับเปลี่ยนการจัดสรรทรัพยากร

5.12 โอกาสเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic opportunities) หมายถึง ช่องทางที่เห็นจากการคิดนอกกรอบ การระดมความคิด ผลดีที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน กระบวนการวิจัยและสร้างนวัตกรรม การคาดการณ์อย่างฉึกแนวหรือแนวทางอื่น ๆ เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่แตกต่างออกไป

1. การประเมินการจัดกระทำตามปทัสถาน (NTE: Normative Treatment Evaluation)

1.1 มิติการจัดทำยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดที่ 1.1.1: กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร

ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผน สำหรับรองรับโอกาสเชิงยุทธศาสตร์

ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีแผนบริหารความเสี่ยงที่อาจเป็นภัยคุกคามต่อความยั่งยืนและผลสำเร็จของกองทุนฯ

ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการเทียบกับแนวปฏิบัติที่ดี (Benchmarking) เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารงานที่ดี

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนยุทธศาสตร์กองทุน
- รายงานการประชุม
- ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยภายในภายนอกที่ใช้ประกอบการวางแผน
- จดหมาย/ หนังสือราชการเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

1.2 มิติการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 1.2.1: การจัดทำแผนปฏิบัติการ

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 กองทุนฯ มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ
- ระดับ2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการกำหนดให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานในกองทุนฯร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการ
- ระดับ3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ในแต่ละวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
- ระดับ4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อใช้ติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ
- ระดับ5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- ข้อมูลจากระบบสารสนเทศและการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคล
- การสำรวจข้อมูลจริงในพื้นที่
- รายงานการประชุม
- แผนปฏิบัติการ
- รายงานผลการดำเนินงาน
- คู่มือแนวทางการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.2.2: การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีกระบวนการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติและการประเมินผลการปฏิบัติในภาพรวม
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติในระดับกลุ่มงานและบุคคล
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และกำหนดตัวชี้วัดประกอบการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดเป้าประสงค์ในระดับกลุ่มงาน (ประชุมเชิงปฏิบัติการ/ ประชุมกลุ่มย่อย)
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดโดยมีกระบวนการติดตามประเมินผล

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ 1 | ดำเนินการระดับ 2 | ดำเนินการระดับ 3 | ดำเนินการระดับ 4 | ดำเนินการระดับ 5 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- รายงานการประชุม
- ระบบฐานข้อมูล
- แผนที่ยุทธศาสตร์
- จดหมาย/ หนังสือราชการ/ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ

1.3 มิติทรัพยากร

ตัวชี้วัดที่ 1.3.1: ทรัพยากรในการบริหาร

ชนิดของตัวชี้วัด: ปัจจัยนำเข้า

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการจัดเตรียมทรัพยากรในการบริหารประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีทรัพยากรในการบริหารที่มีคุณภาพและปริมาณที่พอเพียงสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จได้
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และเมื่อเกิดสถานการณ์จำเป็นต้องปรับแผนกองทุนฯ สามารถปรับการใช้ทรัพยากร เพื่อนำสู่การปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการประเมินความเสี่ยงจากระบบการควบคุมภายในพื้นฐาน
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงควบคู่กับแผนปฏิบัติการ

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- รายงานการประชุมพิจารณาจัดสรรทรัพยากร
- บันทึกข้อความการดำเนินการขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดทำทะเบียนควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ
- ข้อมูลการประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- การจัดกระทำกับทรัพยากรที่สิ้นอายุการใช้งาน

ตัวชี้วัดที่ 1.3.2: แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบมีลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภาระงาน
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลที่ผ่านการพัฒนาแล้ว เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน (Career path) โดยมีแผนรองรับการปรับเปลี่ยนทรัพยากรบุคคล

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ 1 | ดำเนินการระดับ 2 | ดำเนินการระดับ 3 | ดำเนินการระดับ 4 | ดำเนินการระดับ 5 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล
- รายงานการประชุมในการระดมความคิดเห็นด้าน HR
- จดหมาย/ หนังสือราชการ/ เว็บไซต์ด้าน HR

ตัวชี้วัดที่ 1.3.3: ด้านการเงิน

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีแผนการใช้จ่ายเงินที่รองรับทุกพันธกิจตามแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการกำหนดระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์ในการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์ในการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้ เป็นไปตามเป้าหมายทุกแผนปฏิบัติการ
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบเสนอต่อผู้บริหารตามลำดับชั้น
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำข้อมูลจากการติดตามการใช้จ่ายเงิน/ ข้อร้องเรียน ต่าง ๆ มาประกอบการวางแผนงบประมาณในอนาคตต่อไป

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ 1 | ดำเนินการระดับ 2 | ดำเนินการระดับ 3 | ดำเนินการระดับ 4 | ดำเนินการระดับ 5 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- ระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงิน
- แผนการใช้จ่ายงบประมาณ
- รายงานทางการเงิน
- ข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ

ตัวชี้วัดที่ 1.3.4: ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีระเบียบและมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดหา การใช้งาน การจัดเก็บ และบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีประสิทธิภาพ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการตรวจสอบสภาพสถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการจัดทำทะเบียน ประวัติการใช้งาน และการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการใช้ข้อมูลตามข้อ 3 ประกอบการจัดหาและการจัดจำหน่ายพัสดุเพื่อลดภาระในการบำรุงรักษา ในเวลาที่เหมาะสม
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส.ในกองทุนฯอย่างสม่ำเสมอ

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- ระเบียบฯ/ คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ
- แผนและรายงานผลการจัดกิจกรรม 5ส.
- ทะเบียน ประวัติในการจัดหาและการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์
- จดหมาย/ หนังสือราชการ/ เว็บไซต์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

2. การประเมินบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน (NIE: Normative Implementation Evaluation)

2.1 มิติการนำองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 2.1.1: วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยม

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 ผู้บริหารทุกระดับในกองทุนฯ มีการระดมความคิดในการกลั่นกรอง ปรับปรุง กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ ของกองทุนฯ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมสู่ การปฏิบัติไปยังบุคลากรทุกฝ่ายในกองทุนฯ โดยกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และผู้บริหารของกองทุนฯ มีการสนับสนุนส่งเสริม การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในกองทุนฯ
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และเน้นให้บุคลากรดำเนินงาน ให้บังเกิดผลตาม วิสัยทัศน์ของกองทุน เพื่อบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการนำข้อมูลลงในระบบสารสนเทศของกองทุน

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ 1 | ดำเนินการระดับ 2 | ดำเนินการระดับ 3 | ดำเนินการระดับ 4 | ดำเนินการระดับ 5 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนยุทธศาสตร์กองทุน
- รายงานการประชุมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
- ประกาศ/ แผ่นพับ/ เว็บไซต์
- จดหมาย/ หนังสือราชการ

ตัวชี้วัดที่ 2.1.2: การสื่อสารขององค์กร

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในส่วนงานอื่น ๆ ของกทท.
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญให้กับผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารในลักษณะการสื่อสารสองทิศทาง
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตการสื่อสารให้พนักงานแต่ละระดับเพื่อบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในการสื่อสารได้อย่างเป็นระบบ
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบสื่อสารที่เป็นรูปแบบเฉพาะของกองทุนฯ

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- การประชุม
- การทำหนังสือเวียน
- ป้ายประกาศ
- เว็บไซต์
- จดหมายข่าว
- Line application
- Facebook

2.2 มิติการกำกับดูแลองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 2.2.1: การกำกับดูแลองค์กร

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 กองทุนฯ มีการกำหนดระเบียบ/หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารงานภาครัฐ อย่างเป็นรูปธรรม
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติตามข้อที่ 1 อย่างเคร่งครัด
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการควบคุมด้านการเงินและการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงผลกระทบต่อผลประโยชน์ของประเทศและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารกองทุนฯ
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้ผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการองค์กร

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- ระเบียบฯ/ หลักเกณฑ์
- คำรับรองการปฏิบัติงานตามลำดับชั้นในการบริหาร
- รายงานผลการดำเนินงานประจำปี

2.3 มิติการออกแบบกระบวนการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.3.1: มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work flow) และมาตรฐานคุณภาพงานเป็นลายลักษณ์อักษร
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการนำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขตามกรอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work flow)
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันโดยใช้นวัตกรรมที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหาร

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- คู่มือการดำเนินงาน
- มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Work flow)
- นวัตกรรมที่ผู้บริหารเห็นชอบแล้ว

ตัวชี้วัดที่ 2.3.2: การบริหารความเสี่ยง

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการระบุความเสี่ยงของกองทุนฯ เป็นลายลักษณ์อักษร
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และการประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และการกำหนดแผนงานบริหารความเสี่ยง
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง โดย
การจัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยง
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเก็บข้อมูล
ไปใช้ในการบริหารและจัดการความเสี่ยง

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนบริหารความเสี่ยง
- คู่มือการบริหารความเสี่ยง
- ข้อมูลความเสี่ยงของกองทุนฯ

ตัวชี้วัดที่ 2.3.3: การควบคุมภายใน

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 ผู้บริหารระดับสูง ให้ความเห็นชอบในการดำเนินการควบคุมภายในของกองทุนฯ
 อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
- ระดับ 2 มีการปฏิบัติตามข้อ 1 และมีการกำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบการควบคุมภายในที่
 ชัดเจน
- ระดับ 3 มีการปฏิบัติตามข้อ 2 และมีการทำงานร่วมกับส่วนงานที่รับผิดชอบการควบคุม
 ภายใน การบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายในของกทท.
- ระดับ 4 มีการปฏิบัติตามข้อ 3 และมีกระบวนการสอบทานรายงานทางการเงิน และมีใช้ทาง
 การเงิน อย่างเป็นระบบ
- ระดับ 5 มีการปฏิบัติตามข้อ 4 และมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการควบคุมภายในและ
 การติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- คู่มือการควบคุมภายในของกองทุนฯ
- หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในของกองทุนฯ
- รายงานการประชุมเกี่ยวกับการควบคุมภายในของกองทุน
- สารสนเทศด้านการควบคุมภายใน

ตัวชี้วัดที่ 2.3.4: การตรวจสอบภายใน

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการตรวจสอบภายในที่มีการกำหนดระเบียบและการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการวางแผนการตรวจสอบ นำเสนออนุมัติต่อผู้บริหารระดับสูงของกองทุนฯ
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการตรวจสอบภายใน พร้อมรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนของการตรวจสอบภายใน
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการรายงานผลการตรวจสอบที่ครบถ้วน ตามที่กำหนดในแผนการตรวจนำเสนอผู้บริหารระดับสูงของกองทุนฯ
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน และเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้ปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- คู่มือการควบคุมภายในของกองทุนฯ
- หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในของกองทุนฯ
- รายงานการประชุมเกี่ยวกับการควบคุมภายในของกองทุน
- สารสนเทศด้านการควบคุมภายใน

ตัวชี้วัดที่ 2.3.5: การบริหารจัดการสารสนเทศ

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติงานด้านสารสนเทศ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกองทุนฯ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระบบสารสนเทศที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้านบุคลากรทุกตำแหน่งในกองทุนฯ
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบการเก็บข้อมูลเพื่อช่วยในการติดตามหรือวัดผลการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีระบบสารสนเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Back office) ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นได้

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนแม่บทด้านบริหารจัดการสารสนเทศ
- รายงานการประชุมในการระดมความคิดด้านการจัดการสารสนเทศ
- จดหมาย/ หนังสือราชการ/ ระบบสารสนเทศในกองทุน

2.4 มิติการควบคุมต้นทุน

ตัวชี้วัดที่ 2.4.1: การควบคุมต้นทุน

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการควบคุมต้นทุนของกระบวนการทำงานต่าง ๆ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความผิดพลาดในการดำเนินงาน
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการประกันความเสียหาย หรือการสูญเสียผลประโยชน์ของกองทุนฯ ต่อผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยรวม
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีวิธีการสร้างความสมดุลระหว่างความจำเป็นในการควบคุมต้นทุนกับความต้องการของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนบริหารความเสี่ยง
- คู่มือการบริหารความเสี่ยง
- จดหมาย/ หนังสือราชการ/ ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมต้นทุน

2.5 มิติการเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน

ตัวชี้วัดที่ 2.5.1: การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการจัดทำแผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการเตรียมความพร้อมต่อกภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่ประกอบด้วย การป้องกัน ความต่อเนื่องของการปฏิบัติการ และการทำให้คืนสู่สภาพปกติโดยเร็ว
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และการตรวจติดตามประเมิน แผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุงแผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉินของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน (Incident management plans)
- จดหมาย/ หนังสือราชการ/ รายงานการประเมินผลแผนบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน

2.6 มิติทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ 2.6.1: ชีตความสามารถและอัตรากำลัง

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการวิเคราะห์และประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังบุคลากร ทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิที่กองทุนฯ จำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการจัดโครงสร้างการบริหารบุคลากรเพื่อให้งานของกองทุนฯ บรรลุผลสำเร็จ
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการว่าจ้าง บรรจุ ตามความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านต่าง ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้ว สนับสนุนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล
- โครงสร้างการบริหารบุคลากร
- รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.6.2: การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดบรรยากาศการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรที่ดีแก่บุคลากรของกองทุน
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ดี
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติแก่พนักงานทุกคนด้วยความเสมอภาคโปร่งใส ยุติธรรม
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ใช้ประโยชน์จากหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรม และมุมมองของบุคลากร
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการวางแผนด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- ความพึงพอใจของบุคลากร
- แผนด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการสืบทอดตำแหน่ง
- เอกสารประกอบการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในกองทุนฯ

3. การประเมินผลลัพธ์ตามปทัศฐาน (NOE: Normative Outcome Evaluation)

3.1 มิติผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลองค์กรและแผนปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ 3.1.1: ผลสำเร็จจากการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย

(เหรียญรางวัล)

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 อันดับที่ 5 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล)

ระดับ 2 อันดับที่ 4 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล)

ระดับ 3 อันดับที่ 3 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล)

ระดับ 4 อันดับที่ 2 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล)

ระดับ 5 อันดับที่ 1 จากการแข่งขันกีฬาซีเกมส์ (เฉพาะชนิดกีฬาสากล)

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- รายงานผลการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.2: ความสำเร็จขององค์กรกีฬา

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. ในระดับดีขึ้นไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50
- ระดับ 2 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. ในระดับดีขึ้นไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- ระดับ 3 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. ในระดับดีขึ้นไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
- ระดับ 4 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. ในระดับดีขึ้นไป ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
- ระดับ 5 จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. ในระดับดีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 90

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- รายงานผลการประเมินสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยประจำปี/ สมาคมกีฬาจังหวัด
- ข้อมูลเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทย/ สมาคมกีฬาจังหวัด

วิธีการคำนวณ:

$$P = \frac{R \times 100}{\text{จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ ทั้งหมด}}$$

เมื่อ P = ร้อยละจำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. ในระดับดีขึ้นไป

R = จำนวนสมาคมกีฬาที่ได้รับการสนับสนุนของกองทุนฯ มีผลประเมินในการบริหารจัดการอย่างมีมาตรฐานตามแนวทางการพัฒนากีฬาเป็นเลิศ ของกกท. ในระดับดีขึ้นไป

ตัวชี้วัดที่ 3.1.3: การขยายฐานนักกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 จำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา
- ระดับ 2 จำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5
- ระดับ 3 จำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10
- ระดับ 4 จำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15
- ระดับ 5 จำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่าร้อยละ 15

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- รายงานผลการคัดเลือกนักกีฬาทีมชาติจากสมาคมกีฬาแห่งประเทศไทยต่าง ๆ
- รายงานการส่งนักกีฬาไปแข่งขันกีฬาระหว่างประเทศ
- หนังสือขออนุญาตส่งนักกีฬาไปทดสอบสมรรถภาพ

วิธีการคำนวณ:

$$P = \frac{(R_{\text{ปัจจุบัน}} - R_{\text{ปีที่ผ่านมา}}) \times 100}{R_{\text{ปีที่ผ่านมา}}}$$

เมื่อ P = ร้อยละจำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

R = จำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วมการแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.4: การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกซ้อม

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเท่ากับในปีที่ผ่านมา

ระดับ 2 จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5

ระดับ 3 จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10

ระดับ 4 จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15

ระดับ 5 จำนวนงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่า ร้อยละ 15

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- ผลการพิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณประจำปีของกองทุนฯ จากคณะกรรมการกองทุนฯ

วิธีการคำนวณ:

$$P = \frac{R_{\text{ปัจจุบัน}} - R_{\text{ปีที่ผ่านมา}} \times 100}{R_{\text{ปีที่ผ่านมา}}}$$

เมื่อ P = ร้อยละจำนวนงบประมาณที่ใช้ในสนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬาเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

R = จำนวนงบประมาณที่ใช้ในสนับสนุนการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา

ตัวชี้วัดที่ 3.1.5: การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกีฬา

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา

ระดับ 2 จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5

ระดับ 3 จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10

ระดับ 4 จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15

ระดับ 5 จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่า ร้อยละ 15

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- หนังสือรับรองการผ่านการอบรมบุคลากรกีฬาในระดับนานาชาติจากสหพันธ์กีฬานานาชาติ

วิธีการคำนวณ:

$$P = \frac{R_{\text{ปัจจุบัน}} - R_{\text{ปีที่ผ่านมา}} \times 100}{R_{\text{ปีที่ผ่านมา}}}$$

- เมื่อ P = ร้อยละจำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ
ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
- R = จำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไป
ร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.6: ปริมาณการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติในประเทศไทย

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
จากกองทุนฯมีเท่ากับในปีที่ผ่านมา
- ระดับ 2 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
จากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 5
- ระดับ 3 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
จากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 10
- ระดับ 4 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
จากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ 15
- ระดับ 5 จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
จากกองทุนฯเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาเกินกว่า ร้อยละ 15

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- ผลการพิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณประจำปีของกองทุนฯ จากคณะกรรมการกองทุนฯ

วิธีการคำนวณ:

$$P = \frac{R_{\text{ปัจจุบัน}} - R_{\text{ปีที่ผ่านม}} \times 100}{R_{\text{ปีที่ผ่านม}}}$$

เมื่อ P = ร้อยละจำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

R = จำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬาระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ

ตัวชี้วัดที่ 3.1.7: สวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬา

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์ :

ระดับ 1 มีการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬา

ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- รายงานผลการประเมินความพึงพอใจด้านสวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬา
- แบบสำรวจ

3.2 มิติผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัดที่ 3.2.1: ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการบริการ
ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการประเมินคุณภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- รายงานผลการประเมินคุณภาพในการดำเนินงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- แบบสำรวจ

ตัวชี้วัดที่ 3.2.2: การพัฒนาการให้บริการของกองทุนฯ จากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำเสนอผู้บริหารตามลำดับชั้น

ระดับ 2 ดำเนินการตามข้อ 1 และมีการแก้ไขปรับปรุง

ระดับ 3 ดำเนินการตามข้อ 2 และแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างเป็นทางการ

ระดับ 4 ดำเนินการตามข้อ 3 และจัดทำเป็นแผนงานประจำปี

ระดับ 5 ดำเนินการตามข้อ 4 และติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหาตามแผนงาน

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- รายงานผลการพัฒนาการให้บริการของกองทุนฯ จากความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.3 มิติผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ 3.3.1: ความพึงพอใจของพนักงานกองทุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
สวัสดิการต่าง ๆ

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานกองทุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
สวัสดิการต่าง ๆ

ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานกองทุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
และสวัสดิการต่าง ๆ
- แบบสำรวจ

3.4 มิติผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/การกำกับดูแล

ตัวชี้วัดที่ 3.4.1: ร้อยละของพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ของกองทุนฯ
ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 51-60
- ระดับ 2 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 61-70
- ระดับ 3 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 71-80
- ระดับ 4 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 81-90
- ระดับ 5 จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ เท่ากับร้อยละ 91-100

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ 1 | ดำเนินการระดับ 2 | ดำเนินการระดับ 3 | ดำเนินการระดับ 4 | ดำเนินการระดับ 5 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แบบสำรวจ

วิธีการคำนวณ:

$$P = \frac{R \times 100}{\text{จำนวนพนักงานกองทุนฯ ทั้งหมด}}$$

เมื่อ P = ร้อยละจำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ

R = จำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนฯ

3.5 มิติผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต

ตัวชี้วัดที่ 3.5.1: ร้อยละการให้บริการของกองทุนฯ ที่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ของการดำเนินงานทั้งหมด
ภายในสิ้นปีงบประมาณ
- ระดับ 2 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ของการดำเนินงานทั้งหมด
ภายในสิ้นปีงบประมาณ
- ระดับ 3 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของการดำเนินงานทั้งหมด
ภายในสิ้นปีงบประมาณ
- ระดับ 4 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85 ของการดำเนินงานทั้งหมด
ภายในสิ้นปีงบประมาณ
- ระดับ 5 ดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ของการดำเนินงานทั้งหมด
ภายในสิ้นปีงบประมาณ

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน

วิธีการคำนวณ:

$$P = \frac{Rx100}{\text{จำนวนครั้งทั้งหมด ในปีบัญชี 2558}}$$

- เมื่อ P = ร้อยละการให้บริการของกองทุนฯ ที่ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
R = จำนวนครั้งที่สามารถดำเนินการได้ตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 3.5.2: การบันทึกข้อมูลทางการเงินของปีงบประมาณที่ประเมินในระบบฐานข้อมูล
ภายในเดือนแรกของปีงบประมาณถัดไป

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 8 เดือน
- ระดับ 2 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 9 เดือน
- ระดับ 3 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 10 เดือน
- ระดับ 4 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 11 เดือน
- ระดับ 5 บันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชีได้จำนวน 12 เดือน

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แบบบันทึกข้อมูลทางการเงิน-บัญชี

4. การประเมินผลกระทบ (IE: Impact Evaluation)

4.1 มิติสภาพแวดล้อมภายใน

ตัวชี้วัดที่ 4.1.1: สภาพแวดล้อมภายใน

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการวิเคราะห์ผลกระทบต่อพันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมายของกองทุนฯ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการใช้งานด้วยรูปแบบที่สะดวก สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และในกรณีฉุกเฉิน กองทุนมีวิธีการทำให้มีความมั่นใจว่าระบบฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภารกิจ และปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนยุทธศาสตร์กองทุน
- รายงานการประชุมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
- ข้อมูลสารสนเทศปัจจุบันภายในที่ใช้ประกอบการวางแผน
- จดหมาย/ หนังสือราชการ
- ระบบสำรองข้อมูล

4.2 มิติสภาพแวดล้อมภายนอก

ตัวชี้วัดที่ 4.2.1: สภาพแวดล้อมภายนอก

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการพิจารณาปัจจัยของสภาพแวดล้อมด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี ว่าปัจจัยใดมีผลกระทบต่อกองทุนฯ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินลักษณะของปัจจัย สภาพแวดล้อม
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และจัดทำรายการประเด็นด้าน โอกาสและด้านอุปสรรคต่าง ๆ
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการถ่วงน้ำหนักคะแนนความสำคัญโดยพิจารณา ประเด็นที่มีน้ำหนักมากที่สุดให้มีระดับความสำคัญในการเตรียมมาตรการรองรับก่อน
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และรวมน้ำหนักความสำคัญกำหนดตำแหน่ง (Position) เป็น สถานการณ์ของกองทุนฯ ต่อไป

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนยุทธศาสตร์กองทุน
- รายงานการประชุมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
- ข้อมูลสารสนเทศปัจจัยภายนอกที่ใช้ประกอบการวางแผน
- จดหมาย/ หนังสือราชการ

ตัวชี้วัดที่ 4.2.2: การวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลกระทบ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 มีการวิเคราะห์ดัชนีความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ

ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ 1 | ดำเนินการระดับ 2 | ดำเนินการระดับ 3 | ดำเนินการระดับ 4 | ดำเนินการระดับ 5 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แบบสำรวจความเชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
- รายงานผลการสำรวจฯ

5. การประเมินกลไกสอดแทรก (IME: Intervening Mechanism Evaluation)

5.1 มิติผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัดที่ 5.1.1: ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ได้
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการค้นหาข้อมูลและตอบกลับให้ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันท่วงที
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีระบบสารสนเทศเพื่อรับทราบข้อมูลและความต้องการของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้เหนือกว่าความคาดหวังของบุคคลดังกล่าวได้
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีการปรับปรุงการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีวิธีการจัดการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและทำให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนจะได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพโดยเร็ว

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- ข้อมูลจากการรับแสดงความคิดเห็น
- การสำรวจข้อมูลในพื้นที่จริง
- รายงานการประชุม
- เว็บไซต์/ Line application/ Facebook
- หนังสือตอบรับจากกองทุนฯถึงผู้มีส่วนได้เสีย

5.2 มิตិความรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวชี้วัดที่ 5.2.1: ความรับผิดชอบต่อสังคม

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 มีกระบวนการกำหนด แผนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และบุคลากรในองค์กรทุกคนรับทราบถึงเป้าหมายของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ของกองทุนอย่างชัดเจน

ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมปีละ 1 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม

ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมปีละ 2 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม

ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมปีละ 3 ครั้ง ในด้านสังคม ชุมชน และด้านสิ่งแวดล้อม

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
- รายงานผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

6. การประเมินสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation)

6.1 มิติการวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 6.1.1: การวิเคราะห์ ทบทวนผล และปรับปรุง การดำเนินงาน

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

- ระดับ 1 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการติดตามผลการดำเนินงานของกองทุนฯ
- ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีการวัดผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินงาน
- ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีวิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง
- ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และผู้บริหารของกองทุนฯ ได้ใช้ผลการทบทวนเพื่อการประเมินความก้าวหน้าและผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของกองทุน

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- ข้อมูลจากการรับแสดงความคิดเห็น
- รายงานผลการประเมินการดำเนินงาน
- รายงานการประชุม
- เว็บไซต์
- Line application
- Facebook

6.2 มิติการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้

ตัวชี้วัดที่ 6.2.1: การจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้

ชนิดของตัวชี้วัด: กระบวนการ

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 มีการกำหนดกรอบตามองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อกระบวนการงาน (Work process) ในข้อเสนอสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for change)

ระดับ 2 มีการดำเนินงานตามข้อ 1 และมีแนวทางการตัดสินใจเลือกขอบเขตการจัดการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงที่ชัดเจน

ระดับ 3 มีการดำเนินงานตามข้อ 2 และมีการรวบรวมความรู้และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานของกองทุน เพื่อการถ่ายทอดสู่บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วไป

ระดับ 4 มีการดำเนินงานตามข้อ 3 และมีวิธีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรมและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

ระดับ 5 มีการดำเนินงานตามข้อ 4 และมีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แผนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้
- รายงานประชุม
- เว็บไซต์
- Line application
- Facebook

6.3 มิติสถานการณ์

ตัวชี้วัดที่ 6.3.1: กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก

ระดับ 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อย

ระดับ 3 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก

ระดับ 5 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แบบสำรวจ

6.4 มิติเวลา

ตัวชี้วัดที่ 6.4.1: กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้
ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก

ระดับ 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อย

ระดับ 3 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก

ระดับ 5 สามารถนำไปประยุกต์ได้ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แบบสำรวจ

6.5 มิติประชากร

ตัวชี้วัดที่ 6.5.1: กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ได้

ชนิดของตัวชี้วัด: ผลลัพธ์

หน่วยวัด: ระดับ

เกณฑ์:

ระดับ 1 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อยมาก

ระดับ 2 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับน้อย

ระดับ 3 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมาก

ระดับ 5 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน

| ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ | ดำเนินการระดับ |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน | 4 คะแนน | 5 คะแนน |

หลักฐานประกอบการประเมิน:

- แบบสำรวจ



**แบบประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนา
การกีฬาแห่งชาติ โดยใช้ทฤษฎีโปรแกรมประยุกต์**

1. ด้านการประเมินการจัดกระทำตามปทัสถาน (Normative treatment evaluation)

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | ผลการดำเนินงาน | | | | | ไม่มี |
|--|---|-------------------------|----------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. การจัดทำยุทธศาสตร์ | 1.1 กองทุนฯมีการดำเนินงานด้านกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์หรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 2. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ | 2.1 กองทุนฯมีระบบการดำเนินงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 2.2 กองทุนฯมีการดำเนินงานด้านการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 3. ทรัพยากร | 3.1 กองทุนฯมีการดำเนินงานด้านทรัพยากรในการบริหารหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 3.2 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านแผนแม่บทในการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 3.3 กองทุนฯ มีระบบการดำเนินงานด้านการเงินหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 3.4 กองทุนฯ มีระบบการดำเนินงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |

2. ด้านการประเมินบริบทการนำโปรแกรมสู่การปฏิบัติตามปทัสถาน (Normative implementation evaluation)

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | ผลการดำเนินงาน | | | | | |
|---|---|-------------------------|----------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. การนำ องค์กร | 1.1 กองทุนฯ มีวิธีดำเนินการเกี่ยวกับ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม หรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.2 กองทุนฯ มีรูปแบบในการดำเนินการ ด้านการสื่อสารขององค์กรหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 2. การกำกับ ดูแลองค์กร | 2.1 กองทุนฯ มีระบบการกำกับดูแลองค์กร หรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 3. การ ออกแบบ กระบวนการ การทำงาน | 3.1 กองทุนฯ มีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 3.2 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้าน การบริหารความเสี่ยงหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 3.3 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้าน การควบคุมภายในหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 3.4 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้าน การตรวจสอบภายในหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 3.5 กองทุนฯ มีการบริหารจัดการด้าน สารสนเทศหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 4. การ ควบคุม ต้นทุน | 4.1 กองทุนฯ มีการควบคุมต้นทุนหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | ผลการดำเนินงาน | | | | | |
|---|---|-------------------------|----------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 5. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและต่อภาวะฉุกเฉิน | 5.1 กองทุนฯ มีการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย และภาวะฉุกเฉินหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 6. ทรัพยากรบุคคล | 6.1 กองทุนฯ มีการกำหนดขีดความสามารถและอัตรากำลังหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 6.2 กองทุนฯ มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |

3. ด้านการประเมินผลลัพธ์ตามปทัสถาน (Normative outcome evaluation)

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | ผลการดำเนินงาน | | | | | |
|--|--|-------------------------|----------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. ผลลัพธ์ ด้าน ประสิทธิผล องค์กรและ แผนปฏิบัติ งาน | 1.1 ผลสำเร็จจากการแข่งขันกีฬาระดับ นานาชาติของนักกีฬาทีมชาติไทย (เหรียญ รางวัล) อยู่ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.2 องค์กรกีฬาที่กองทุนฯสนับสนุนมี การพัฒนามาตรฐานตามแนวทาง การพัฒนากีฬาเป็นเลิศอยู่ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.3 มีจำนวนนักกีฬาทีมชาติรุ่นใหม่ที่ได้รับ การสนับสนุนจากกองทุนฯ ให้เข้าร่วม การแข่งขันกีฬาในระดับนานาชาติอย่างน้อย เพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.4 มีจำนวนงบประมาณที่ใช้ในสนับสนุน การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางกีฬา อย่างน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.5 มีจำนวนบุคลากรกีฬารุ่นใหม่ที่ได้รับ การสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ให้ไปร่วมการพัฒนาในระดับนานาชาติ อย่างน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.6 มีจำนวนครั้งในการจัดการแข่งขันกีฬา ระดับนานาชาติที่ได้รับการสนับสนุน งบประมาณจากกองทุนฯอย่างน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 1.7 กองทุนฯ มีการประเมินความพึงพอใจ ด้านสวัสดิการของนักกีฬา/ บุคลากรกีฬา หรือไม่ หากมีผลการประเมินอยู่ในระดับ ใด | 5 ระดับ | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | ผลการดำเนินงาน | | | | | |
|---|--|-------------------------|----------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 2. ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 2.1 กองทุนฯ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคุณภาพในการให้บริการ หรือไม่ หากมีผลการประเมินอยู่ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 2.2 กองทุนฯ มีการพัฒนาการให้บริการของกองทุนฯ ตามความเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือไม่ อย่างไร | 5 ระดับ | | | | | | |
| 3. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร | 3.1 กองทุนฯ มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานกองทุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ หรือไม่ หากมีผลการประเมินอยู่ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 4. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร/ การกำกับดูแล | 4.1 มีจำนวนพนักงานกองทุนฯ ที่เข้าใจเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์กองทุน มากน้อยเพียงใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 5. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงิน และการเติบโต | 5.1 กองทุนฯ มีการดำเนินงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับการดำเนินงานทั้งหมดภายในสิ้นปีงบประมาณ 2558 | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 5.2 กองทุนฯ สามารถบันทึกข้อมูลทางการเงินของปีงบประมาณ 2558 ในระบบฐานข้อมูลได้ภายในเดือนแรกของปีงบประมาณ 2559 มากน้อยเพียงใด | 5 ระดับ | | | | | | |

4. การประเมินผลกระทบ (Impact evaluation)

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | ผลการดำเนินงาน | | | | | |
|------------------------------|--|-------------------------|----------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. สภาพ แวดล้อม ภายใน | 1.1 กองทุนฯ มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 2. สภาพ แวดล้อม ภายนอก | 2.1 กองทุนฯ มีการพิจารณาผลกระทบจาก สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| | 2.2 กองทุนฯ มีการวิเคราะห์ดัชนีความ เชื่อมั่นในกีฬาเพื่อความเป็นเลิศหรือไม่ หากมีผลการวิเคราะห์อยู่ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |

5. การประเมินกลไกสอดแทรก (Intervening mechanism evaluation)

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | ผลการดำเนินงาน | | | | | |
|---|---|-------------------------|----------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. ผู้รับ บริการ/ ผู้มี ส่วนได้ ส่วนเสีย | 1.1 กองทุนฯ มีการป้องกันกลไกสอดแทรก ของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับ กองทุนฯหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 2. ความ รับผิดชอบ ต่อสังคม | 2.1 กองทุนฯ มีการดำเนินงานด้านความ รับผิดชอบต่อสังคมหรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |

6. การประเมินสรุปนัยทั่วไป (GE: Generalization Evaluation)

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | ผลการดำเนินงาน | | | | | |
|--|---|-------------------------|----------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุง ผลการดำเนินงาน | 1.1 กองทุนฯมีแนวทางในการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุง ผลการดำเนินงาน หรือไม่ ระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 2. การจัดการ ข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการ องค์ความรู้ | 2.1 กองทุนฯมีการดำเนินการด้านการจัดการข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการ องค์ความรู้ | 5 ระดับ | | | | | | |
| 3. ด้าน สถานการณ์ | 3.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของการบริหารงานองค์กรกีฬาอื่น ๆ ได้หรือไม่ ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |
| 4. ด้านเวลา | 4.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุนฯ สามารถประยุกต์ใช้ในอนาคตได้หรือไม่ ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |

| มิติ | ตัวชี้วัด | เกณฑ์ การ พิจารณา | ผลการดำเนินงาน | | | | | |
|--------------------|--|-------------------------|----------------|---|---|---|---|-------|
| | | | มีอยู่ในระดับ | | | | | ไม่มี |
| | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 5. ด้าน ประชากร | 5.1 กระบวนการบริหารงานของกองทุน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการให้บริการ ในรูปแบบอื่น ๆ ได้หรือไม่ ในระดับใด | 5 ระดับ | | | | | | |

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้ประเมิน..... ผู้รับการประเมิน.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|---------------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | นางสาวรัฐวัลย์ เสงคราวิทย์ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2527 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 22/851 ซอยรามคำแหง 58/3-4 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240 |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2552-2558 | พนักงานส่งเสริมกีฬา 4-6 การกีฬาแห่งประเทศไทย |
| พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน | นักวิทยาศาสตร์การกีฬา 6 การกีฬาแห่งประเทศไทย |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2548 | วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา) วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล |
| พ.ศ. 2551 | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทางการกีฬา) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| พ.ศ. 2558 | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาศาสตรการออกกำลังกายและการกีฬา) คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา |