

ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต
ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

นางสาวกาญจนา งอกลาภ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**The Achievement of Dharma Practice Leads Your Life Project of the Public
Works Department of Bangkok Metropolitan Office**

Miss Kanjana Ngoklarp



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต
ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางสาวกาญจนา งอกกลาง
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

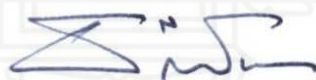
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนศักดิ์ สายจำปา)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา

กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นางสาวกาญจนา งอกลาภ รหัสนักศึกษา 2543003665

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต และ (4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร จำนวน 849 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต อยู่ในระดับมาก คือ มีมากกว่าร้อยละ 80 (2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิตไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) แนวทางการพัฒนาโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต พบว่า ควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต เป็นประจำและต่อเนื่อง และควรจัดรูปแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลายและทันสมัย

คำสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

Independent Study title: The Achievement of Dharma Practice Leads Your Life Project of the Public Works Department of Bangkok Metropolitan Office

Author: Miss Kanjana Ngoklarp; **ID:** 2543003665; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom; **Academic year:** 2015

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study level of achievement of Dharma Practice Leads Your Life Project of the Public Works Department, Bangkok Metropolitan Office; (2) to study factors related to the achievement of Dharma Practice Leads Your Life Project; (3) to study the relationship between factors and the achievement of Dharma Practice Leads Your Life Project; and (4) to recommend future development approaches for Dharma Practice Leads Your Life Project.

This study was a quantitative research. Population was 849 officials of the Public Works Department, Bangkok Metropolitan Office. Sample size was calculated by using Taro Yamane's formula. Samples were 271 samples. Sampling method used proportional stratified random sampling. Research instrument was a questionnaire. Statistical analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, t-Test and Pearson's Correlation Coefficient.

The results revealed that: (1) level of achievement of Dharma Practice Leads Your Life Project of the Public Works Department, Bangkok Metropolitan Office was at high level. That was higher than 80 percent; (2) factors related to the achievement of Dharma Practice Leads Your Life Project, it was found the overall of 4 factors, those were context, input, process and output, was at high level; (3) relationship between factors and the achievement of Dharma Practice Leads Your Life Project, it showed that 4 factors: context, input, process and output, had positive correlation and was at high level with statistically significance at the level of .05; and (4) future development approaches for Dharma Practice Leads Your Life Project were that the organization should promote the maintaining of Dharma Practice Leads Your Life Project consecutively as well as the activity format should differ and be more modern.

Keywords: Achievement, Dharma Practice Leads Your Life Project, Public Works Department, Bangkok Metropolitan Office

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนวทาง คำแนะนำ และติดตามการศึกษาครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอาจารย์ในฐานะที่เป็นอาจารย์ที่ ปรึกษาเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนศักดิ์ สายจำปา ที่กรุณาให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ในฐานะเป็นกรรมการสอบ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาปรับปรุงเนื้อหาที่ศึกษาให้มีความ สมบูรณ์มากขึ้น

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ข้าราชการสังกัดสำนัก การโยธา กรุงเทพมหานคร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณา ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ เสียสละเวลา และให้กำลังใจตลอดมา อันส่งผลให้การศึกษานี้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี

กาญจนา งามกลาง

ตุลาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานของการศึกษา.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ.....	8
แนวคิดพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร.....	35
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	50
รูปแบบการศึกษา.....	50
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ระยะเวลาในการศึกษา.....	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	67
ตอนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต... 71	71
ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา..... 79	79
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย..... 86	86
ตอนที่ 5 ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต.....	96
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
สรุปการศึกษา.....	100
อภิปรายผล.....	108
ข้อเสนอแนะ.....	113
บรรณานุกรม.....	115
ภาคผนวก.....	119
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา.....	120
ข แบบสอบถาม.....	122
ประวัติผู้ศึกษา.....	137

สารบัญตาราง

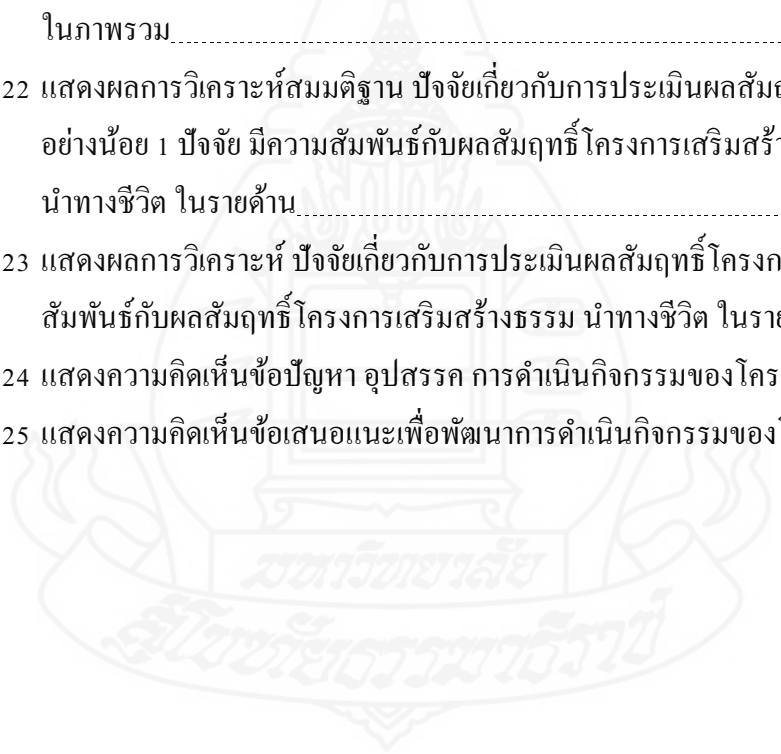
	หน้า
ตารางที่ 2.1 ยุทธวิธีในการนำ CIPP Model ไปใช้.....	29
ตารางที่ 2.2 ระยะเวลาดำเนินการ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ปีงบประมาณ 2556....	45
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนส่วนราชการและข้าราชการสังกัดสำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร..	51
ตารางที่ 3.2 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละส่วนราชการสังกัดสำนักงานการโยธา.....	53
ตารางที่ 3.3 โครงสร้างของแบบสอบถาม.....	55
ตารางที่ 3.4 แสดงระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินงานการศึกษา.....	66
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ.....	68
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ.....	68
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา.....	69
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัดส่วนราชการ.....	70
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่ง.....	71
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในภาพรวม.....	72
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านบริบท.....	73
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านปัจจัยนำเข้า.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านกระบวนการ.....	77
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านผลผลิต.....	78
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในภาพรวม.....	80
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านผลลัพธ์.....	81
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ.....	82
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร.....	83
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน.....	84
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านความต้องการของข้าราชการ.....	85
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ใช้การวิเคราะห์ One-Sample T Test ในภาพรวม.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรมเนียม นำทางชีวิต ในรายด้าน.....	88
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรมเนียม นำทางชีวิต ในรายข้อ.....	89
ตารางที่ 4.20 แสดงหลักเกณฑ์การแปลผลค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	92
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการมีความ สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรมเนียม นำทางชีวิต โดยใช้สถิติ ทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) Square ในภาพรวม.....	93
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการ อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรมเนียม นำทางชีวิต ในรายด้าน.....	94
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ โครงการมีความ สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรมเนียม นำทางชีวิต ในรายปัจจัย.....	95
ตารางที่ 4.24 แสดงความคิดเห็นข้อปัญหา อุปสรรค การดำเนินกิจกรรมของ โครงการฯ.....	97
ตารางที่ 4.25 แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรมของ โครงการฯ.....	98



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 หลักการพื้นฐานของการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร.....	13
ภาพที่ 2.2 นิยามของการประเมินเพื่อตัดสินใจ.....	23
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างของการประเมินตาม CIPP Model.....	28
ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจและประเภทของการประเมินตามโมเดล ของสต๊าฟเฟิลบีม.....	33
ภาพที่ 2.5 โมเดลซีพีในการประเมินและปรับปรุงระบบ.....	34
ภาพที่ 2.6 โครงสร้างสำนักการโยธา.....	42



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกรุงเทพมหานครได้มีการยึดถือและนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้พัฒนาระบบการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานครตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร และส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์การมีสถานการณ์ที่ดีขึ้น โดยกรุงเทพมหานครนำแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 12 ปี (พ.ศ. 2552-2563) เป็นกรอบใหญ่ในการพัฒนามิยทศศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีการแบ่งช่วงของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเป็น 3 ระยะ ระยะละ 4 ปี ปัจจุบันใช้แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2559) จากแผนพัฒนากรุงเทพมหานครเพื่อในการพัฒนาและสร้างเสริมบุคลากรให้ยึดถือและอยู่บนหลักธรรมาภิบาลได้กำหนดอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน และในกลยุทธ์หลักการพัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากรในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน

ทั้งนี้แต่ละหน่วยงานต้องนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติราชการและสำนักการโยธาเป็นหน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานครที่นำกลยุทธ์การพัฒนาทัศนคติและจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากร ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มาส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ มีกรอบแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานที่ดี โดยจัดโครงการหรือกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในชื่อโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต เพื่อการส่งเสริมคุณธรรม ความดี การประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนต่อสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์และเกิดความสุขแก่ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดและเพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนข้าราชการและลูกจ้างสำนักการโยธาให้ตระหนักถึงความสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเป็นกิจวัตรทั้งในด้านการทำงานและชีวิตประจำวัน โดยการดำเนินโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่

ผู้รับผิดชอบโครงการฯ ได้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกำหนดการและสถานที่จัดกิจกรรมให้ข้าราชการทราบ แต่ไม่มีการกำหนดขั้นตอนการเข้าร่วมกิจกรรมและการกำหนดหัวข้อกิจกรรมเกี่ยวกับการรับฟังคำสอนทางพระพุทธศาสนาและหลักคุณธรรม จริยธรรม ที่ชัดเจน ส่วนด้านการประสานงานและการให้บริการกับข้าราชการยังไม่มีความพร้อมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมีจำนวนไม่เพียงพอกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม จึงทำให้ขาดความคล่องตัวในการให้บริการแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม และอีกทั้งผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่เห็นความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมจึงเกิดความไม่พร้อมเพียงกันในการเข้าร่วมกิจกรรม โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

ผู้ศึกษามีความสนใจในการศึกษาผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบผลความสำเร็จของโครงการฯ ที่ทำให้ข้าราชการมีทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต ความภาคภูมิใจและแนวทางในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งในการศึกษานี้มีปัญหาของการศึกษา ดังนี้

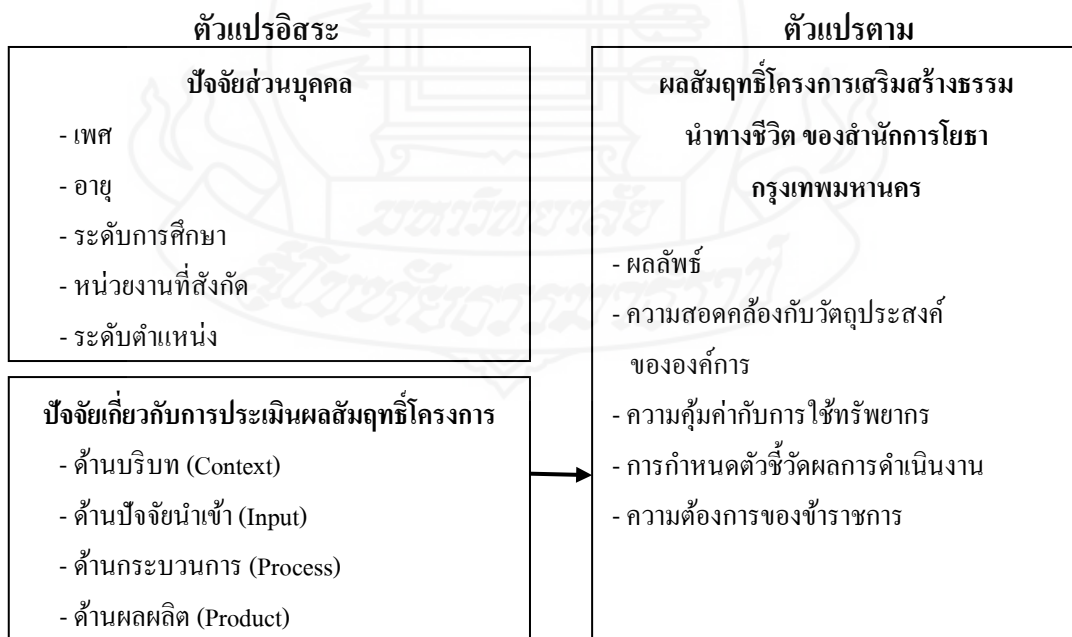
1. ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ในลักษณะใด
4. มีแนวทางใดที่จะพัฒนาการดำเนินโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร
- 2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ดียิ่งขึ้น

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่สอดคล้องเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามกรอบแนวคิดรูปแบบ CIPP Model ของดาเนียล แอล. สต๊ฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam; อ้างใน สุขุม มุลเมือง, 2530: 6) ซึ่งในการประเมินมุ่งประเมินจากสิ่งที่จะประเมิน 4 ประการด้วยกันคือ 1) สภาพแวดล้อม (Context) เพื่อพัฒนาจุดมุ่งหมายของโครงการ 2) ปัจจัยนำเข้า (Input) เพื่อออกแบบโครงการ 3) กระบวนการ (Process) เพื่อประเมินขั้นตอนในการดำเนินการตามโครงการ 4) ผลผลิต (Product) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามโครงการ และส่วนกรอบแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ได้นำกรอบแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management: RBM) ทรัพยากรการบริหารที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการ (4M) (สมคิด บางโม, 2548: 61) ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Critical Success Factors: CSFs) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator: KPIs) และทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland; อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 248-249) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ รายละเอียดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานของการศึกษา

4.1 ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

4.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้ดำเนินการภายใต้ขอบเขตการศึกษา 5 ด้าน คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านระยะเวลา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาถึงปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ ประกอบด้วย ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิผลของโครงการ ประกอบด้วย ผลลัพธ์ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และความต้องการของข้าราชการ ที่ทำให้ข้าราชการได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานที่ดี

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการศึกษาในส่วนราชการสังกัดสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานออกแบบ กองควบคุมการก่อสร้าง กองควบคุมอาคาร กองจัดกรรมสิทธิ์ และกองสำรวจและแผนที่ที่ดิน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรในการศึกษาประกอบด้วย

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่ง
- 2) ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ ประกอบด้วย ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต

5.3.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิผล ประกอบด้วย ผลลัพธ์ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และความต้องการของข้าราชการ

5.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.4.1 *ประชากร* ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ส่วนราชการ มีจำนวน 849 คน

5.4.2 *กลุ่มตัวอย่าง* ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ส่วนราชการ คำนวณหาขนาดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน จัดเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน และแบบบังเอิญ

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษามีการดำเนินการศึกษาข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล และการสรุปผลการศึกษา ได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการ จำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 *ผลสัมฤทธิ์โครงการ* หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินกิจกรรม และข้าราชการสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติตนการปฏิบัติงานที่ดี

6.2 คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม มีจิตสำนึกที่ดี มีความถูกต้อง เหมาะสม ตามหลักศีลธรรมที่แสดงพฤติกรรมออกจากการกระทำทั้งกายและจิตใจ และเกิดประโยชน์ต่อปฏิบัติตนปฏิบัติงานที่ดี

6.3 การประเมินโครงการ หมายถึง การประเมินผลโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยประยุกต์ใช้รูปแบบ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam; อ้างใน สุขุม มูลเมือง, .2530: 6) ประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต

6.3.1 ด้านบริบท หมายถึง ความสอดคล้องวัตถุประสงค์ของโครงการ แผนปฏิบัติราชการประจำปี ความจำเป็นของโครงการในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

6.3.2 ด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง วิทยากร ข้าราชการ รูปแบบการจัดกิจกรรม สถานที่จัดกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินกิจกรรม

6.3.3 ด้านกระบวนการ หมายถึง การวางแผน การดำเนินงานตามกิจกรรม การมีส่วนร่วมของข้าราชการ

6.3.4 ด้านผลผลิต หมายถึง ผลจากการดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมครบตามกำหนด และได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักคำสอนทาง ศาสนา และหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

6.4 ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการดำเนินกิจกรรมของโครงการ ประกอบด้วย ผลลัพธ์ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร การกำหนด ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และตรงกับความต้องการของข้าราชการ

6.4.1 ผลลัพธ์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของโครงการ การดำเนินกิจกรรมเสร็จตามแผนที่กำหนด ข้าราชการได้รับความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย

6.4.2 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร หมายถึง การดำเนินกิจกรรม สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ องค์กรให้ความสำคัญหลักคุณธรรม จริยธรรม และข้าราชการ เข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนด

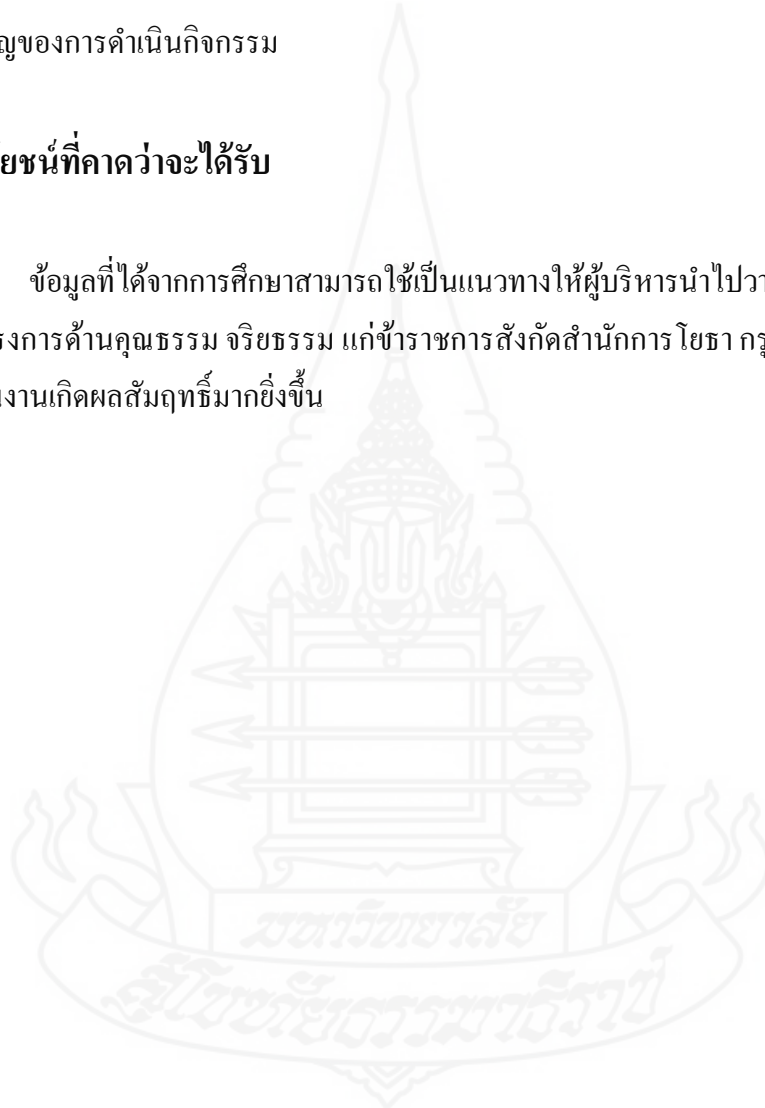
6.4.3 ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการให้มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

6.4.4 การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน หมายถึง การกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความชัดเจน

6.4.5 ความต้องการของข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการให้การยอมรับและเห็นความสำคัญของการดำเนินงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ให้มีการดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์ของโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ
2. แนวคิดพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร
3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

การศึกษานี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของโครงการ โดยสามารถอธิบายส่วนที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์
- 1.2 หลักการของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.3 การวัดผลการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.4 ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญและตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน
- 1.5 แนวคิดทรัพยากรการบริหาร และทฤษฎีแรงจูงใจ
- 1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

ในช่วงทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา บรรดาประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งในทวีปอเมริกาเหนือ ยุโรป และออสเตรเลีย ได้มีการปฏิรูปราชการกันอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง การปฏิรูปราชการของประเทศเหล่านี้ถึงแม้จะมีรูปแบบและวิธีการที่แตกต่างกัน แต่ก็มีประเด็นสำคัญที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2547: 1)

- 1) มุ่งเน้นในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพบริการ เป็นต้น
- 2) ให้ความสำคัญกับความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการ
- 3) เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ในการบริหารราชการ
- 4) มีการปฏิรูปกระบวนการงบประมาณและระบบการบริหารการเงิน (งบประมาณ)
- 5) นำวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ

1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2539; อ้างใน ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2554: 12) ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์คือผลสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการประเมินนี้จะนำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน ใช้แสดงผลต่อสาธารณะและเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2547: 133-134) กล่าวถึงความหมายของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและมุ่งเน้นที่ผลงานอันได้แก่ ผลผลิต (outputs) กับผลลัพธ์ (outcomes) และความพึงพอใจของประชาชนหรือหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันมากกว่าที่จะทำงานโดยมุ่งเน้นที่ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานหรือปัจจัยนำเข้า (inputs) และกระบวนการทำงาน (process) ซึ่งเป็นวิธีการที่จะให้ได้ผลสำเร็จของงาน (อาจเป็นกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติในการทำงาน) เหมือนเช่นที่เคยเป็นมาในอดีต การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกระทำได้โดยการประยุกต์ใช้วิธีการติดตาม (follow-up) และประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานที่อาศัยตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (performance indicators) ที่เป็นตัวบ่งบอกผลงานให้ปรากฏเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน และผลการดำเนินงานนี้จะนำไปใช้เพื่ออธิบายถึงความคุ้มค่าในการทำงานหรือแสดงถึงความรับผิดชอบในผลงานต่อสาธารณะกับเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2547: 3-4) กล่าวว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

ผลสัมฤทธิ์ = ผลผลิต + ผลลัพธ์

ผลผลิต หมายถึง งานบริการหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำเสร็จสมบูรณ์ พร้อมส่งมอบให้ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมของส่วนราชการโดยตรง ตัวอย่างเช่น ผลผลิตของเทศบาล ได้แก่ ถนนที่ซ่อมได้ 5 กิโลเมตร หรือปริมาณขยะที่จัดเก็บได้ 5 ตัน เป็นต้น

ผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นติดตามมา ผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนผู้รับบริการและสาธารณชน ตัวอย่างเช่น การที่ประชาชนเดินทางไปอำเภอได้สะดวกเป็นผลลัพธ์ของการซ่อมถนนของเทศบาล และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นผลลัพธ์ของการที่เทศบาลจัดเก็บขยะจนบ้านเมืองสะอาด เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547: 5) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลหรือสิ่งที่ได้จากการปฏิบัติงาน อัน ได้แก่ ผลผลิตและผลลัพธ์ ผลที่ได้นี้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการปฏิบัติงาน รวมถึงความมุ่งมั่นและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ตามนัยของความหมายของ “ผลสัมฤทธิ์” ดังกล่าว จึงส่งผลให้ต้องมีการวัดและประเมินระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นการเปรียบเทียบว่า ผลการปฏิบัติงานจริงบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการหรือที่คาดหวังไว้หรือไม่ การเปรียบเทียบนี้จะนำมาซึ่งการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากจะทำให้เราทราบว่าผลการปฏิบัติงานจริงที่ทำได้ใกล้หรือไกลจากค่าเป้าหมายเพียงใด จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้หรือไม่ การปฏิบัติงานกำลังมุ่งไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การปฏิบัติงานอยู่ในความควบคุมหรือไม่ และควรปรับปรุงการปฏิบัติงานที่จุดใดบ้าง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2554: 12) กล่าวว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง เพื่อวัดผลสำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการทำงานขององค์กร ด้วยการมีตัวชี้วัดความสำเร็จดังกล่าวอย่างชัดเจน มีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ถึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการดังกล่าว

จากการศึกษาความหมายของผลสัมฤทธิ์สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ เป็นผลที่ได้จากการดำเนินงานโดยอาศัยตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ และมุ่งเน้นผลงานทั้งในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และความพึงพอใจ ซึ่งแสดงถึงการมีประสิทธิผลและความคุ้มค่าในการดำเนินงานขององค์กร

1.2 หลักการของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือ Result-based Management ซึ่งผู้ศึกษาใช้อักษรย่อว่า RBM ของ Canadian International Development Agency (CIDA) ได้กำหนดหลักการของ RBM ไว้ 5 ประการ ดังนี้ (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2554: 13-14)

1. การมีส่วนร่วม (Partnership) การประสบผลสำเร็จของ RBM นั้นจะต้องยอมรับว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและยอมรับความสำคัญของ RBM เสียก่อนว่าผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังและทุกๆ ขั้นตอนของการดำเนินงาน RBM จะต้องถูกกำหนดให้ชัดเจนและได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ความรับผิดชอบ (Accountability) ทุกหน่วยงานทุกคนภายในองค์กรต่างต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานให้บรรลุตามผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง

3. ความโปร่งใส (Transparency) ผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดที่สำคัญ ตลอดจนข้อมูลต่างๆ ในการดำเนินงานตาม RBM จะต้องได้รับการเฝ้าติดตามอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การจัดทำรายงานยังต้องเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการติดตามตรวจสอบอย่างโปร่งใสภายหลัง

4. ความเรียบง่าย (Simplicity) แนวทางการดำเนินงานตาม RBM ไม่ควรวางระบบให้ซับซ้อน ตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์และกระบวนการต่างๆ ควรจะถูกกำหนดอย่างเหมาะสม ง่ายต่อการเข้าใจและวัดผลได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องภายในกรอบเวลาที่จำกัด

5. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Learning by doing) การติดตามผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการต่างๆ ของ RBM ควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ในระหว่างการปฏิบัติงานนั้น และถ้าจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนต้องกระทำเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

สำหรับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในประเทศไทย หน่วยงานภาครัฐจะยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีด้วย (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542) โดยมีหลักปฏิบัติ 6 ประการ ดังนี้ (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2554: 14-15)

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎกติกาและการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม (Participaton) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ
5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน เช่น รับผิดชอบต่อลูกค้า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับต่อผลการดำเนินการ
6. หลักความคุ้มค่า (Utility) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

1.3 การวัดผลการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

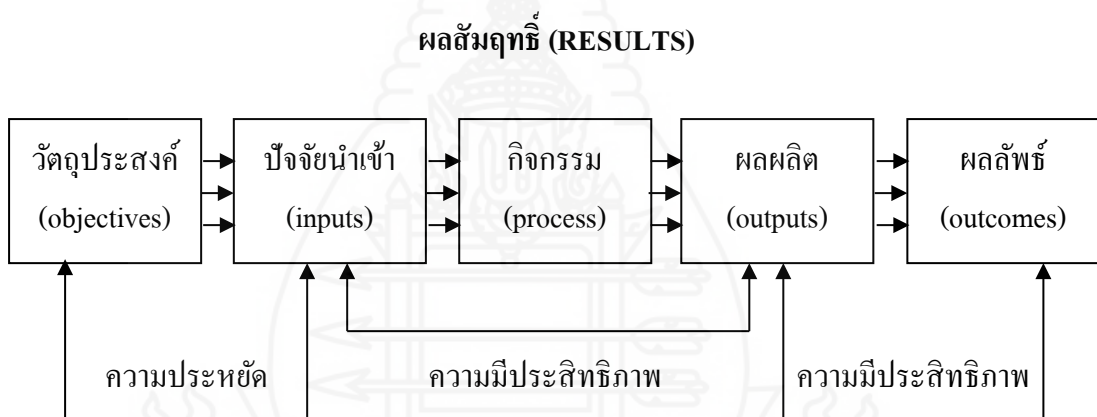
การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย ตัวบ่งชี้วัดผลสำเร็จของกิจกรรม การจัดเก็บข้อมูลและเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า การวัดผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้องค์การ/ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลและสารสนเทศย้อนกลับที่แสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานปัญหาหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแสดงถึงการมีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบาย แหล่งสนับสนุนงบประมาณ ฯลฯ การเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรและองค์กรเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการพัฒนาองค์กร การออกแบบ/ทบทวนโปรแกรม กระบวนการดำเนินงานขององค์กรหรือของทีมงานที่รับผิดชอบกิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่พึงต้องดำเนินการคู่ขนานหรือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการผลงานมีกิจกรรม กระบวนการที่สำคัญและการดำเนินกิจกรรมจะมีจุดเริ่มต้นที่วัตถุประสงค์การดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การระบุถึงรายละเอียดของผลงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) ที่คาดหวังที่ส่วนใหญ่จะต้องพัฒนามาจากวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะมีจุดเน้นของการดำเนินการ 3 ด้าน ดังนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2549: 149; อ่างใน ฤทัยรัตน์ ช้างเงิน, 2557: 15)

1. ความประหยัด (Economy) หมายถึง การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิตหรือการดำเนินงาน

2. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยนำปัจจัยนำเข้าจริงหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินงาน/องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าได้ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2539: 16-17 ; อ้างใน ชโลธร อุดรพาท, 2557: 47) ได้กำหนดกรอบแนวคิดในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงาน (ความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิภาพ) ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งแสดงได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หลักการพื้นฐานของการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ที่มา: ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2539) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรุงเทพมหานคร

ตัวบ่งชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สำคัญดังต่อไปนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2543: 148-150 และสุพจน์ ทราญแก้ว, 2543: 137-138; อ้างใน ธัญญรัตน์ เรือนกะศิลป์, 2555: 29)

1. ตัวบ่งชี้วัดปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ได้แก่ จำนวนทรัพยากรโดยรวมที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมหรือบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ เช่น จำนวนเงินที่ใช้ จำนวนบุคลากรที่จำเป็นในการให้บริการ จำนวนวัตถุดิบและอุปกรณ์การผลิต เป็นต้น
2. ตัวบ่งชี้วัดผลผลิต (Output Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปริมาณ จำนวน สิ่งของที่ผลิตได้จากการดำเนินกิจกรรม เช่น จำนวนผู้เข้ารับอบรมการพัฒนาอาชีพ จำนวนนักเรียนที่รับเข้าเรียน จำนวนบัณฑิตที่จบการศึกษา เป็นต้น
3. ตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม เช่น จำนวนผู้จบการศึกษาที่มีงานทำ จำนวนกิโลเมตรของทางด่วนที่มีสภาพอยู่ในเกณฑ์ดี และยังรวมถึงตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์คุณภาพของการบริหาร (Quality Indicators) เช่น จำนวนสินค้าที่บกพร่อง จำนวนใบแจ้งหนี้ที่ผิดพลาด จำนวนหนี้ค้างชำระ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการทำงานขององค์กร เป็นต้น
4. ตัวบ่งชี้วัดประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้วัดผลงานที่แสดงค่าใช้จ่ายต่อหน่วยของผลผลิต หรือระยะเวลาในการให้บริการต่อรายการ เช่น ค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักเรียนสำเร็จการศึกษา เวลาการทำงานในการปรับสภาพพื้นผิวถนน 1 กิโลเมตร
5. ตัวบ่งชี้วัดความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า (Value for money) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม เช่น ต้นทุนเฉลี่ยในการช่วยให้ผู้ว่างงานได้งานภายหลังการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยในการซ่อมบำรุงรถยนต์ให้พร้อมใช้งาน
6. ตัวบ่งชี้วัดปริมาณงาน (Workload Indicators) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการในการให้บริการ หรือภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร เช่น จำนวนแพทย์ต่อประชากร จำนวนพยาบาลต่อคนไข้ จำนวนใบสมัครงานที่ได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น
7. ตัวบ่งชี้สารสนเทศเชิงอธิบาย (Explanatory Information) หมายถึง ข้อมูลที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งอาจจะอยู่ภายใต้หรืออยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรก็ได้ เช่น อัตราส่วนของนักเรียนต่อครู อายุการใช้งานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการซ่อมถนน ร้อยละของนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธ เป็นต้น

จากการศึกษาการวัดผลการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สรุปได้ว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้ศึกษาได้นำการวัดผลการดำเนินงานมาประยุกต์ใช้ในการวัดผลสำเร็จกิจกรรมของโครงการในด้านประสิทธิผล ประกอบด้วย ผลลัพธ์ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และความต้องการของบุคลากร

1.4 ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญและตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2547: 137-138) กล่าวถึง องค์ประกอบของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกี่ยวกับการกำหนดรายละเอียดของการวัดผลสัมฤทธิ์ การจะทราบว่าผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละด้านจะเป็นอย่างไรนั้น จำเป็นต้องกำหนดสิ่งที่สำคัญ 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Critical Success Factors-CSFs) ทั้งในระดับองค์การและระดับปฏิบัติการ 2) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator-KPIs)

1.4.1 ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ (Critical Success Factors - CSFs)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ คือ ปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ องค์การมีปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการยึดโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เจ้าหน้าที่และผู้บริหารขององค์การรู้ว่าต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ขององค์การตอบสนองวิสัยทัศน์ หากปราศจากปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จวิสัยทัศน์ขององค์การจะไม่ได้รับการตอบสนอง ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จไม่จำเป็นต้องวัดผลได้ แต่จะทำหน้าที่ชี้แนะหรือเป็นหลักหมายสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จกำหนดจากวิสัยทัศน์หรือพันธกิจขององค์การ โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (สวัสดีการ สำนักงาน ก.พ., 2547: 25-29)

1) มุ่งความสำคัญไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จมุ่งความสำคัญไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์การไม่เน้นแต่เฉพาะปัจจัยนำเข้าและกระบวนการทำงาน

2) มีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จต้องสัมพันธ์โดยตรงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือวัตถุประสงค์ขององค์การจะไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้โดยปราศจากปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

3) มีความหมายที่เฉพาะเจาะจงและสามารถเข้าใจได้ง่าย องค์การต้องกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ มีความหมายเฉพาะเจาะจงและสามารถสื่อความหมายได้อย่างเดียวกันกับกลุ่มคนทุกประเภท ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จต้องสร้างความ

เข้าใจได้ง่าย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจตรงกันถึงสิ่งที่ต้องการมุ่งหวังและวิธีการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น องค์กรสามารถใช้ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเป็นเครื่องมือเพื่อสื่อสารความคาดหวังขององค์กรได้

4) ผู้บริหารให้การยอมรับ ผู้บริหารต้องยอมรับว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่กำหนดขึ้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และผู้บริหารมีพันธะผูกมัดร่วมกันที่จะทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามนั้น องค์กรไม่ควรกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพียงเพื่อใส่เข้าไปในระบบงานประยุกต์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยไม่นำมาใช้บริหารผลการปฏิบัติงานจริง

5) องค์กรสามารถควบคุมผลให้เกิดขึ้นได้ในทางปฏิบัติ องค์กรกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จโดยคำนึงถึงอิทธิพลการควบคุมขององค์กรที่มีต่อปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเป็นสำคัญ แม้ว่าปัจจัยบางอย่างมีความสำคัญต่อความสำเร็จต่อองค์กร แต่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ก็ไม่ควรนำปัจจัยเหล่านั้นมาเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

1.4.2 ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator – KPIs)

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักวัดความก้าวหน้าของการบรรลุปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ คุณลักษณะของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักซึ่งใช้กันอยู่ในประเทศออสเตรเลีย ได้แก่ (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2547 : 29-30)

- 1) สามารถวัดได้ (Measurability)
- 2) มีความคงเส้นคงวา (Consistency)
- 3) ชัดเจน และไม่กำกวม (Clear and Unambiguous)
- 4) มีอิทธิพลต่อสิ่งที่วัด (Impact)
- 5) สามารถสื่อสารได้ (Communicable)
- 6) มีความเที่ยงตลอดเวลา (Valid over time)
- 7) สามารถเปรียบเทียบได้ (Comparable)
- 8) สามารถตรวจสอบและป้องกันการบิดเบือนข้อมูล (Resilient)
- 9) มุ่งเน้นที่ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Focused on the Critical Success Factor)
- 10) มีความพร้อมของข้อมูลที่ใช้สนับสนุนการวัด (Obtainable)

นอกจากนี้ยังมีการประยุกต์ใช้เทคนิค SMART ตรวจสอบความเหมาะสม ถูกต้อง ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก SMART ประกอบด้วย (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2547: 34-35)

- 1) S-Specific ความเฉพาะเจาะจง ตัวชี้วัดควรมีความชัดเจนและมีความหมายมุ่งไปยังสิ่งที่วัด ควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน ไม่กำกวม เพื่อมิให้เกิดการตีความผิด และเพื่อสื่อสารความเข้าใจให้ตรงกันทั่วทั้งองค์กร ในกรณีที่มีความหมายเฉพาะควรเขียนคำจำกัดความอธิบายให้ชัดเจน
- 2) M-Measurable เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่นและใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้
- 3) A-Attainable (Achievable) สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ มีความสมเหตุสมผล องค์กรไม่ควรใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่องค์กรไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลได้โดยตรง
- 4) R-Realistic มีความสมจริง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์กร และไม่ใช้ต้นทุนการวัดที่สูงเกินไป
- 5) T-Timely สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ควรปรับปรุงตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักให้ทันสมัยอยู่เสมอ หากผลการปฏิบัติงานที่เคยวัดลดความสำคัญลงแล้ว ไม่จำเป็นต้องวัดผลอีกต่อไป ควรเลิกใช้ตัวชี้วัดนี้

1.5 แนวคิดทรัพยากรการบริหาร และทฤษฎีแรงจูงใจ

1.5.1 แนวคิดทรัพยากรการบริหาร

การจัดการหรือการบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน การจัดการโดยทั่วไปทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ 4 M ได้แก่ (สมคิด บางโม, 2548: 61)

- 1) คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ
- 2) เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
- 3) วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ด้วย
- 4) ความรู้ด้านการจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ

ปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 ประการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าวนี้

จากการศึกษาแนวคิดทรัพยากรการบริหาร สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และความรู้ด้านการจัดการ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

1.5.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ในการศึกษานี้ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ ทฤษฎีแรงจูงใจ ในส่วนของ ทฤษฎี 2 ปัจจัยหรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ทฤษฎีแรงจูงใจ ในการศึกษานี้ขอหยิบยกทฤษฎีเสริมสร้างแรงจูงใจ คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยหรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ 1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factor 2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 – 1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 246)

(1) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) หรือปัจจัยความพึงพอใจ (Satisfier factor) ซึ่งปัจจัยนี้พบขึ้นในส่วนของที่เป็นลักษณะเนื้อหาของการทำงาน เช่น ความรู้สึกถึงความสำเร็จการยกย่อง ความรับผิดชอบ โอกาสในความก้าวหน้า หรือความรู้สึกถึงความเจริญเติบโต หรือเป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfiers)

(2) ปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) ปัจจัยนี้จะเกิดขึ้นในส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายขององค์การ และเงินเดือน หรือเป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงาเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfiers) การเสนอสุขอนามัย ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ

2) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์โดยมุ่งที่ความปรารถนาเพื่อ

- 1) ความสำเร็จ (Achievement) 2) อำนาจ (Power) 3) ความผูกพัน (Affiliation) ซึ่งบุคคลมีการพัฒนา

สิ่งเหล่านี้ขึ้น โดยเป็นผลจากประสบการณ์ของชีวิต หรือเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นๆ ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจอยู่บนความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549: 248-249)

(1) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคมเขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง และพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

(2) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น McClelland และทีมงานผู้วิจัยได้พบว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

(3) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้ดียิ่งขึ้นหรือดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่ซับซ้อน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พยายามที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงานและมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาค้นหาวิธีที่ดีที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความต้องการ สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความพึงพอใจและตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โอกาส ความก้าวหน้าเจริญเติบโตในอนาคต ความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงานหรือกับบุคคลอื่น

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

1.6.1 ความหมายการประเมินโครงการ

ครอนบาค (Cronbach; อ้างใน สุขุม มูลเมือง, 2530: 2) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

ไทเลอร์ (Tyler; อ้างใน สุขุม มูลเมือง, 2530: 2) ได้ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า เป็นกระบวนการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการกระทำ หรือสิ่งที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam; อ้างใน เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2544: 57) ได้ให้นิยามคำว่า “การประเมิน” คือ กระบวนการของการระบุ หรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการ รวมถึงการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่จัดเก็บมาแล้วนั้น มาจัดทำให้เกิดเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ เพื่อนำเสนอสำหรับใช้เป็นทางเลือกในการประกอบการตัดสินใจต่อไป

ฟิทซ์แพทริก แซนเดอร์ และวอร์เธน (Fitzpatrick, Sanders, and Worthen, 2004: 5; อ้างใน สุขุม มูลเมือง, 2530: 69-70) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นวิธีการสืบหาข้อมูลและพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ 3 ประเด็น คือ 1) การกำหนดมาตรฐานเพื่อใช้ตัดสินคุณภาพโดยเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด 2) การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และ 3) การประยุกต์ใช้มาตรฐานเพื่อตัดสินคุณค่า คุณภาพ คุณประโยชน์ ประสิทธิภาพ หรือความสำคัญของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจได้ว่าควรปรับปรุง ดำเนินการต่อไปหรือขยายโครงการ

สุขุม มูลเมือง (2530: 4) กล่าวว่า การประเมินผลมีความหมายอย่างน้อย 4 อย่าง ดังนี้ ความหมายแรก การประเมินผลมีความหมายเช่นเดียวกับการวัดผลทางการศึกษาความหมายนี้เกิดขึ้นเนื่องจากความเพื่องฟูและการเคลื่อนไหวทางการวัดผลการศึกษา ความหมายที่ 2 การประเมินผลมีความหมายตรงกับการตัดสินใจโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญโดยใช้ข้อมูลและเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ ความหมายที่ 3 การประเมินหมายถึงกระบวนการเปรียบเทียบข้อมูลในภาคปฏิบัติกับ

วัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ ความหมายนี้เป็นไปตามแนวคิดของ Ralph Tyler ความหมายที่ 4 การประเมินเป็นกระบวนการบ่งชี้และการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดเพื่อช่วยผู้ตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่ ความหมายนี้มาจากแนวคิดของ Stufflebeam ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับการยอมรับมากในปัจจุบัน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2552: 14-21; อ้างใน พิเชิต ฤทธิจัญญ, 2555: 66-68) ได้วิเคราะห์และนำเสนอพัฒนาการของความหมายของการประเมินที่นักประเมินได้ให้ไว้ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมิน (evaluation) = การวัด (measurement) เป็นการมองการประเมินเสมือนกับการวัดผล หรือเทียบเท่ากับการวัดผล ซึ่งอยู่ในช่วง ค.ศ. 1920-1930 นักประเมินใช้คำว่า การวัดและประเมินในความหมายเดียวกัน เนื่องจากว่าการประเมินเป็นสิ่งที่แฝงเร้นและมีแหล่งกำหนดมาจากศาสตร์ทางการวัดผล และเป็นระยะที่การวัดมีการพัฒนาขึ้นมากเกี่ยวกับเทคนิควิธีต่างๆ การให้ความหมายของการประเมินในลักษณะนี้ ศิริชัย กาญจนวาสี เห็นว่า มีข้อดีในแง่ทำให้การประเมินเกี่ยวข้องและพัฒนาอยู่กับหลักการทางวิทยาศาสตร์ของการวัด ซึ่งเน้นความเป็นปรนัย ความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือวัด แต่ก็มีผลเสียที่ตามมา คือ ทำให้นักประเมินมีบทบาทเป็นนักเทคนิคการวัด มุ่งสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของบุคคล การประเมินจึงผูกติดกับการตีความหมายของคะแนนที่ได้จากเครื่องมือวัดมากเกินไป ทำให้มองข้ามตัวแปรที่สำคัญบางตัวที่ไม่สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ เช่น การจัดองค์การ การประสานงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์การ เป็นต้น

2. การประเมิน (evaluation) = การวิจัยประยุกต์ (applied research) เนื่องจากกิจกรรมการประเมิน มีลักษณะใกล้เคียงกับกิจกรรมการวิจัยเป็นอย่างมาก ทั้งในแง่ของความผูกพันอย่างลึกซึ้งต่อระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ การออกแบบเครื่องมือ และการวิเคราะห์ ด้วยเหตุนี้จึงมีการมองว่าการประเมินเป็นวิทยาศาสตร์ประยุกต์หรือการวิจัยประยุกต์ นักวิจัยจึงเสนอแนะให้นำหลักการทางการวิจัยมาใช้เป็นหลักในงานการประเมิน การมองว่าการประเมินเป็นการวิจัยประยุกต์มีข้อได้เปรียบที่นักประเมินสามารถนำจุดเด่นของระเบียบวิธีวิจัยมาใช้เป็นแนวทางของวิธีการประเมินได้ เช่น การกำหนดและทดสอบสมมติฐาน การออกแบบการวิจัย การทดสอบทางสถิติ เป็นต้น ซึ่งทำให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ

3. การประเมิน (evaluation) = การตรวจสอบความสอดคล้อง (determining congruence) การให้ความหมายของการประเมินในลักษณะนี้ เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของ Ralph W. Tyler ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มการประเมินโครงการมัธยมศึกษาของสหรัฐอเมริกาติดต่อกันเป็นเวลา 8 ปี (1932-1940) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ถ้าโครงการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จแล้ว นักเรียนจะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัด

การศึกษานี้ จากแนวคิดของ Tyler ดังกล่าว ทำให้เกิดความหมายของการประเมินว่า หมายถึง กระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง “ผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้” ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อวงการประเมินผลจนถึงปัจจุบัน ข้อดีของการให้ความหมายการประเมินดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้จัดทำโครงการเกิดการตื่นตัวในการเขียนวัตถุประสงค์ของโครงการให้มีความชัดเจนในเชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ การประเมินโครงการตามนิยามนี้จะให้ความสำคัญกับประสิทธิผลหรือผลลัพธ์ของโครงการ จึงมีข้อจำกัดที่ทำให้มองข้ามการประเมินประสิทธิภาพของโครงการ ตลอดจนผลข้างเคียงหรือผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น

4. การประเมิน (evaluation) = การช่วยตัดสินใจ (assist decision making) ในช่วงทศวรรษ 1990 ความหมายของการประเมินได้ขยายขอบเขตกว้างขวางมากขึ้นกว่าเป็นการตรวจสอบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยเป็นการแสวงหาสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจดำเนินงานต่างๆ ของผู้บริหาร ซึ่งเกิดจากการให้ความหมายของกรอบและศัพท์เพื่อบิมกับคณะ ที่เห็นว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการระบุและเสนอสารสนเทศเพื่อช่วยการตัดสินใจเลือกทางเลือกวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม การให้ความหมายของการประเมินเช่นนี้ มีข้อดีที่ทำให้มองเห็นหน้าที่หนึ่งของการประเมิน คือการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล แต่มีจำกัดอยู่ที่ยังขาดความชัดเจนของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินที่แท้จริงว่าอยู่ที่ใด และมีผู้โต้แย้งว่าการเน้นเฉพาะสารสนเทศต่อผู้บริหารนั้นทำให้แคบ และเป็นการให้ความสำคัญกับบุคคลเพียงกลุ่มเดียวต่างๆ ที่มีกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ควรจะได้ประโยชน์จากสารสนเทศของการประเมินเช่นเดียวกัน

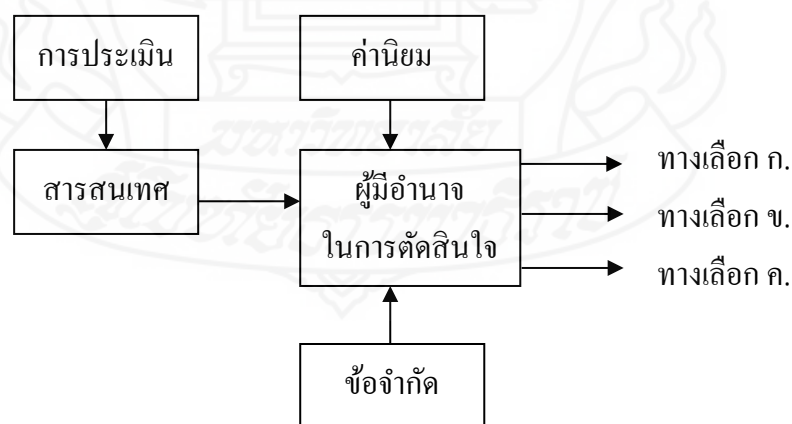
5. การประเมิน (evaluation) = การบรรยายอย่างลุ่มลึก (description or portrayal) การให้ความหมายของการประเมินที่หมายถึง การบรรยายอย่างลุ่มลึกรอบด้านนี้ ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากแนวคิดของสแตค ซึ่งเน้นกิจกรรมการประเมินที่ “การบรรยายอย่างลุ่มลึก” เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สนองความต้องการและความสนใจของผู้ใช้ ส่วนการตัดสินใจคุณค่าให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ใช้สารสนเทศเป็นสำคัญ การบรรยายอย่างลุ่มลึกในที่นี้ หมายถึง การบรรยายความสัมพันธ์และความสอดคล้องของสิ่งที่คาดหวัง สิ่งที่เกิดขึ้นจริง และเกณฑ์มาตรฐานของโครงการ ให้ครอบคลุมสิ่งที่มุ่งประเมิน เพื่อให้เกิดการบรรยายอย่างลุ่มลึก สดเต็ก เสนอแนะให้ใช้การศึกษาเฉพาะกรณี (case study)

6. การประเมิน (evaluation) = การตัดสินคุณค่า (determining of worth or value) ความหมายของการประเมินที่หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินนี้ เกิดจากแนวคิดของสคริฟเวน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน การประเมินตามนัยความหมายดังกล่าวนี้ ได้มีการนำไปใช้โดยมีรูปแบบแตกต่างกัน เช่น การตัดสินคุณค่าโดยผู้เชี่ยวชาญ (professional judgment) การตัดสินคุณค่าตามมาตรฐานวิชาชีพ (professional review) เป็นต้น ข้อดีในการให้ความหมายการประเมินว่า การตัดสินคุณค่าทำให้ภาพของการประเมินมีความสมบูรณ์ขึ้นในแง่บทบาทของการวัด การบรรยายและการตัดสินคุณค่า ถ้าผู้ประเมินมีความรอบรู้ในวิธีการและเนื้อหาของประเมิน หรือผู้ประเมินมีประสบการณ์ก็จะทำให้ผลการประเมินน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์อย่างมาก แต่ถ้าผู้ประเมินขาดคุณสมบัติอาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของข้อมูลได้และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553: 20-21; อ้างใน พิเชิต ฤทธิจรูญ, 2555: 65-66) ให้ความหมายว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจ (judgement) และ/หรือค่านิยมและข้อจำกัดต่างๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลที่วัดได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสรุปเป็นสมการได้ดังนี้

การประเมิน = การวัด + ดุลยพินิจ

การประเมินจึงเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ (เชิงคุณค่า) เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ตัดสินใจเลือกที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 นิยามของการประเมินเพื่อตัดสินใจ

จากการศึกษาความหมายการประเมินโครงการ สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการบ่งชี้ การเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลไปใช้พิจารณาตัดสินคุณค่า คุณภาพ คุณประโยชน์ และประสิทธิผล เกี่ยวกับโครงการ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และช่วยให้ผู้ตัดสินใจใช้เป็นทางเลือกกว่าโครงการควรปรับปรุง หรือดำเนินการต่อไป

1.6.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

ไวส์ (Weiss, 1973: 16-17 อ้างถึงใน ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2529: 29; อ้างใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2555: 73) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการว่า ควรเป็นเพื่อการวินิจฉัยสั่งการในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อดำเนินงานต่อหรือเลิกดำเนินงานตามโครงการ
2. เพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานในโครงการ
3. เพื่อเพิ่มหรือลดมาตรการและเทคนิคบางประเภทในโครงการ
4. เพื่อสร้างโครงการในลักษณะคล้ายคลึงกันในท้องถิ่นอื่น ๆ
5. เพื่อแบ่งสรรทรัพยากรระหว่างโครงการที่ต่างแก่งแย่งแข่งขันกัน
6. เพื่อสนับสนุนหรือหักล้างกรอบทฤษฎีซึ่งเป็นรากฐานของโครงการ

รัตนะ บัวสนธ์ (2540: 18-20; อ้างใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2555: 73-74) สรุปว่า วัตถุประสงค์สำคัญในการประเมินโครงการมี 3 ประการ คือ

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการเมื่อนำไปดำเนินการหรือเพื่อการตัดสินใจก่อนการดำเนินโครงการ
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจปรับปรุงส่วนต่างๆ ของโครงการเมื่อมีการนำโครงการไปดำเนินการ หรืออยู่ในระหว่างการดำเนินโครงการ
3. เพื่อรวบรวมข้อมูลช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับขยายโครงการ ให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องหรือการล้มเลิกโครงการ

1.6.3 ประเภทของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกประเภท เช่น จำแนกโดยใช้เวลา วัตถุประสงค์ วิธีการ และรูปแบบการประเมินมาบ่งบอกถึงประเภทของการประเมิน ในที่นี้จะใช้เกณฑ์ในการจำแนกประเภทของการประเมินโครงการ 5 เกณฑ์ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2555: 77-80)

1) การจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ได้แบ่งการประเมินเป็น

2 ประเภท คือ

(1) การประเมินความก้าวหน้า (formative evaluation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมุ่งตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของแผนการดำเนินงาน ตลอดจนการศึกษาความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค และข้อบกพร่องต่างๆ ในระหว่างการดำเนินโครงการ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้โดยมุ่งหวังให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ

(2) การประเมินผลสรุปรวม (summative evaluation) หรือประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เป็นการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เพื่อมุ่งตรวจสอบว่าโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เกิดความคุ้มค่าเพียงใด ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจว่า ควรยุติโครงการหรือดำเนินโครงการต่อไป โดยอาจปรับขยายโครงการในช่วงต่อไป

2) การจำแนกตามหลักที่ยึดในการประเมิน ได้แบ่งการประเมินเป็น 2 ประเภท

คือ

(1) การประเมินแบบอิงวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโครงการ (goal based evaluation) เป็นการประเมินที่ตัดสินคุณค่าของโครงการโดยการเปรียบเทียบผลของโครงการกับผลที่คาดหวังตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการ

(2) การประเมินแบบไม่อิงวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโครงการ (goal-free evaluation) เป็นการประเมินที่ไม่จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการ กล่าวคือ การตัดสินคุณค่าของโครงการควรเน้นที่การตีค่าของผลที่เกิดขึ้นทั้งหมดของโครงการ (actual outcomes) ซึ่งประกอบด้วยประเมินผลที่คาดหวังตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการและผลที่เกิดขึ้นจากโครงการโดยมิได้คาดหวังไว้

3) การจำแนกตามช่วงระยะเวลาการบริหารโครงการ ได้แบ่งการประเมินเป็น 3 ประเภท คือ

(1) การประเมินก่อนการดำเนินโครงการ (intrinsic evaluation) หรือการประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ เป็นการประเมินที่อยู่ในขั้นตอนของการวางแผนโครงการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ก่อนลงมือดำเนินการจัดทำโครงการ ซึ่งอาจทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

- การศึกษาความเหมาะสมของโครงการ โดยการพิจารณาปัญหาและความจำเป็นในการจัดทำโครงการ อาจใช้เทคนิคของการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) หรืออาจใช้เทคนิคของการศึกษาความเป็นไปได้ (feasibility study) ซึ่งเป็นการพิจารณาสภาพความพร้อมของการจัดทำโครงการในด้านต่างๆ ที่จะทำให้มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง

- การวิเคราะห์โครงการหรือการประเมินร่างโครงการ (project appraisal) เป็นการพิจารณาเอกสารโครงการเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของสิ่งที่กำหนดความสอดคล้องระหว่างหัวข้อต่างๆ ตั้งแต่หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ฯลฯ เพื่อให้โครงการที่เสนอมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

(2) การประเมินระหว่างการดำเนินโครงการ (on going evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความก้าวหน้าของโครงการเป็นช่วงๆ (formative evaluation) และเพื่อดูว่าการดำเนินโครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จะนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินโครงการนี้ต้องอาศัยกลไกของระบบการนิเทศ กำกับติดตามงานมาช่วย จึงจะทำให้การดำเนินโครงการและการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การประเมินหลังการดำเนินโครงการ (pay-off evaluation) เป็นการประเมินเมื่อการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นแล้ว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า ผลการดำเนินโครงการได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ตลอดจนการติดตามตรวจสอบผลกระทบหรือผลข้างเคียงว่า มีอะไรเกิดขึ้นตามมาอีกบ้าง ถ้ากล่าวโดยสรุปการประเมินหลังการดำเนินโครงการมีจุดเน้นดังนี้

- เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้น (outcome) และผลกระทบ (impact) ของโครงการ

- เป็นการประเมินผลสรุปรวมของโครงการทั้งหมด (summative evaluation) คือ การประเมินตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่าย และผลผลิตของโครงการ

4) การจำแนกตามสิ่งที่ถูกประเมิน ได้แบ่งการประเมินเป็น 4 ประเภท คือ

(1) การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (context evaluation) เป็นการประเมินเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย สภาพเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาและความต้องการของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการว่า มีความสอดคล้องเอื้อต่อการจัดทำโครงการหรือไม่ ตลอดจนความเป็นไปได้และข้อจำกัดต่างๆ ในการดำเนินโครงการ สารสนเทศที่ได้นำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย หน่วยเหนือและบริบทหรือสภาพขององค์กรที่จะจัดทำโครงการ

(2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation) เป็นการประเมินความพร้อมทั้งในเชิงคุณภาพและความพอเพียงของทรัพยากรต่างๆ ก่อนเริ่มโครงการว่า มีทรัพยากรพร้อมที่จะดำเนินโครงการได้หรือไม่ สารสนเทศที่ได้นำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีดำเนินโครงการและวิธีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินโครงการสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(3) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) เป็นการประเมินขณะดำเนินงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการ และศึกษาปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการ สารสนเทศที่ได้นำมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพ

(4) การประเมินผลผลิตหรือผลงาน (product evaluation) เป็นการประเมินหลังจากการดำเนินโครงการสิ้นสุดแล้ว ประกอบด้วย การประเมินผลลัพธ์ (output evaluation) โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของผลผลิตเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการและการประเมินผลกระทบ (impact evaluation) โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือองค์การ สารสนเทศที่ได้นำมาใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของผลผลิตของโครงการทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อการตัดสินใจว่า ควรจะคงไว้ ปรับขยาย หรือล้มเลิกโครงการ

5) การจำแนกตามผู้ประเมิน ได้แบ่งการประเมินเป็น 2 ประเภท คือ

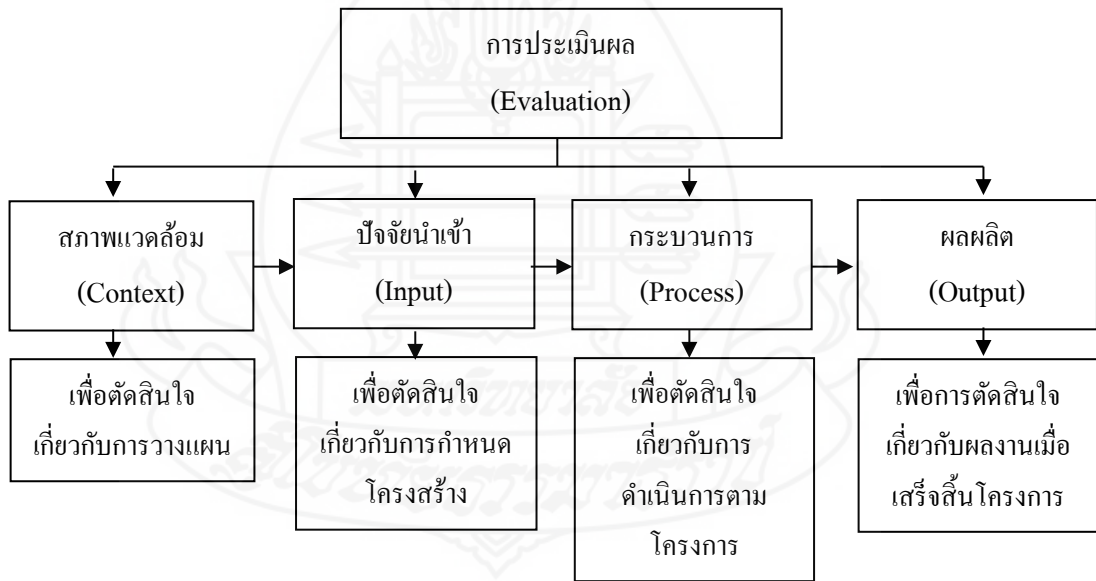
(1) การประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (internal evaluator) เป็นการประเมินโดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ หรือผู้ที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งมุ่งประเมิน เช่น การประเมินโครงการโดยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบในโครงการเป็นผู้ประเมิน เป็นต้น ข้อดีของการประเมินวิธีนี้ ก็คือ ผู้ประเมินจะทราบรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการที่มุ่งประเมิน สะดวกต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล แต่มีข้อเสียในเรื่องความลำเอียงของผู้ประเมินอาจทำให้ผลการประเมินขาดความตรงและความน่าเชื่อถือ

(2) การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (external evaluator) เป็นการประเมินโดยให้บุคคลภายนอกองค์การที่ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งมุ่งประเมินเป็นผู้ประเมิน ซึ่งอาจเป็นนักประเมินมืออาชีพ หรือบุคคลที่อยู่หน่วยงานอื่น ข้อดีของการประเมินวิธีนี้คือ ผู้ประเมินมีความเป็นกลาง ลดความลำเอียงไปได้ ทำให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือ แต่มีข้อเสียคือ ผู้ประเมินภายนอกไม่เข้าใจในรายละเอียดของโครงการที่มุ่งประเมินดีพอ และอาจไม่ได้รับความร่วมมือใน

การดำเนินการประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีทัศนคติเชิงลบต่อการประเมินว่า การประเมินเป็นการมาจับผิดจึงไม่ได้ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ทำให้ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนไปจากสิ่งที่ป็นจริง

1.6.4 โมเดลชิป (CIPP Model)

โมเดลชิป (CIPP Model) เสนอ โดย Daniel L. Stufflebeam แห่งมหาวิทยาลัย Ohio State University สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็น Model ที่ได้รับความสนใจจากนักประเมินผลเป็นอย่างมากในปัจจุบัน คำว่า CIPP เป็นคำย่อของคำว่า Context Input Process และ Product รูปแบบของการประเมินผลโดย CIPP Model นั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและหรือสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่เหมาะสม ในการประเมินนั้นมุ่งประเมินจากสิ่งที่จะประเมิน 4 ประการด้วยกัน คือ 1) สภาพแวดล้อม (Context) เพื่อพัฒนาจุดมุ่งหมายของโครงการ 2) ปัจจัยนำเข้า (Input) เพื่อออกแบบโครงการ 3) กระบวนการ (Process) เพื่อประเมินขั้นตอนในการดำเนินการตามโครงการ 4) ผลผลิต (Product) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ตามโครงการ ซึ่งอาจจะสรุปให้อยู่ในแผนภูมิได้ ดังนี้ (สุขุม มูลเมือง, 2530: 16-19)



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างของการประเมินตาม CIPP Model

ตารางที่ 2.1 ยุทธวิธีในการนำ CIPP Model ไปใช้

เป้าหมาย	การประเมิน สภาพแวดล้อม	การประเมิน ปัจจัยนำเข้า	การประเมิน กระบวนการ	การประเมิน ผลผลิต
วัตถุประสงค์	1. เพื่อกำหนด สภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้อง 2. เพื่อหากลุ่ม เป้าหมายและความ ต้องการของกลุ่ม 3. เพื่อหาเวลาและ โอกาสที่ต้องการ สนองความต้องการ 4. เพื่อวินิจฉัยปัญหา ภายใต้ความต้องการ นั้นๆ เพื่อตัดสินใจ ว่าวัตถุประสงค์ ที่เหมาะสมของ โครงการควร เป็นอะไร	1. เพื่อกำหนดและ ประเมินสมรรถนะ ของโครงการ 2. หาทางเลือก ยุทธวิธีในการ ดำเนินโครงการ 3. กำหนดการ ออกแบบการ ดำเนินการ ตามยุทธวิธี 4. กำหนด งบประมาณ 5. การกำหนดเวลา 6. การกำหนด กิจกรรมต่างๆ ในโครงการ	เพื่อหาและคาด คะเนเกี่ยวกับผล จากการดำเนินตาม โครงการในด้าน ต่างๆ ดังนี้ 1. ขั้นตอนการ ดำเนินงาน 2. ผลจากการ ดำเนินงานตาม การออกแบบเพื่อ ที่จะหาข้อมูลและ สารสนเทศในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับ การ program และ กิจกรรมต่างๆ 3. เพื่อตัดสินใจ กระบวนการ 4. เพื่อตัดสินใจ กิจกรรมภายใน กระบวนการ	1. เพื่อตัดสินใจ ผลผลิต 2. เพื่อหาความ เกี่ยวพันระหว่าง ผลผลิตกับ วัตถุประสงค์ ของโครงการ 3. หาความ สัมพันธ์ระหว่าง ผลผลิตกับสภาพ แวดล้อม ปัจจัย นำเข้า และ กระบวนการ 4. เพื่อแปล ความหมายใน แง่คุณค่าของ ข้อ 1-3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เป้าหมาย	การประเมิน สภาพแวดล้อม	การประเมิน ปัจจัยนำเข้า	การประเมิน กระบวนการ	การประเมิน ผลผลิต
วิธีการ	<p>โดยการใช้วิธี วิเคราะห์ระบบ การสำรวจ การวิจัย เอกสาร การ สัมภาษณ์ แบบทดสอบ วินิจฉัยและวิธี Delphi technique</p>	<p>โดยการจัดอันดับ คุณภาพ การวิเคราะห์ ทรัพยากร ยุทธวิธี การออกแบบ กระบวนการ ความ เป็นไปได้ และในแง่ เศรษฐกิจซึ่งคงใช้ วิธีการวิจัยเอกสาร และจะทำการ ทดลองนำร่อง</p>	<p>โดยการกำกับ (monitoring) และ ติดตามเกี่ยวกับ ศักยภาพ อุปสรรค และความตื่นตัว ในการทำงานของ ผู้รับผิดชอบ โดย การกำหนดข้อมูล หรือสารสนเทศเพื่อ การตัดสินใจ program ของกิจกรรมต่างๆ และโดยอธิบาย กระบวนการที่ กระทำจริงอย่าง ต่อเนื่องและ ปฏิสัมพันธ์กับสิ่ง ที่คาดหมายไว้</p>	<p>1. โดยการระบุ การปฏิบัติการ และการวัดผล สัมฤทธิ์ตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ตาม จุดมุ่งหมาย 2. เปรียบเทียบ ผลกับเกณฑ์ มาตรฐาน 3. แปลผลโดยการ เปรียบเทียบกับ เกณฑ์โดยพิจารณา ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เป้าหมาย	การประเมิน สภาพแวดล้อม	การประเมิน ปัจจัยนำเข้า	การประเมิน กระบวนการ	การประเมิน ผลผลิต
ความสัมพันธ์ กระบวนการ ตัดสินใจ	1. เพื่อตัดสินใจ เกี่ยวกับสภาพที่จะ จัดทำโครงการ 2. เพื่อตัดสินใจ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บรรลุถึง สิ่งที่ต้องการ 3. เพื่อตัดสินใจ เกี่ยวกับ การวางแผน เปลี่ยนแปลงความ ต้องการและแสวงหา การตัดสินใจพื้นฐาน เกี่ยวกับผลลัพธ์	เพื่อเลือก 1. แหล่งความ ช่วยเหลือ 2. ยุทธวิธีในการ แก้ปัญหา 3. รูปแบบและ กระบวนการเพื่อสร้าง กิจกรรมและจัดหา การตัดสินใจพื้นฐาน ในการดำเนิน โครงการ	1. เพื่อดำเนินการ และจัดเกลารูปแบบ และกระบวนการ 2. เพื่อการควบคุม โครงการ	เพื่อตัดสินใจว่า จะดำเนินการต่อ แก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิก กิจกรรมต่างๆ ในโครงการ

สตีฟเฟิลบีมและคณะ ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเภท คือ (เยาวดี
ราชชัยกุล วิทยุศาสตร์, 2544: 58-59)

1. การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็น
การประเมินก่อนที่จะลงมือดำเนินการ โครงการใดๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดหลักการและเหตุผล
รวมทั้งเพื่อพิจารณาความจำเป็นที่จะต้องจัดทำโครงการดังกล่าว การชี้ประเด็นปัญหา ตลอดจนการ
พิจารณาความเหมาะสมของเป้าหมายของโครงการ

2. การประเมินตัวป้อนเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อ
พิจารณาถึงความเหมาะสม ความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ ตลอดจน
เทคโนโลยีและแผนของการดำเนินงาน

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) ส่วนนี้เป็นการประเมินเพื่อ

3.1 หาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ เพื่อทำการแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อบกพร่องนั้นๆ

3.2 หาข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะสั่งการเพื่อการพัฒนางานต่างๆ

3.3 บันทึกภาวะของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นหลักฐาน

4. การประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้น (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้แต่ต้น รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ

สิ่งที่ควบคู่กับการประเมินทั้ง 4 ประเภทข้างต้น ได้แก่ การตัดสินใจเพื่одำเนินการใดๆ ซึ่งสามารถจะแบ่งออกได้อีก 4 ประเภทเช่นกัน คือ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2544: 60)

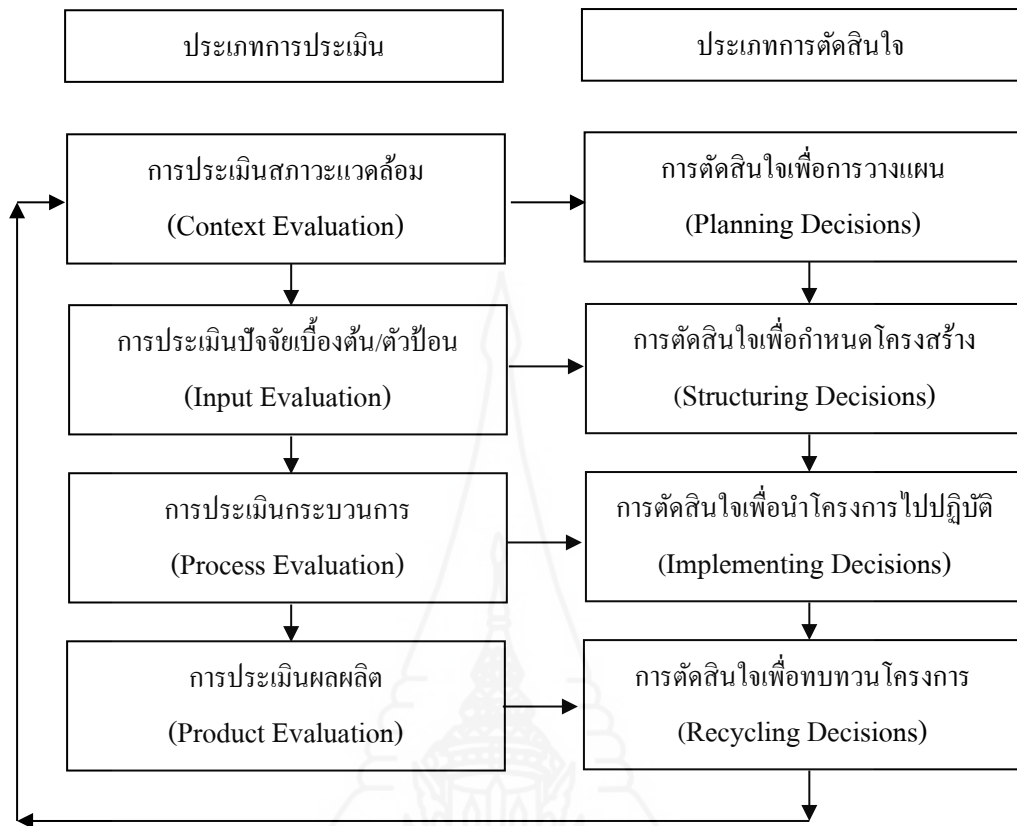
1. การตัดสินใจเพื่อการวางแผน เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินสถานะแวดล้อม มีบทบาทสำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับแผนในการดำเนินงาน

2. การตัดสินใจเพื่อกำหนดโครงสร้างของโครงการ เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินตัวป้อน มีบทบาทสำคัญคือ การกำหนดโครงสร้างของแผนงานและขั้นตอนการทำงานต่างๆ ของโครงการ

3. การตัดสินใจเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ เป็นการตัดสินใจที่อาศัยการประเมินกระบวนการ มีบทบาทสำคัญคือ ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวทางการทำงานให้ได้ผลดีที่สุด

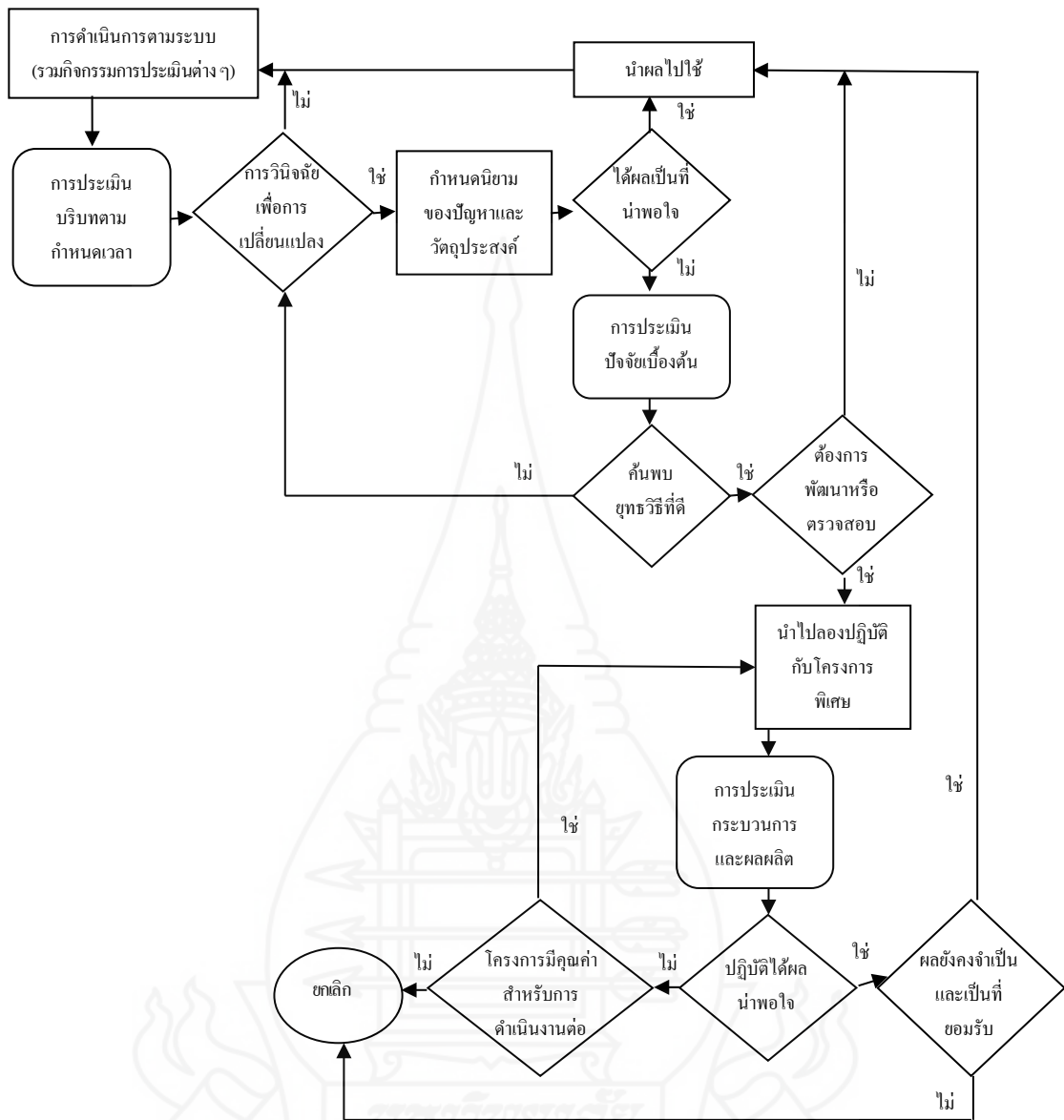
4. การตัดสินใจเพื่อการทบทวนโครงการ เป็นการตัดสินใจที่อาศัยผลจากการประเมินที่เกิดขึ้น มีบทบาทหลักคือ การตัดสินใจเกี่ยวกับการยุติ ล้มเลิก หรือขยายโครงการในช่วงเวลาต่อไป

แนวคิดและเป้าหมายของการประเมินตามที่สตีฟเฟิลบีมได้เสนอมานี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการดำเนินโครงการแต่ละประเภท จะเห็นได้ชัดว่า การประเมินแต่ละประเภทดังกล่าวจะต้องเอื้ออำนวยต่อการนำไปตัดสินใจ ดังรูปแบบความสัมพันธ์ต่อไปนี้ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2544: 61)



ภาพที่ 2.4 ความสัมพันธ์ของการตัดสินใจและประเภทของการประเมิน
ตาม โมเดลของสตัฟเฟิลบีม

แนวคิดและรูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีมนับว่าเป็นต้นแบบของการประเมินอย่างมีระบบ ดังจะพิจารณาได้จากโมเดลการประเมินที่แสดงถึงการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงตัดสินใจผลทุกขั้นตอน เป็นกระบวนการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ (เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2544: 61-62)



ภาพที่ 2.5 โมเดลซีปในการประเมินและปรับปรุงระบบ

จากการศึกษาโมเดลซีป (CIPP Model) จะเห็นได้ว่า การประเมินตามแนวคิด สตีฟเฟิลบีม เป็นวิธีการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ซึ่งรูปแบบของการประเมินมี 4 ประเภท คือ 1) การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม 2) การประเมินตัวป้อนเข้า 3) การประเมิน กระบวนการ 4) การประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปใช้ ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ทำให้โครงการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการพิจารณาใน ประเด็นควรปรับปรุง หรือพัฒนา หรือดำเนินโครงการต่อไป

2. แนวคิดพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร

ในการศึกษาแนวคิดพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ได้ศึกษาส่วนต่างๆ เกี่ยวกับแนวทาง และหลักคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม
- 2.2 แนวทางการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของกรุงเทพมหานคร
- 2.3 หลักคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา

นับแต่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมืองจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่” จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่กำหนดขึ้นนี้ นับเป็นกลไกหนึ่งที่ใช้กำหนดให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการจัดวางระเบียบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานขึ้นใหม่ที่มีความเป็นรูปธรรมชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อเป็นกรอบแห่งความประพฤติปฏิบัติร่วมกัน (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2545: 2)

2.1 ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

นิรภัย จันท์สวัสดิ์ (2551: 1-2) อธิบายว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์โดยผ่านประสบการณ์ จากการได้สัมผัสซึ่งแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคล และจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นสร้างประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฏศีลธรรม

จำเนียร ราชแพทยาคม (2556: 140) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายว่า “คุณธรรม” คือ สภาพคุณงามความดี “จริยธรรม” คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฏศีลธรรม

อรัญ ธรรมโน (อ้างใน จำเนียร ราชแพทยาคม, 2556: 141) ให้ความหมายว่า “คุณธรรม” เป็นธรรมที่เป็นคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีข้าราชการมีหน้าที่สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีวิสัยทัศน์ มีพันธกิจที่กำหนดไว้ชัดเจน การที่ข้าราชการบริหารอย่างมีคุณธรรม ประโยชน์สุขของประชาชนก็จะสมบูรณ์ ทุกข์ของประชาชนก็จะไม่หนักนัก ข้าราชการก็สามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กรได้สมบูรณ์ “จริยธรรม” คือ ธรรมที่ดีที่งามที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความสง่างาม คล้ายๆ สมบัติผู้ดี รวมทั้งกายทั้งใจ

เกษม วัฒนชัย (2557: 26) อธิบายว่า คุณธรรม คือ ธรรมที่เป็นคุณ หรือสภาพคุณงามความดี เริ่มตั้งแต่ความนึกคิด ความปรารถนา ความตั้งใจ คนที่มีคุณธรรม เมื่อคิดดีแล้วยอมแสดงพฤติกรรมคือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้วสังคมตัดสินว่าดี – จริง – และงาม คนที่ไม่มีคุณธรรม เมื่อคิดชั่วแล้วยอมแสดงพฤติกรรมคือคำพูดและการกระทำที่ปรากฏออกมาแล้วสังคมตัดสินว่าเลว – เท็จ – อับลัทธิ ส่วนจริยธรรม แปลว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรมนั่นเอง หมายถึงคำพูดและการกระทำ

จากการศึกษาความหมายของคุณธรรม จริยธรรม สรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึงสภาพคุณงามความดี ซึ่งแสดงจากพฤติกรรมให้มีความถูกต้อง เหมาะสม และเกิดประโยชน์สุขต่อตนเองและสังคม ส่วนความหมายของ จริยธรรม หมายถึง กฎ ข้อประพฤติปฏิบัติหรือศีลธรรม ซึ่งแสดงถึงความดีงามทั้งกายและจิตใจ ดังนั้น คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม มีจิตสำนึก มีความถูกต้อง เหมาะสม ตามหลักศีลธรรมที่แสดงพฤติกรรมออกจากการกระทำทั้งกายและจิตใจ และเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2.2 แนวทางการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของกรุงเทพมหานคร

2.2.1 ธรรมเนียมปฏิบัติการบริหารกรุงเทพมหานคร

เจริญรัตน์ ชูติกาญจน์ (2555: 6-13) กล่าวว่า กรุงเทพมหานครได้ยึดถือและนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้พัฒนาระบบการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครมาโดยตลอด ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานครตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร และส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์การมีสถานการณ์ที่ดีขึ้นตามลำดับ

1) ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร

(1) หลักนิติธรรม กรุงเทพมหานคร ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 โดยเป้าหมายสำคัญของการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรุงเทพมหานคร ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี และการจัดระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ส่งผลให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยสร้างความเสมอภาพและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับแนวคิดธรรมาภิบาลโดยกำหนดเป็นกลยุทธ์หนึ่งในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2556 - 2559) เพื่อปลูกฝังให้คนที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของกรุงเทพมหานครมีธรรมาภิบาลอยู่ในใจในการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคล

(2) หลักความโปร่งใส ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหัวข้อหนึ่งที่หลายคนยังเคลือบแคลงสงสัย มีการร้องเรียน ฟ้องร้อง ส่งผลต่อภาพลักษณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครโดยตลอด อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามที่จะสร้างบรรทัดฐานความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

- การริเริ่มดำเนินโครงการ Portfolio เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพในการบันทึกและวัดผลงานของแต่ละคน ได้อย่างชัดเจน และจะมีการเชื่อมโยงระบบดังกล่าวเข้ากับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายเรื่อง เช่น การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อรับเงินรางวัลประจำปี รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ว่าการพิจารณาของผู้บริหารขึ้นอยู่กับพื้นฐานของหลักผลงานและระบบคุณธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

- การพัฒนาระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในหมู่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะช่วยสร้างความคุ้นเคยและทำให้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ใช่เรื่องที่เข้าใจยากอีกต่อไป

(3) หลักการมีส่วนร่วม ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคล และเป็นสิ่งที่ยึดถือมาโดยตลอดในการตัดสินใจเพื่อวางแนวทาง หลักเกณฑ์ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตระหนักว่าแต่ละเรื่องที่จะบังคับใช้ย่อมจะต้องมีทั้งผู้มีส่วนได้และผู้ที่มีส่วนเสีย ในช่วงเริ่มต้นการแสวงหาจุดกึ่งกลางที่ดีที่สุด โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกันทุกฝ่าย แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องยึดมั่นในหลักการแห่งความถูกต้อง ซอชธรรมและผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ไม่ใช่ตามใจทุกคนในองค์กรอย่างไม่มีเหตุมีผล

(4) หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ การออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และการตัดสินใจของผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยถูกต้อง มีเหตุผล อธิบายได้ โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องยึดมั่นในหลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้

(5) หลักความคุ้มค่า ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครถูกจำกัด ด้วยกฎหมายไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งประเทศที่เจริญแล้วมีค่าใช้จ่ายฯ น้อยกว่า 30% ในแง่ความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลควรถือหลักว่าสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนร่วม เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และสร้างกรุงเทพมหานครให้มีความก้าวหน้า ทันสมัย มีความสามารถในการแข่งขันทัดเทียมกับมหานครอื่นๆ ของโลก

(6) หลักคุณธรรม หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม ดังจะเห็นได้จากความพยายามที่จะวางกฎเกณฑ์และสร้างระบบบริหารบุคคลที่ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โดยนำความรู้ความสามารถ ผลงาน ความประพฤติ ประวัติการรับราชการเข้ามาเป็นกลไกขับเคลื่อนเพื่อให้ได้คนดีที่มีคุณภาพ มีความพร้อม มาเป็นผู้ปฏิบัติหรือบริหารราชการ สรรคสร้างองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและแข็งแรง

2.2.2 ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552

มาตรฐานจริยธรรม ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในค่านิยมหลัก

- 1) ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมอันดี
- 2) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- 3) ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4) ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักนิติธรรม
- 5) ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยอันดี และไม่เลือกปฏิบัติ
- 6) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 8) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 9) ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

2.2.3 กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

พงศ์พร เทสสิริ (2555: 29-32) กล่าวว่า จากการที่กรุงเทพมหานครได้ออกระเบียบว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 และได้แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม เมื่อมีประมวลจริยธรรมแล้ว สิ่งก็ตามมาคือการปฏิบัติให้เป็นไป ตามประมวลจริยธรรมของตนเองให้มีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่งเนื้อหาตามประมวลจริยธรรมฉบับนี้มีใช้เป็นเพียงเครื่องมือในการตรวจสอบและลงโทษทางจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังมีเนื้อหาในส่วนการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมด้วย ดังนั้นการดำเนินการ

ตามประมวลจริยธรรมจึงต้องมุ่งเน้นทั้งในส่วนของการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมที่เป็นมาตรการเชิงรุกและการตรวจสอบด้านจริยธรรม ซึ่งค่อนข้างเป็นมาตรการตั้งรับไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้ ภารกิจตามประมวลจริยธรรมที่สำคัญอาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1) ภารกิจด้านการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม เป็นภารกิจที่เน้นการปลูกฝังและกระตุ้นจิตสำนึกด้านจริยธรรมของกลุ่มเป้าหมายเป็นมาตรการในเชิงป้องกันที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากหากเราสามารถปลูกฝังให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรม และสามารถนำมาเป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะไม่เกิดการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมบุคลากรจะประพฤติปฏิบัติดี มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และต่อผู้อื่น ประชาชนก็จะได้รับการบริการที่ดี เกิดความพึงพอใจ ความสงบสุข ก็จะเกิดในองค์กรและส่วนรวมเกิดเป็นสังคมแห่งจริยธรรมขึ้น

กิจกรรมการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม ควรเน้นในเรื่องที่ง่ายและทุกคนทำได้ ดีกว่าจะเน้นไปทำเรื่องยากที่ไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จหรือสำเร็จได้ยาก ทำบ่อยๆ ซ้ำๆ เพื่อให้รู้สึกว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องปกติที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน แต่อย่างไรก็ดี หากจะจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม อาจพิจารณาเลือกจริยธรรมข้อใดข้อหนึ่งเป็นหลักในแต่ละช่วงเวลาหนึ่งๆ ก่อน เช่น ในปีแรกหน่วยงานอาจจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรในองค์กรโดยเน้นในหัวข้อของ “ความซื่อตรง” ก่อน แล้วจึงพิจารณาจริยธรรมข้ออื่นๆ เป็นกรอบการพิจารณาส่งเสริมในช่วงต่อไป ดังนี้เป็นต้น

2) ภารกิจด้านการตรวจสอบ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมแล้ว แต่หากมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมก็จำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบด้านจริยธรรมเกิดขึ้น โดยมี “กลไก” บังคับการตามประมวลจริยธรรมแต่ละฉบับเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตาม “ระบบ” ที่วางไว้ ซึ่งภารกิจในส่วนนี้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดของประมวลจริยธรรม

การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมีแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญ คือ

(1) เบื้องต้นต้องตรวจสอบว่าบุคคลที่ถูกร้องเรียนเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างในสังกัดของหน่วยงานนั้นหรือไม่ หากไม่ใช่ ให้ส่งเรื่องไปยังคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานที่เป็นต้นสังกัดของผู้ร้องเรียนพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

(2) ตรวจสอบว่า การกระทำที่ถูกร้องเรียน/ปรากฏเหตุ นั้น ถูกบัญญัติไว้ในมาตรฐานจริยธรรมของประมวลจริยธรรมหรือไม่

(3) หากเป็นไปตาม (1) และ (2) แล้วพบว่าบุคคลที่ถูกร้องเรียนได้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจริง ให้ส่งเรื่องร้องเรียนดังกล่าวเพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการทวงวินัยแก่ผู้ถูกร้องเรียน โดยทันที และหากผลการสอบสวนพบว่าการกระทำฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจริง ให้หัวหน้าหน่วยงานพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ผู้นั้น “ตามความร้ายแรง” แต่หากไม่พบว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมก็ให้ยุติเรื่อง และให้หน่วยงานแจ้งผลการดำเนินการให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน รวมทั้งผู้ตรวจการแผ่นดินซึ่งเป็นองค์การอิสระที่กำกับดูแลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ทั้งนี้ มาตรา 280 แห่งรัฐธรรมนูญฯ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินไว้เป็นพิเศษในเรื่องนี้ว่า หากการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะร้ายแรงหรือปรากฏเหตุว่าผู้รับผิดชอบบังคับการตามประมวลจริยธรรม จะดำเนินการด้วยความไม่เป็นธรรมผู้ตรวจการแผ่นดินอาจเข้าไปดำเนินการ “ไต่สวนและเปิดเผยผลการไต่สวนต่อสาธารณะ” ก็ได้

2.3 หลักคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา

พระบรมราชาบาทในเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักธรรมคำสอนของศาสนาไปประพฤติปฏิบัติแก่ประชาชน ซึ่งทรงได้พระราชทานในวันที่ 9 มิถุนายน 2549 เมื่อเสด็จออกมหาสมาคม ณ สีหบัญชรพระที่นั่งอนันตสมาคม ว่า “...คุณธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งของความรักความสามัคคีที่ทำให้คนไทยเราสามารถร่วมมือร่วมใจกันรักษาและพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อกันไปได้ตลอดรอดฝั่ง...” (กรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2550: 8)

ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน

ประการที่สอง คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กันให้งานที่ทำสำเร็จผลทั้งแก่ตนแก่ผู้อื่นและแก่ประเทศชาติ

ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริตในกฎ กติกา และในระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียมเสมอกัน

ประการที่สี่ คือ การที่ต่างคนต่างพยายามทำความดีความเห็นของตนให้ถูกต้องเที่ยงตรง และมุ่งคงอยู่ในเหตุผล หากความคิด จิตใจ และการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกันในทางที่ดี ที่เจริญนี้ยังมีพร้อมมูลอยู่ในภายในใจของคนไทย ก็มั่นใจได้ว่าประเทศชาติไทยจะดำรงมั่นอยู่ได้ตลอดไป จึงขอให้ท่านทั้งหลายในมหาสมาคมนี้ ทั้งประชาชนชาวไทยทุกหมู่เหล่า

ได้รักษาจิตใจและคุณธรรมนี้ไว้ให้เหนียวแน่นและถ่ายทอดความคิดจิตใจนี้กันต่อไปอย่าให้ขาดสาย เพื่อให้ประเทศชาติของเราดำรงยืนยงอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขทั้งในปัจจุบันและในภายภาคหน้า...”

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต 2538; อ้างใน มนุพันธ์ ชลาชนนเดชะ, 2550: 14-15) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำชีวิตให้ดีได้ต้องมีการเรียนรู้ และฝึกฝนพัฒนาให้ชีวิตดำเนินไปอย่างถูกต้อง จนบรรลุความสันติสุข นั่นก็คือ ต้องมีไตรสิกขา อันได้แก่ สีล สมาธิ ปัญญา

1. สีล คือ การไม่เบียดเบียนกัน การอยู่ร่วมกันในสังคมได้ด้วยดี มีน้ำใจต่อกัน ช่วยเหลือกัน ทุกคนอยู่ในวินัย ไม่ว่าจะเป็ฯพระ ข้าราชการ ครูอาจารย์ หรือนักเรียน รู้จักประกอบอาชีพที่สุจริต อีกทั้งต้องมีอินทรีย์สังวร นั่นคือ การดูให้เป็น ฟังให้เป็น เช่น เด็กจะดูโทรทัศน์ บิดามารดา ครูอาจารย์ ก็ควรสอนให้เด็กรู้จักเลือกดูแต่ในสิ่งที่ดีและมีประโยชน์

2. สมาธิ คือ ความตั้งมั่นของจิต หรือภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด นั่นคือ เมื่อจิตกำหนดแน่วแน่อยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดความสงบไม่ฟุ้งซ่าน จิตจดจ่อต่อสิ่งที่กำลังคิด กำลังพูด และกำลังทำ สามารถรวมพลังสติปัญญาและความคิดมาใช้ในสิ่งที่กำลังคิด พูด ทำ นั้น ได้ อย่างเต็มที่และมีสติอยู่เสมอ

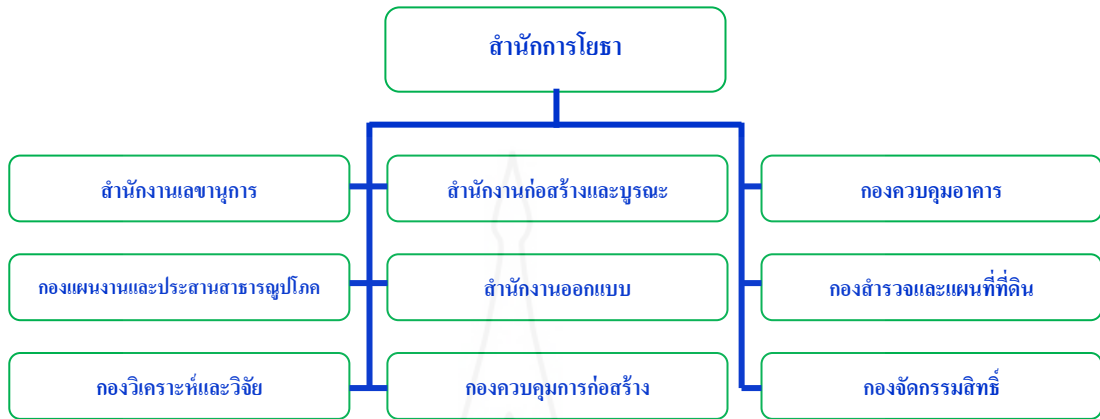
3. ปัญญา คือ ความรอบรู้ เช่น รอบรู้สิ่งที่ควรรู้ รอบรู้สิ่งที่เป็ฯประโยชน์และไม่เป็ฯประโยชน์ ซึ่งผู้มีสมาธิและปัญญาย่อมเกิดประโยชน์ต่อตนเอง

3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาเกี่ยวกับพื้นฐานของหน่วยงานสังกัดสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายรายละเอียดของส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

- 3.1 โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 3.2 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสำนักงานโยธา
- 3.3 โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

3.1 โครงสร้างและหน้าที่รับผิดชอบ



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างสำนักงานโยธา

ที่มา: เว็บไซต์ของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร (<http://www.bangkok.go.th>)

สำนักงานโยธา มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาโครงข่ายถนน พร้อมโครงสร้างพื้นฐาน เริ่มตั้งแต่วางแผนงานโยธา ออกแบบถนนและสะพาน การจัดการมสทช. ที่ดิน การควบคุมการก่อสร้าง การตรวจวิเคราะห์วัสดุก่อสร้าง การบำรุงรักษาถนนและสะพาน การควบคุมอาคาร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การสำรวจและแผนที่ที่ดิน ซึ่งภารกิจของสำนักงานโยธา ประกอบด้วย การก่อสร้างโครงการต่างๆ เช่น ถนน สะพาน ทางลอด ทางต่างระดับ ทางยกระดับ พร้อมทั้งดำเนินการจัดระเบียบเมืองให้เรียบร้อย สวยงาม ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย เดินทางได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย

โดยสำนักงานโยธามีหน่วยงานในสังกัดควบคุมดูแล 3 สำนักงาน 6 กอง คือ สำนักงานเลขานุการ กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานออกแบบ กองควบคุมการก่อสร้าง กองควบคุมอาคาร กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน และกองจัดการมสทช.

3.2 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของสำนักงานโยธา

สำนักงานโยธา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2556 เพื่อผลักดันให้แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2559) แผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2556 และนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุผลตามเป้าหมาย และเพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติการของทุกส่วนราชการ โดยกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดผลการปฏิบัติการให้เป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการรายงานผลการปฏิบัติการ รวมถึงการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนฯ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการเพื่อมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางภูมิภาค ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นมหานครแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการ เพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหารมหานคร

แนวทางการบริหารจัดการแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2556 ของสำนักงานโยธาสู่การปฏิบัติ ได้แก่

1. สำนักงานโยธาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2556 ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกรุงเทพมหานครประจำปี พ.ศ. 2556 และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2559)
2. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำภารกิจในความรับผิดชอบที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2556 ของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติการและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติการเสนอผู้บริหารตามระยะเวลาที่กำหนด
3. นำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดยกระจายตัวชี้วัดให้แต่ละส่วนราชการให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. การสร้างองค์การที่เอื้อต่อการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2556 ทั้งภารกิจตามยุทธศาสตร์และงานประจำ ตามมิติที่ 1 – 4

3.3 โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

3.3.1 หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งของหน่วยงานที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ มีกรอบแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานที่ดี จะทำให้บุคลากร องค์กร และประเทศชาติได้ประโยชน์ โครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่หน่วยงานดำเนินการจัดให้มีขึ้นอย่างต่อเนื่องจะช่วยพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเห็นความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ดีต่อไป

สำนักการโยธาจึงได้จัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม ความดี การประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสมในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนต่อสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์และเกิดความสุขแก่ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักการโยธาเพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนข้าราชการและลูกจ้างสำนักการโยธาให้ตระหนักถึงความสำคัญในการประพฤติปฏิบัติตนให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเป็นกิจวัตร ทั้งในด้านการทำงานและชีวิตประจำวัน

3.3.2 วัตถุประสงค์ของโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

- 1) เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักการโยธาได้รับฟังหลักคำสอนทางศาสนา และนำคำสอนมาพิจารณาแก้ปัญหา ขัดเกลาและพัฒนาชีวิตให้เจริญขึ้น โดยการจัดกิจกรรมที่วัดหรือสถานปฏิบัติธรรมหรือสถานที่อื่นที่เหมาะสม
- 2) เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักการโยธา ได้รับฟังคำสอนทางศาสนาโดยกำหนดให้จัดกิจกรรม ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 รวม 9 ครั้ง
- 3) เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักการโยธาได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดไม่ต่ำกว่า 4 ครั้ง
- 4) เป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ในมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร ตัวชี้วัดที่ 4.3 “ร้อยละของความสำเร็จการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน” (ร้อยละ 4)

3.3.3 เป้าหมาย

ข้าราชการและลูกจ้างทุกคนของสำนักการโยธาได้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นตามโครงการฯ ไม่ต่ำกว่า 4 ครั้ง โดยการจัดกิจกรรมที่วัดหรือสถานปฏิบัติธรรมหรือสถานที่อื่นที่เหมาะสม

3.3.4 ลักษณะโครงการ

- 1) เป็นโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานโยธาโดยรูปแบบของโครงการเป็นการรับฟังคำสอนทางศาสนา และจัดกิจกรรมที่วัดหรือสถานปฏิบัติธรรมหรือสถานที่อื่นที่เหมาะสม
- 2) การดำเนินกิจกรรมโดยให้ทุกส่วนราชการจัดกิจกรรมและสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการจัดกิจกรรม

3.3.5 การดำเนินโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

ตารางที่ 2.2 ระยะเวลาดำเนินการโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ปีงบประมาณ 2556

สังกัด	ช.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
สำนักงานเลขานุการ	X		X		X		X		
กองแผนงานและประสาน สาธารณูปโภค		X		X		X		X	
กองวิเคราะห์และวิจัย			X		X		X		X
สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ		X		X		X		X	
สำนักงานออกแบบ		X		X		X		X	
กองควบคุมการก่อสร้าง			X		X		X		X
กองควบคุมอาคาร	X		X		X		X		
กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน		X		X		X		X	
กองจัดกรรมสิทธิ์	X		X		X		X		

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุณี ถาวรเรืองฤทธิ์ (2545: 70-73) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการดำเนินการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการครูตาม โครงการพัฒนาจิตเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการในการทำงาน 2) ประเมินกระบวนการดำเนินงาน โครงการ 3) ประเมินการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมตามโครงการไปใช้ในการพัฒนาตนเองพัฒนางานและทำประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรม

จริยธรรมของข้าราชการครูตามโครงการ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และด้านสถานที่
 ฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้น
 สังกัดมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) กระบวนการดำเนินงาน โครงการ ได้แก่ ด้านหลักสูตร
 ด้านวิทยากร ด้านกิจกรรมแต่ละรายวิชามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื้อหาสาระเหมาะสมและ
 กิจกรรมฝึกอบรมสอดคล้องและตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการ การฝึกปฏิบัติสวดมนต์ ทำวัตร
 เข้าเย็น การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของพระวิทยากรเป็นที่น่าเลื่อมใส 3) การนำผลที่ได้จากการ
 ฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ได้แก่ การพัฒนา
 ตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีจิตสำนึกในการเป็นผู้นำคือผู้ให้บริการที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่
 นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน รักษาศรัทธาในอาชีพครูชยันทำงานอุทิศเวลาให้กับทางราชการ และ 4)
 ความต้องการของผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อการจัดอบรมในรุ่นต่อไป อยู่ในระดับมาก ซึ่งการใช้วัดเป็น
 สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือให้ความสำคัญกับโครงการ เนื่องจากโครงการนี้มี
 ส่วนช่วยในการพัฒนาคุณธรรมแก่บุคลากรในสังกัด จัดให้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ โครงการ
 และให้จัดบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามโครงการทุกคน จัดให้มีการดำเนินงานตามโครงการอย่างต่อเนื่อง
 และจัดให้มีการประเมินผลภายหลังโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดให้มีการอบรมโครงการนี้
 ในระดับอำเภอ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้จ่ายใน
 โครงการให้เพียงพอ และวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการเหมาะสม

พระมหาประ โยชน์ ต๊ะพงษ์ (2549: 81-88) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการ
 ฝึกอบรมศีลธรรม ค่าคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สำหรับนักเรียน มีวัตถุประสงค์
 เพื่อประเมิน โครงการฝึกอบรมศีลธรรม ค่าคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับ
 นักเรียนในองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) เพื่อประเมินด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ 2) เพื่อประเมินด้าน
 ปัจจัยนำเข้าของโครงการ 3) เพื่อประเมินด้านกระบวนการของโครงการ และ 4) เพื่อประเมินด้าน
 ผลผลิตของโครงการ ผลการวิจัยพบว่า การประเมิน โครงการฝึกอบรมศีลธรรม ค่าคุณธรรมจริยธรรม
 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับนักเรียน ดังนี้ 1) ด้านสภาวะแวดล้อมของโครงการ พบว่า ความต้องการ
 จำเป็นของโครงการ ความเป็นไปได้ของโครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
 มาก ทุกองค์ประกอบ 2) ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า บุคลากร อาคารสถานที่ หลักสูตรการฝึกอบรม วัสดุ
 อุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบ 3) ด้านกระบวนการ พบว่า กิจกรรมในการ
 ฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบ 4) ด้านผลผลิต
 พบว่า นักเรียนผู้ผ่านการอบรมนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนข้อเสนอแนะต่อโครงการ
 โดยภาพรวม ควรจัดโครงการทุกปีและควรติดตามพฤติกรรมของนักเรียนผู้ผ่านการอบรมอย่าง
 ต่อเนื่อง กิจกรรมการฝึกอบรมควรเน้นการฝึกปฏิบัติการนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันมากกว่า

เน้นการอบรมภาคทฤษฎี ไม่ควรให้นักเรียนเข้ารับการอบรมมากกว่า 1 ครั้ง เพราะกิจกรรมในการฝึกอบรมเหมือนเดิม ควรประสานเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูผู้ดูแลนักเรียนให้ชัดเจน ควรมีการแจกเอกสารประกอบการเรียนและสรุปความรู้ และควรมีรถรับส่งพระวิทยากรทุกรูปเพื่อความสะดวกในการเดินทางและไม่ควรอบรมหลายรุ่นติดต่อกัน

มนูพันธ์ ชลาชนเดชะ (2550: 82-83) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) เปรียบเทียบระดับคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะด้านประชากร ด้านเศรษฐกิจ และด้านการพัฒนาแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณธรรมและจริยธรรมในแต่ละด้านคือ ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการมีคุณลักษณะทางประชากรด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และคุณลักษณะทางเศรษฐกิจ คือ ระยะเวลาการทำงาน ระดับขั้นตำแหน่ง และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมและคุณธรรมจริยธรรมด้านประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติตน ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่มีคุณธรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้าราชการที่มีระดับอายุแตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างของระดับคุณธรรมจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์สุจริต

สว่าง ชูช่วย (2551: 78-81) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปโมเดล (CIPP Model) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลที่ได้รับ ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินโครงการทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมมีความเหมาะสมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านปัจจัยเบื้องต้น รองลงมาคือด้านกระบวนการ ด้านบริบท และด้านผลที่ได้รับ ส่วนข้อคิดเห็น ควรมีการอบรมต่อเนื่องทุกปี และสถานที่อบรมควรอยู่ใกล้

สมปอง ภัคดีกิจ (2552: 108-113) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนบ้านทุ่งบก อำเภอจุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินบริบท ประเมินตัวป้อน ประเมินกระบวนการ และประเมินผลผลิตของโครงการ และประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมเปรียบเทียบก่อนและหลังดำเนินงานโครงการในด้านความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ การประหยัดและ

อดออม ความเมตตากรุณาและเสียสละเพื่อส่วนรวม ความซื่อสัตย์สุจริต และความขยันหมั่นเพียร ผลการวิจัยพบว่า การประเมินโครงการพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ 1) ผลการประเมินโครงการด้านบริบทที่ความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด และผ่านเกณฑ์การประเมิน 2) ผลการประเมินด้านปัจจัยของโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินด้านกระบวนการมีความเหมาะสมอยู่ระดับมาก และมีจุดเด่นอยู่ที่การให้ความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ ไม่พบจุดด้อยและไม่มีข้อเสนอนแนะ 4) ผลการประเมินด้านผลผลิตโดยภาพรวมผ่านเกณฑ์ประเมินอยู่ในระดับสูง ทุกประเด็นตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ และการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมเปรียบเทียบก่อนและหลังดำเนินงานโครงการ พบว่า ใน 6 ประเด็นพฤติกรรมหลักหลังดำเนินงานโครงการมีระดับความพึงพอใจมากกว่าก่อนดำเนินโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ขวัญภา อุดมกานต์ (2553: 81-85) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดีของโรงเรียนต้นแบบคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบจำลองชิป (CIPP Model) และหาแบบปฏิบัติที่ดี (best practice) ของโครงการ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินโครงการด้านบริบทมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบาย สอดคล้องกับสภาพปัญหาของโรงเรียน มีความชัดเจนเห็นความสำคัญของโครงการอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการมีการวางแผนที่ชัดเจน มีส่วนร่วม มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก และด้านผลผลิตในด้านผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ด้านผลกระทบนักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น และในส่วนการหาแบบปฏิบัติที่ดีของโครงการด้านบริบทมีความตระหนักในความสำคัญของโครงการให้สำเร็จลุล่วง ด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับงบประมาณมีอย่างเพียงพอ มีการประสานความร่วมมือ ด้านกระบวนการมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะตลอดการดำเนินกิจกรรม ด้านผลผลิตนักเรียนมีการพัฒนาพฤติกรรมด้านคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น และด้านผลกระทบชุมชนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการดำเนินการกิจกรรมตามโครงการ ให้การยอมรับ และมีความพึงพอใจต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก

พัทธ์พิมล จัตุรัตน์ (2555: 91-98) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า สภาพและแนวทางการพัฒนา การดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน มีการ

ดำเนินงานเป็นระบบและเป็นรูปธรรม และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบจากความเหมาะสมและความสมัครใจ การจัดสภาพแวดล้อมเหมาะสมเอื้อต่อการพัฒนา การจัดกิจกรรมของโรงเรียนเพียงพอและประสบความสำเร็จ การจัดการเรียนการสอนมีทั้งการสอนโดยตรงและสอดแทรกในทุกรายวิชา การเป็นแบบอย่างที่ดีมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติตนของบุคลากรและให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนได้รับความร่วมมือจากวัดในชุมชนเป็นอย่างดี การนิเทศติดตามและประเมินผลดำเนินงานเป็นระบบมีแนวทางเดียวกัน โดยการสรุปเป็นภาพความสำเร็จ และมีการเสนอแนวทางการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป แต่พบปัญหาคือผลการพัฒนามีลักษณะไม่ยั่งยืนเนื่องจากการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่องและจริงจัง บุคลากรขาดกำลังใจและการสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วมยังเป็นเพียงการดำเนินตามนโยบายการจัดการศึกษา การนิเทศติดตามและประเมินผลยังไม่มีการวัดที่มีคุณภาพและครอบคลุม และแนวทางการพัฒนาพบว่าควรมีการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะที่บ้านและการเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนให้มีความต่อเนื่องเป็นแนวทางเดียวกัน สนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้าร่วมพัฒนาผู้เรียนกับทางโรงเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานทุกด้าน มีการนิเทศติดตามและประเมินผลอย่างจริงจัง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจากบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อทราบปัญหาและหาทางดำเนินการแก้ไขร่วมกัน อีกทั้งให้การสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ ตลอดจนให้กำลังใจและคำปรึกษาในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โครงการฯ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและผลสัมฤทธิ์โครงการฯ และการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาโครงการฯ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ดียิ่งขึ้น โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาในการศึกษา

1. รูปแบบการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ แบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Surveys Research) และเป็นแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study) เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาหนึ่งพร้อมกันเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ที่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ใน 9 ส่วนราชการ มีจำนวน 849 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนส่วนราชการและข้าราชการ สังกัดสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

ส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการ (คน)
1. สำนักงานเลขานุการ	72
2. กองแผนงานและประสานสาธาณูปโภค	44
3. กองวิเคราะห์และวิจัย	37
4. สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ	177
5. สำนักงานออกแบบ	146
6. กองควบคุมการก่อสร้าง	129
7. กองควบคุมอาคาร	85
8. กองจัดกรรมสิทธิ์	101
9. กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน	58
รวม	849

ที่มา: จำนวนส่วนราชการและข้าราชการ ได้รับการอนุเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา ณ วันที่ 1 กันยายน 2559

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา จำนวน 9 ส่วนราชการ กำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้ขนาดข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน สูตรการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าการใช้สูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{849}{1 + 849(0.05)^2} \\ &= 271 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตร ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา จำนวน 271 คน

2.3 การสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากรของสำนักงานโยธา ดังนี้

2.3.1 แบ่งกลุ่มประชากรเป็นระดับชั้น โดยแบ่งตามส่วนราชการสังกัดสำนักงานโยธา จำนวน 9 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ กองแผนงานและประสานสาธาณูปโภค กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานออกแบบ กองควบคุมการก่อสร้าง กองควบคุมอาคาร กองจัดกรรมสิทธิ์ กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน

2.3.2 กำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นภูมิ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งขนาดประชากร คือ ข้าราชการ 849 คน และจากการใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 271 คน แล้วนำมาใช้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นภูมิหรือส่วนราชการ

การใช้สูตรคำนวณ

$$n = \frac{N * 271}{849}$$

เมื่อ N คือ ขนาดของประชากรในแต่ละระดับชั้นภูมิ หรือส่วนราชการ

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ หรือส่วนราชการ

แทนค่าการใช้สูตรกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละส่วนราชการ รายละเอียด
ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละส่วนราชการสังกัดสำนักงานโยธา

ส่วนราชการ	สูตรคำนวณ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักงานเลขานุการ	$n = 72*271/849$	23
2. กองแผนงานและประสานสาธาณูปโภค	$n = 44*271/849$	14
3. กองวิเคราะห์และวิจัย	$n = 37*271/849$	12
4. สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ	$n = 177*271/849$	56
5. สำนักงานออกแบบ	$n = 146*271/849$	47
6. กองควบคุมการก่อสร้าง	$n = 129*271/849$	41
7. กองควบคุมอาคาร	$n = 85*271/849$	27
8. กองจัดกรรมสิทธิ์	$n = 101*271/849$	32
9. กองสำรวจและแผนที่ดิน	$n = 58*271/849$	19
รวม		271

2.3.3 กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละระดับชั้นภูมิ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนราชการจนครบ 271 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ได้คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบที่มีโครงสร้าง คำถามมีทั้งลักษณะแบบปลายปิด (Close ended) และปลายเปิด (Open ended) ซึ่งคำถามแบบปลายปิดมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ส่วนคำถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบสามารถเขียนคำตอบได้ตามต้องการ

3.1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความ จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต มีข้อความ จำนวน 37 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตของโครงการฯ และเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ตัวเลือก โดยกำหนดให้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต มีข้อความ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ของโครงการฯ ด้านผลลัพธ์ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และความต้องการของข้าราชการ และเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ตัวเลือก โดยกำหนดให้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามลักษณะปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลทางชีวิต ภายใต้รายการที่กำหนดในแต่ละข้อ ได้แก่ ปัญหาอุปสรรคการดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วยด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วยด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

ทั้งนี้ได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม รายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
ตัวแปรอิสระ		
ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลทางชีวิต		
1. ด้านบริบท	1. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปี	ตอนที่ 2 ข้อที่ 1
- ความสอดคล้องวัตถุประสงค์ของโครงการ	2. วัตถุประสงค์โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล สอดคล้อง กับความต้องการของข้าราชการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 2
แผนปฏิบัติราชการฯ	3. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล สนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมครบตามที่กำหนด	ตอนที่ 2 ข้อที่ 3

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
- ความจำเป็นของโครงการ ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	4. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการเห็น ความสำคัญเรื่องคุณธรรม จริยธรรม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 4
	5. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ธรรมฯ ช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 5
	6. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ธรรมฯ ช่วยพัฒนาทัศนคติของ ข้าราชการให้ดำเนินชีวิตประจำวันได้	ตอนที่ 2 ข้อที่ 6
	7. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้น	ตอนที่ 2 ข้อที่ 7
	8. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการนำหลักคำ สอนทางศาสนาเป็นแนวทางการ ดำเนินชีวิตที่ดี	ตอนที่ 2 ข้อที่ 8
	9. กิจกรรมเกี่ยวกับการรับฟังคำสอน ทางศาสนามีความสอดคล้องและ เหมาะสมกับการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 9
	10. สภาพแวดล้อมของสถานที่จัด กิจกรรม มีผลต่อการดำเนินโครงการ เสริมสร้างธรรมฯ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 10

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
2. ด้านปัจจัยนำเข้า	11. วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และเทคนิคการถ่ายทอด เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 11
- วิทยากร		
- บุคลากร/ข้าราชการ	12. บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการ เสริมสร้างธรรมฯ มีการประสานงาน ให้บริการ และให้ความร่วมมือกับ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 12
	13. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเหมาะสม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 13
- รูปแบบการจัดกิจกรรม	14. รูปแบบการจัดกิจกรรมของ โครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	ตอนที่ 2 ข้อที่ 14
	15. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	ตอนที่ 2 ข้อที่ 15
	16. มีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการ ดำเนินกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทราบอย่างชัดเจน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 16
	17. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ธรรมฯ มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับสภาพของหน่วยงาน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 17
	18. การดำเนินกิจกรรมของโครงการ เสริมสร้างธรรมฯ โดยไม่ใช้ งบประมาณ มีความเหมาะสม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 18
- สถานที่จัดกิจกรรม	19. สถานที่จัดกิจกรรมของโครงการ เสริมสร้างธรรมฯ มีความเหมาะสม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 19

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
- ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรม	20. เวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความเหมาะสม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 20
	21. ระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ตรงตามเวลาที่กำหนด	ตอนที่ 2 ข้อที่ 21
3. ด้านกระบวนการ	22. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีการวางแผนล่วงหน้า	ตอนที่ 2 ข้อที่ 22
- การวางแผน	23. การจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ดำเนินการตามแผนครบทุกครั้ง	ตอนที่ 2 ข้อที่ 23
- การดำเนินงานตามกิจกรรม	24. การจัดเตรียมความพร้อมการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความเหมาะสม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 24
	25. การถ่ายทอดเนื้อหาเรื่องคุณธรรมจริยธรรม มีความเหมาะสมและชัดเจน	ตอนที่ 2 ข้อที่ 25
	26. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 26
- การมีส่วนร่วมของข้าราชการ	27. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 27

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
4. ด้านผลผลิต	28. การดำเนินกิจกรรมของโครงการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 28
- ผลการดำเนินกิจกรรม	เสริมสร้างธรรมฯ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง	
	29. ท่านคิดว่าผลการดำเนินกิจกรรม	ตอนที่ 2 ข้อที่ 29
	ของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ อยู่ใน เกณฑ์ดี	
	30. ท่านมีความพึงพอใจในการ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 30
	ดำเนินกิจกรรมของโครงการ เสริมสร้างธรรมฯ	
- การเข้าร่วมกิจกรรม	31. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 31
	โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ตามที่ กำหนดทุกครั้ง	
- การได้รับความรู้ด้าน	32. ท่านได้ความรู้ ความเข้าใจเรื่อง	ตอนที่ 2 ข้อที่ 32
คุณธรรม จริยธรรม	คุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้นและ ชัดเจน	
	33. ท่านนำแนวคิดที่ได้รับจากการฟัง	ตอนที่ 2 ข้อที่ 33
	คำสอนทางศาสนาไปพัฒนาตน พัฒนางานได้	
	34. ท่านนำความรู้ที่ได้ไปใช้	ตอนที่ 2 ข้อที่ 34
	ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวัน ได้เป็นอย่างดี	
	35. ท่านสามารถนำหลักคำสอนทาง	ตอนที่ 2 ข้อที่ 35
	ศาสนามาใช้ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
	36. ท่านตระหนักถึงการดำรงชีวิตด้วยการใช้สติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 36
	37. ท่านสามารถแนะนำและให้คำปรึกษาเรื่องคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้อื่นได้	ตอนที่ 2 ข้อที่ 37
ตัวแปรตาม		
ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์		
โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม		
นำทางชีวิต		
1. ผลลัพธ์	1. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	ตอนที่ 3 ข้อที่ 1
	2. ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด	ตอนที่ 3 ข้อที่ 2
	3. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ ทำให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้น	ตอนที่ 3 ข้อที่ 3
	4. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ ทำให้การทุจริตและการกระทำผิดระเบียบวินัยของข้าราชการลดลง	ตอนที่ 3 ข้อที่ 4
2. ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ	5. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ เป็นไปแผนปฏิบัติการของสำนักงานโยธา	ตอนที่ 3 ข้อที่ 5

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม	
3. ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	6. หน่วยงานจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการเห็นความสำคัญคุณธรรม จริยธรรม	ตอนที่ 3 ข้อที่ 6	
	7. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง	ตอนที่ 3 ข้อที่ 7	
	8. ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความพร้อมเพียงกัน	ตอนที่ 3 ข้อที่ 8	
	9. การดำเนินกิจกรรมโดยไม่ใช้งบประมาณ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาการจัดกิจกรรม	ตอนที่ 3 ข้อที่ 9	
	10. การใช้วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	ตอนที่ 3 ข้อที่ 10	
	11. การบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีประสิทธิภาพ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 11	
	4. การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	12. วัตถุประสงค์และเป้าหมายกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน	ตอนที่ 3 ข้อที่ 12
		13. การกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน	ตอนที่ 3 ข้อที่ 13

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถาม
5. ความต้องการของข้าราชการ	14. ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ เหมาะสมกับการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ	ตอนที่ 3 ข้อที่ 14
	15. โครงการเสริมสร้างฯ ได้รับการยอมรับจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกฝ่าย	ตอนที่ 3 ข้อที่ 15
	16. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ดียิ่งขึ้น	ตอนที่ 3 ข้อที่ 16
	17. ท่านเห็นว่าโครงการเสริมสร้างฯ เป็นโครงการที่มีประโยชน์	ตอนที่ 3 ข้อที่ 17
	18. ท่านคิดว่าควรดำเนินงานโครงการเสริมสร้างฯ ต่อเนื่องทุกปี	ตอนที่ 3 ข้อที่ 18
	19. ท่านสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาพัฒนาตนพัฒนางาน เพื่อให้องค์กรและประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด	ตอนที่ 3 ข้อที่ 19
	20. ท่านสามารถนำหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวคิดในการปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อให้มีความถูกต้องเสมอภาค และมีความเป็นธรรม	ตอนที่ 3 ข้อที่ 20

3.2 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

3.2.1 การหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ แล้วนำมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.2.2 การหาความเชื่อมั่น (reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดสอบเครื่องมือโดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ไม่ต่ำกว่า 0.7 ก่อนที่จะนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982 จึงได้นำไปเป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม คือ ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสุ่มแจกตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนราชการภายในสำนักงานโยธา

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบที่มีโครงสร้างคำถามทั้งลักษณะแบบปลายปิดและปลายเปิด ซึ่งคำถามแบบปลายปิดมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ส่วนคำถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบสามารถเขียนคำตอบได้ตามต้องการ โดยลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน

4.3 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการไปแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธาด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามครึ่งละส่วนราชการจนครบ 9 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานออกแบบ กองควบคุมการก่อสร้าง กองควบคุมอาคาร กองจัดกรรมสิทธิ์ กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้นำโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (SPSS) มาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางและการบรรยาย ทั้งนี้ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของการให้คะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	คะแนน
มาก	มีค่าคะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	คะแนน
น้อย	มีค่าคะแนน	2	คะแนน
ที่น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1	คะแนน

ซึ่งได้กำหนดการแปลผลระดับผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร เพื่อหาช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{คะแนนสูงสุด}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตร ช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละชั้นมีค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้นระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร จึงแสดงผลได้ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

และได้กำหนดการแปลผลปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร เพื่อหาช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละชั้น (อันตรภาคชั้น) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตร ช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละชั้นมีค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้นระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร จึงแสดงผลได้ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานการศึกษา ข้อ 1 ที่ว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test ใช้การวิเคราะห์ One-Sample T Test และใช้การทดสอบทางเดียว (One-tailed Test) แบบมากกว่า แล้วนำค่าสถิติที่เป็นค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณนำไปเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) คือ .05 ซึ่งเหตุผลที่ใช้สถิตินี้เนื่องจากการวิเคราะห์ One-Sample T Test จะมองประชากรที่ศึกษาในภาพรวมออกเป็นประชากรแต่ละกลุ่มเดียว และการวิเคราะห์สมมติฐานการศึกษา ข้อ 2 ที่ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร” สถิติที่ทดสอบ คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) Square ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร 2 ตัวแปร ที่มีการวัดในระดับช่วงเท่าหรือระดับอัตราส่วน ซึ่งจะให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

แบบเพียร์สัน หรือค่า r และนำค่าสถิติที่เป็นค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณนำไปเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) คือ .05 ซึ่งเหตุผลที่ใช้สถิตินี้เนื่องจากเป็นสถิติที่นำมาใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่มีระดับการวัดตั้งแต่ระดับช่วงขึ้นไป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามลักษณะปลายเปิดมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ตามเนื้อหาและใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และการจัดอันดับ ภายใต้กรอบ CIPP Model (1. ด้านบริบท 2. ด้านปัจจัยนำเข้า 3. ด้านกระบวนการ และ 4. ด้านผลผลิต)

6. ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล และการสรุปผลการศึกษา ทั้งนี้ ได้กำหนดระยะเวลาการดำเนินการจำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน รายละเอียดดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินงานการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปี พ.ศ. 2559					
	เดือนสิงหาคม		เดือนกันยายน		เดือนตุลาคม	
	(วันที่)	(วันที่)	(วันที่)	(วันที่)	(วันที่)	(วันที่)
	1-15	16-31	1-15	16-30	1-15	16-31
1. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา	→					
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา		→				
3. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ			→			
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล จากภาคสนาม				→		
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูล					→	
6. สรุปผลการศึกษา						→
7. จัดทำรูปเล่มรายงาน						→

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Surveys Research) และเป็นแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study) เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาหนึ่งพร้อมกันเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ใน 9 ส่วนราชการ มีจำนวน 849 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการฯ (ตัวแปรอิสระ) และผลสัมฤทธิ์โครงการฯ (ตัวแปรตาม) ผู้ศึกษานำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและสมมติฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นำโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test ใช้การวิเคราะห์ One-Sample T Test และใช้การทดสอบทางเดียว (One-tailed Test) แบบมากกว่า และใช้สถิติที่ทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) Square ซึ่งจะให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน หรือค่า r แสดงให้เห็นถึงขนาดของความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร และในส่วนของวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่เป็นคำถามลักษณะปลายเปิดได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการจัดหมวดหมู่ตามเนื้อหาและใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และการจัดอันดับ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการศึกษา

ตอนที่ 5 ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปแล้วแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางและการบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 – 4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

จำนวนตัวอย่าง = 271

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	192	70.8
หญิง	79	29.2

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเพศ พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.8 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 29.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

จำนวนตัวอย่าง = 271

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	19	7.0
30-40 ปี	112	41.3
41-50 ปี	90	33.2
มากกว่า 50 ปี	50	18.5

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุ พบว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานการโยธา ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 33.2 อายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 18.5 และอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (คน)	จำนวนตัวอย่าง = 271
		ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
น้อยกว่า ปวส.	12	4.4
ปวส.	51	18.8
ปริญญาตรี	186	68.6
สูงกว่าปริญญาตรี	22	8.2

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานการโยธา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.6 รองลงมาคือ ปวส. ร้อยละ 18.8 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 8.2 และน้อยกว่า ปวส. ร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสังกัด ส่วนราชการ

จำนวนตัวอย่าง = 271

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
4. สังกัดส่วนราชการ		
สำนักงานเลขานุการ	23	8.5
กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค	14	5.2
กองวิเคราะห์และวิจัย	13	4.8
สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ	55	20.3
สำนักงานออกแบบ	47	17.3
กองควบคุมการก่อสร้าง	41	15.1
กองควบคุมอาคาร	27	10.0
กองจัดกรรมสิทธิ์	32	11.8
กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน	19	7.0

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสังกัดส่วนราชการ พบว่า ข้าราชการ สังกัดสำนักการโยธา ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานก่อสร้างและบูรณะ ร้อยละ 20.3 รองลงมาคือ สำนักงานออกแบบ ร้อยละ 17.3 กองควบคุมการก่อสร้าง ร้อยละ 15.1 กองจัดกรรมสิทธิ์ ร้อยละ 11.8 กองควบคุมอาคาร ร้อยละ 10.0 สำนักงานเลขานุการ ร้อยละ 8.5 กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน ร้อยละ 7.0 กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค ร้อยละ 5.2 และกองวิเคราะห์และวิจัย ร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่ง

จำนวนตัวอย่าง = 271

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
5. ระดับตำแหน่ง		
ชำนาญการพิเศษ	4	1.5
ชำนาญการ	29	10.7
ปฏิบัติการ	60	22.1
อาวุโส	4	1.5
ชำนาญงาน	116	42.8
ปฏิบัติงาน	58	21.4

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา ส่วนใหญ่ดำรงระดับตำแหน่งชำนาญงาน ร้อยละ 42.8 รองลงมาคือ ปฏิบัติการ ร้อยละ 22.1 ปฏิบัติงาน ร้อยละ 21.4 ชำนาญการ ร้อยละ 10.7 ชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 1.5 และอาวุโส ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต เป็นข้อมูลที่วัดจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ในตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามในตอนที่ 2 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปแล้วแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางและการบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
ปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในภาพรวม

รายการ	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านบริบท	3.67	.575	มาก	1
ด้านปัจจัยนำเข้า	3.55	.533	มาก	4
ด้านกระบวนการ	3.58	.594	มาก	3
ด้านผลผลิต	3.59	.595	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	.574	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในภาพรวม ซึ่งจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบท อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.67 รองลงมาคือ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.59 ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.58 และด้านปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.55 ตามลำดับ

ทั้งนี้ จากการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการแล้ว สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายด้าน ในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางและการบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.7 - 4.10

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
ปัจจัยผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านบริบท

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านบริบท				
1. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ กำหนด วัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี	3.63	.676	มาก	8
2. วัตถุประสงค์โครงการเสริมสร้างธรรมฯ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ	3.42	.755	มาก	10
3. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ สนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรม ครบตามกำหนด	3.66	.718	มาก	6
4. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการเห็นความสำคัญเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม	3.82	.732	มาก	1
5. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการ	3.78	.733	มาก	2
6. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยพัฒนาทัศนคติของข้าราชการให้ ดำเนินชีวิตประจำวันได้	3.71	.712	มาก	5
7. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง คุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น	3.75	.671	มาก	3
8. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการนำหลักคำสอนทางศาสนา เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี	3.73	.713	มาก	4

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
9. กิจกรรมเกี่ยวกับการรับฟังคำสอนทางศาสนา มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติตนปฏิบัติงานของข้าราชการ	3.51	.759	มาก	9
10. สภาพแวดล้อมของสถานที่จัดกิจกรรม มีผลต่อการดำเนินโครงการเสริมสร้างฯ	3.65	.737	มาก	7

จากตารางที่ 4.7 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างฯ นำทางชีวิต ในด้านบริบท พบว่า กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยให้ข้าราชการเห็นความสำคัญเรื่องคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยให้ข้าราชการนำหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยพัฒนาทัศนคติของข้าราชการให้ดำเนินชีวิตประจำวันได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ สนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมครบตามที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 สภาพแวดล้อมของสถานที่จัดกิจกรรม มีผลต่อการดำเนินโครงการเสริมสร้างฯ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 โครงการเสริมสร้างฯ กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 กิจกรรมเกี่ยวกับการรับฟังคำสอนทางศาสนามีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติตนปฏิบัติงานของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 และวัตถุประสงค์โครงการเสริมสร้างฯ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ปัจจัยผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ในด้านปัจจัยนำเข้า

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านปัจจัยนำเข้า				
11. วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และเทคนิคการถ่ายทอด เรื่องคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม	3.79	.616	มาก	1
12. บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการเสริมสร้าง ธรรมฯ มีการประสานงาน ให้บริการ และให้ความร่วมมือกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.63	.641	มาก	2
13. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเหมาะสม	3.52	.660	มาก	6
14. รูปแบบการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.61	.695	มาก	4
15. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมมีความชัดเจน และเข้าใจง่าย	3.62	.661	มาก	3
16. มีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการดำเนิน กิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ อย่างชัดเจน	3.46	.759	มาก	9
17. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของหน่วยงาน	3.47	.750	มาก	8
18. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ โดยไม่ใช้งบประมาณ มีความเหมาะสม	3.49	.769	มาก	7

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
19. สถานที่จัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ธรรมฯ มีความเหมาะสม	3.55	.691	มาก	5
20. เวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการ เสริมสร้างธรรมฯ มีความเหมาะสม	3.41	.734	มาก	11
21. ระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการ เสริมสร้างธรรมฯ ตรงตามเวลาที่กำหนด	3.46	.724	มาก	10

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า วิทยากรมีความรู้ความสามารถและเทคนิคการถ่ายทอดเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาคือ บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีการประสานงานให้บริการและให้ความร่วมมือกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 รูปแบบการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 สถานที่จัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ โดยไม่ใช้งบประมาณมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.47 มีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอย่างชัดเจน และระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ตรงตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 และเวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ปัจจัยผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ในด้านกระบวนการ

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านกระบวนการ				
22. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ฯ มีการวางแผนล่วงหน้า	3.55	.743	มาก	4
23. การจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ฯ ดำเนินการตามแผนครบทุกครั้ง	3.67	.705	มาก	2
24. การจัดเตรียมความพร้อมการดำเนิน กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสม	3.58	.688	มาก	3
25. การถ่ายทอดเนื้อหาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มีความเหมาะสมและชัดเจน	3.70	.700	มาก	1
26. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายใน กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรม	3.55	.702	มาก	5
27. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง ฯ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้มีส่วนร่วม	3.45	.738	มาก	6

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ในด้านกระบวนการ พบว่า การถ่ายทอดเนื้อหาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมีความเหมาะสมและชัดเจน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ดำเนินการตามแผนครบทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 การจัดเตรียมความพร้อมการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีการวางแผนล่วงหน้า และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55

และการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ปัจจัยผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านผลผลิต

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านผลผลิต				
28. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง	3.52	.719	มาก	9
29. ท่านคิดว่าผลการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ อยู่ในเกณฑ์ดี	3.59	.665	มาก	7
30. ท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ	3.59	.698	มาก	8
31. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ตามที่กำหนดทุกครั้ง	3.75	.929	มาก	1
32. ท่านได้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้นและชัดเจน	3.62	.724	มาก	4
33. ท่านนำแนวคิดที่ได้รับจากการฟังคำสอนทางศาสนาไปพัฒนาตนพัฒนางานได้	3.62	.715	มาก	5
34. ท่านนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี	3.64	.711	มาก	3
35. ท่านสามารถนำหลักคำสอนทางศาสนา มาใช้ในการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน	3.61	.695	มาก	6
36. ท่านตระหนักถึงการดำรงชีวิตด้วยการใช้สติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ	3.72	.718	มาก	2
37. ท่านสามารถแนะนำและให้คำปรึกษาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้อื่นได้	3.32	.837	ปานกลาง	10

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านผลผลิต พบว่า การได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ตามที่กำหนดทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาคือ การตระหนักถึงการดำรงชีวิตด้วยการใช้สติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 การได้ความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้นและชัดเจน และการนำแนวคิดที่ได้รับจากการฟังคำสอนทางศาสนาไปพัฒนาตนพัฒนางานได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 สามารถนำหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 ผลการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ อยู่ในเกณฑ์ดี และมีความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 และสามารถแนะนำและให้คำปรึกษาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้อื่นได้ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา

ข้อมูลผลสัมฤทธิ์โครงการเป็นข้อมูลที่วัดจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ในตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ด้านผลลัพธ์ ด้านความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร ด้านการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และด้านความต้องการของข้าราชการ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามในตอนที่ 3 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปแล้วแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางและการบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในภาพรวม

รายการ	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ผลลัพธ์	3.55	0.628	มาก	5
2. ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ	3.67	0.677	มาก	2
3. ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	3.57	0.599	มาก	4
4. การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	3.64	0.604	มาก	3
5. ความต้องการของข้าราชการ	3.68	0.645	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	0.630	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในภาพรวม ซึ่งจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ด้าน ความต้องการของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.68 รองลงมาคือ ความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.67 การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.64 ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.57 และผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.55 ตามลำดับ

ทั้งนี้ จากการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของผลสัมฤทธิ์โครงการแล้ว สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายด้าน ในรูปของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางและการบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.12 - 4.16

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านผลลัพธ์

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ผลลัพธ์				
1. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.61	.680	มาก	2
2. ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด	3.58	.667	มาก	3
3. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น	3.69	.710	มาก	1
4. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้การทุจริตและการกระทำผิดระเบียบวินัยของข้าราชการลดลง	3.33	.854	ปานกลาง	4

จากตารางที่ 4.12 ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านผลลัพธ์ พบว่า โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมาคือ การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 และโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้การทุจริตและการกระทำผิดระเบียบวินัยของข้าราชการลดลง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ในด้านความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ				
5. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้าง วัฒนธรรมฯ เป็นไปแผนปฏิบัติราชการของ สำนักงานโยธา	3.68	.675	มาก	2
6. หน่วยงานจัดกิจกรรมของโครงการ เสริมสร้างวัฒนธรรมฯ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการ เห็นความสำคัญคุณธรรม จริยธรรม	3.63	.757	มาก	3
7. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการ เสริมสร้างวัฒนธรรมฯ ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง	3.72	.959	มาก	1

จากตารางที่ 4.13 ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ในด้านความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ พบว่า การได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือ การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ เป็นไปแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานโยธา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 และหน่วยงานจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการเห็นความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร				
8. ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความพร้อมเพียงกัน	3.56	.707	มาก	3
9. การดำเนินกิจกรรมโดยไม่ใช้งบประมาณไม่ก่อให้เกิดปัญหาการจัดกิจกรรม	3.55	.758	มาก	4
10. การใช้วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	3.57	.700	มาก	2
11. การบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีประสิทธิภาพ	3.63	.646	มาก	1

จากตารางที่ 4.14 ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร พบว่า การบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือ การใช้วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความพร้อมเพียงกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 และการดำเนินกิจกรรมโดยไม่ใช้งบประมาณไม่ก่อให้เกิดปัญหาการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน				
12. วัตถุประสงค์และเป้าหมายกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน	3.70	.651	มาก	1
13. การกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน	3.64	.668	มาก	2
14. ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เหมาะสมกับการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการ	3.58	.699	มาก	3

จากตารางที่ 4.15 ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน พบว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ การกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 และระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เหมาะสมกับการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านความต้องการของข้าราชการ

รายการ (ข้อ)	ผลการวิเคราะห์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความต้องการของข้าราชการ				
15. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ได้รับความยอมรับจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกฝ่าย	3.53	.724	มาก	6
16. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ดียิ่งขึ้น	3.68	.708	มาก	4
17. ท่านเห็นว่าโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นโครงการที่มีประโยชน์	3.83	.765	มาก	1
18. ท่านคิดว่าควรดำเนินงานโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ต่อเนื่องทุกปี	3.63	.832	มาก	5
19. ท่านสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาพัฒนาตนพัฒนางานเพื่อให้องค์กรและประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด	3.69	.736	มาก	3
20. ท่านสามารถนำหลักคำสอนทางศาสนา มาเป็นแนวคิดในการปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อให้มีความถูกต้อง เสมอภาค และมีความเป็นธรรม	3.75	.712	มาก	2

จากตารางที่ 4.16 ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ในด้านความต้องการของข้าราชการ พบว่า โครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นโครงการที่มีประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ สามารถนำหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวคิดในการปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อให้มีความถูกต้องเสมอภาคและมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาพัฒนาตนพัฒนางานเพื่อให้องค์กรและประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 ควรดำเนินงานโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ต่อเนื่องทุกปี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 และโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ได้รับความยอมรับจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำเสนอการทดสอบตามสมมติฐานของการศึกษาไว้ 2 ข้อ คือ (1) ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และ (2) ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ อย่างน้อย 1 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ผู้ศึกษาจะได้แสดงให้เห็นถึงผลการทดสอบสมมติฐาน รายละเอียดดังนี้

4.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการศึกษาที่ว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” สถิติที่ใช้ทดสอบคือ t-test ใช้การวิเคราะห์ One-Sample T Test และใช้การทดสอบทางเดียว (One-tailed Test) แบบมากกว่า แล้วนำค่าสถิติที่เป็นค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณนำไปเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) คือ .05 โดยกำหนดสมมติฐานหลัก (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_a) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีน้อยกว่าร้อยละ 80 ($\mu < 80$)

H_a : ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ($\mu \geq 80$)

โดยที่ μ แทนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของประชากร

หลักเกณฑ์การแปลผลการทดสอบทางเดียวแบบมากกว่า

ปฏิเสธ H_0 ต่อเมื่อ 1. ค่า $\frac{\text{Sig. (2-tailed)}}{2} < \alpha$

และ 2. ค่า t ที่ได้จากการทดสอบ > 0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ใช้การวิเคราะห์ One-Sample T Test และใช้การทดสอบทางเดียว (One-tailed Test) แบบมากกว่า โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปแล้วแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ในรูปของตารางและการบรรยายรายละเอียดดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต โดยใช้สถิติทดสอบ t-test ใช้การวิเคราะห์ One-Sample T Test ในภาพรวม

รายการ	\bar{X}	S.D.	Std. Error Mean	T	Sig. (2-tailed)
ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม	3.61	.516	.031	12.968	.000

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ได้ค่า t ที่ได้จากการทดสอบเป็นค่าบวกเท่ากับ 12.968 โดยมีค่า df เท่ากับ 262 ซึ่งผลจากการทดสอบได้ค่า Sig. (2-tailed) ของการทดสอบทางเดียว เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ คือ .05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยอมรับ H_a ที่กำหนดไว้ว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 1

ทั้งนี้ จากการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิตแล้ว สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายด้านในรูปของตาราง และการบรรยาย ดังตารางที่ 4.18 และแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายข้อ ในรูปของตาราง ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต
ในรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	Std. Error Mean	T	Sig. (2-tailed)
1. ผลลัพธ์	3.54	.628	.038	9.084	.000
2. ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขององค์การ	3.67	.677	.041	11.637	.000
3. ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	3.57	.599	.036	10.344	.000
4. การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	3.64	.604	.036	12.035	.000
5. ความต้องการของข้าราชการ	3.68	.645	.039	12.238	.000

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของ
สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ในรายด้าน ประกอบด้วย 1) ผลลัพธ์ ได้ค่า t ที่ได้จากการทดสอบ
เป็นค่าบวกเท่ากับ 9.084 โดยมีค่า df เท่ากับ 268 2) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
ได้ค่า t ที่ได้จากการทดสอบเป็นค่าบวกเท่ากับ 11.637 โดยมีค่า df เท่ากับ 270 3) ความคุ้มค่ากับ
การใช้ทรัพยากร ได้ค่า t ที่ได้จากการทดสอบเป็นค่าบวกเท่ากับ 10.344 โดยมีค่า df เท่ากับ 270 4)
การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ได้ค่า t ที่ได้จากการทดสอบเป็นค่าบวกเท่ากับ 12.035 โดยมี
ค่า df เท่ากับ 270 5) ความต้องการของข้าราชการ ได้ค่า t ที่ได้จากการทดสอบเป็นค่าบวกเท่ากับ
12.238 โดยมีค่า df เท่ากับ 268

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์สัมมติฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรมเนียม นำทางชีวิต
ในรายชื่อ

รายการ (ข้อ)	\bar{X}	S.D.	Std. Error Mean	T	Sig. (2-tailed)
ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริม สร้างธรรมเนียมนำทางชีวิต					
ผลลัพธ์					
1. การดำเนินกิจกรรมโครงการฯ เป็นไป ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.61	.680	.041	9.812	.000
2. ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมโครงการฯ เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด	3.58	.667	.041	9.268	.000
3. โครงการฯ ทำให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น	3.69	.710	.043	11.368	.000
4. โครงการฯ ทำให้การทุจริตและการกระทำ ผิดระเบียบวินัยของข้าราชการลดลง	3.33	.854	.052	2.512	.013
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ					
5. การดำเนินกิจกรรมโครงการฯ เป็นไป ตามแผนปฏิบัติการ	3.68	.675	.041	11.679	.000
6. หน่วยงานจัดกิจกรรมโครงการฯ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการเห็นความสำคัญ คุณธรรมจริยธรรม	3.63	.757	.046	9.450	.000
7. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมโครงการฯ ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง	3.72	.959	.058	8.983	.000
ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร					
8. เข้าร่วมกิจกรรมพร้อมเพียงกัน	3.56	.707	.043	8.320	.000
9. กิจกรรมไม่มีปัญหาโดยไม่ใช้งบประมาณ	3.55	.758	.046	7.516	.000
10. การใช้วัสดุอุปกรณ์มีความเหมาะสม	3.57	.700	.043	8.654	.000
11. การบริหารจัดการในการจัดกิจกรรม โครงการฯ มีประสิทธิภาพ	3.63	.646	.039	11.069	.000

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

รายการ (ข้อ)	\bar{X}	S.D.	Std. Error Mean	T	Sig. (2-tailed)
การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน					
12. วัตถุประสงค์และเป้าหมายกำหนดการ เข้าร่วมกิจกรรมโครงการฯ มีความชัดเจน	3.70	.651	.040	12.767	.000
13. การกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม มีความชัดเจน	3.64	.668	.041	10.800	.000
14. ระยะเวลาดำเนินกิจกรรมโครงการฯ เหมาะสมกับการให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ	3.58	.699	.042	9.022	.000
ความต้องการของข้าราชการ					
15. โครงการฯ ได้รับการยอมรับจาก ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกฝ่าย	3.53	.724	.044	7.450	.000
16. กิจกรรมโครงการฯ ส่งผลต่อการดำเนิน ชีวิตที่ดียิ่งขึ้น	3.68	.708	.043	11.119	.000
17. ท่านเห็นว่าโครงการฯ เป็นโครงการฯ ที่มีประโยชน์	3.83	.765	.046	13.555	.000
18. ท่านคิดว่าควรดำเนินงานโครงการฯ ต่อเนื่องทุกปี	3.63	.832	.051	8.523	.000
19. ท่านสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาพัฒนาคนพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ ที่สุด	3.69	.736	.045	10.875	.000
20. ท่านสามารถนำหลักคำสอนทางศาสนา มาเป็นแนวคิดในการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน ให้มีความถูกต้อง เสมอภาค และมีความ เป็นธรรม	3.75	.712	.043	12.692	.000

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร” สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) Square ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่มีการวัดในระดับช่วงเท่าหรือระดับอัตราส่วน ซึ่งจะให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน หรือค่า r และนำค่าสถิติที่เป็นค่า Sig. ที่ได้จากการคำนวณนำไปเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) คือ .05 โดยกำหนดสมมติฐานหลัก (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_a) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ($\rho_{xy} = 0$)

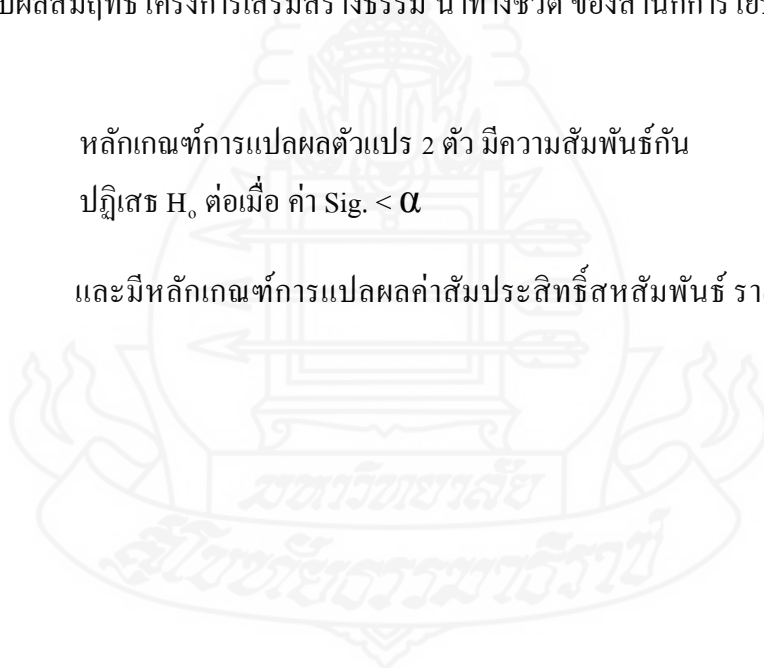
H_a : ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ($\rho_{xy} \neq 0$)

หลักเกณฑ์การแปลผลตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กัน

ปฏิเสธ H_0 ต่อเมื่อ ค่า Sig. < α

และมีหลักเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รายละเอียดดังตาราง

4.20



ตารางที่ 4.20 แสดงหลักเกณฑ์การแปลผลค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ค่า r	ความหมาย
.91 ถึง 1.0	มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมาก
.71 ถึง .90	มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูง
.51 ถึง .70	มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างปานกลาง
.31 ถึง .50	มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างน้อย
.01 ถึง .30	มีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมากแทบไม่มีเลย
-.01 ถึง -.30	มีความสัมพันธ์ทางลบน้อยมากแทบไม่มีเลย
-.31 ถึง -.50	มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างน้อย
-.51 ถึง -.70	มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างปานกลาง
-.71 ถึง -.90	มีความสัมพันธ์ทางลบค่อนข้างสูง
-.91 ถึง -1.0	มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) Square ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ทดสอบคือ ค่า r เป็นค่าที่แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปแล้วแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ในรูปของตารางและการบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต โดยใช้สถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) Square ในภาพรวม

รายการ	\bar{X}	S.D.	r	Sig. (2-tailed)
ปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ	3.62	.574	.924	.000
ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต	3.61	.516	.924	.000

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .01 นั่นหมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับอย่างมาก ($r = .924$) ซึ่งหมายถึงว่า องค์กรยังมีการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต มาใช้มากเท่าใด จะยิ่งส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานขององค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

ดังนั้น ตามสมมติฐานของการวิจัยได้กำหนดไว้ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) Square ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ซึ่งสถิติที่นำมาใช้ทดสอบคือ ค่า r เป็นค่าที่แสดงถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปแล้วแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายด้าน ในรูปของตารางและการบรรยาย รายละเอียดดังตารางที่ 4.22 และแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายปัจจัย ในรูปของตารางดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ในรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S.D.	r	Sig. (2-tailed)
ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต	3.61	.516		
ด้านบริบท	3.67	.575	.870	.000
ด้านปัจจัยนำเข้า	3.55	.533	.914	.000
ด้านกระบวนการ	3.58	.594	.917	.000
ด้านผลผลิต	3.59	.595	.926	.000

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตารางที่ 4.22 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ ในด้านบริบท มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .01 โดยพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก และมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .870$) ในด้านปัจจัยนำเข้ามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .01 โดยพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก และมีขนาดความสัมพันธ์ อยู่ในระดับอย่างมาก ($r = .914$) ในด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .01 โดยพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก และมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับอย่างมาก ($r = .917$) และในด้านผลผลิตมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .01 โดยพบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก และมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับอย่างมาก ($r = .926$)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .01 ซึ่งผลจากการทดสอบได้ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ คือ .05 นั่นหมายถึง ปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยืนยัน H_a ที่กำหนดไว้ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการ

ประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 2

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในรายปัจจัย

รายการ	\bar{X}	S.D.	R	Sig. (2-tailed)
ด้านบริบท	3.67	.575		
ผลลัพธ์	3.54	.628	.717	.000
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.67	.677	.686	.000
ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	3.57	.599	.635	.000
การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	3.64	.604	.684	.000
ความต้องการของข้าราชการ	3.68	.645	.735	.000
ด้านปัจจัยนำเข้า	3.55	.533		
ผลลัพธ์	3.54	.628	.801	.000
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.67	.677	.753	.000
ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	3.57	.599	.787	.000
การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	3.64	.604	.809	.000
ความต้องการของข้าราชการ	3.68	.645	.746	.000
ด้านกระบวนการ	3.58	.594		
ผลลัพธ์	3.54	.628	.820	.000
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.67	.677	.785	.000
ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	3.57	.599	.740	.000
การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	3.64	.604	.800	.000
ความต้องการของข้าราชการ	3.68	.645	.747	.000

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	R	Sig. (2-tailed)
ด้านผลผลิต	3.59	.595		
ผลลัพธ์	3.54	.628	.820	.000
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ	3.67	.677	.795	.000
ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร	3.57	.599	.766	.000
การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	3.64	.604	.792	.000
ความต้องการของข้าราชการ	3.68	.645	.803	.000

ตอนที่ 5 ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต

การศึกษาผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ได้มีส่วนของประเด็นข้อเสนอแนะซึ่งเป็นข้อคำถามลักษณะแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระภายใต้ข้อคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดไว้ โดยใช้กรอบ CIPP Model (1. ด้านบริบท 2. ด้านปัจจัยนำเข้า 3. ด้านกระบวนการ และ 4. ด้านผลผลิต) ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นในส่วนนี้ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ศึกษาได้ทำการแยกแยะคำตอบที่ได้มาและจัดกลุ่มตามเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งข้อสรุปมีทั้งข้อปัญหาอุปสรรค การดำเนินกิจกรรมของโครงการฯ และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรมของโครงการ ดังนี้

5.1 ข้อปัญหา อุปสรรค การดำเนินกิจกรรมของโครงการฯ

ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นในส่วนนี้ จำนวน 7 ประเด็น และมีผู้เสนอความคิดเห็นในแต่ละประเด็น รวม 12 ประเด็น รายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงความคิดเห็นข้อปัญหา อุปสรรค การดำเนินกิจกรรมของโครงการฯ

ประเด็นแสดงความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ด้านบริบท			
1. กิจกรรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ	1	8.33	5
ด้านปัจจัยนำเข้า			
2. ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรม	2	16.67	2
3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีจำนวนมากไปหรือน้อยไป	2	16.67	3
4. สถานที่จัดกิจกรรมส่วนใหญ่จัดสถานที่เดิม และขาดความสะดวกในการเดินทางไปเข้าร่วมกิจกรรม	2	16.67	4
5. วันและเวลาในการจัดกิจกรรมเป็นเวลาปฏิบัติงานทำให้เกิดผลกระทบการทำงาน	3	25	1
ด้านกระบวนการ			
-			
ด้านผลผลิต			
6. ข้าราชการขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม	1	8.33	6
7. ข้าราชการไม่นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต	1	8.33	7
รวม	12	100	

จากตารางที่ 4.24 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นข้อปัญหาอุปสรรคการดำเนินกิจกรรมโครงการฯ ในประเด็นวันและเวลาในการจัดกิจกรรมเป็นเวลาปฏิบัติงานทำให้เกิดผลกระทบการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาคือ ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีจำนวนมากไปหรือน้อยไป และสถานที่จัดกิจกรรมส่วนใหญ่จัดสถานที่เดิม และขาดความสะดวกในการเดินทางไปเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 16.67 กิจกรรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ ข้าราชการขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม และข้าราชการไม่นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมของโครงการฯ

ผลจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นในส่วนนี้ จำนวน 12 ประเด็น และมีผู้เสนอความคิดเห็นในแต่ละประเด็น รวม 25 ประเด็น รายละเอียดดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมของโครงการฯ

ประเด็นแสดงความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ด้านบริบท			
1. ควรกำหนดกิจกรรมให้อยู่ในแผนปฏิบัติราชการ ทุกหน่วยงานและมีความต่อเนื่อง	1	4	7
2. การจัดกิจกรรมควรสอบถามความต้องการของ ข้าราชการ	1	4	8
ด้านปัจจัยนำเข้า			
3. ควรจัดรูปแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลายและ ทันสมัย	3	12	2
4. ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมให้ กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอย่างชัดเจน	3	12	3
5. สถานที่จัดกิจกรรมควรจัดทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานและสะดวกในการเดินทาง	2	8	5
6. วันและเวลาจัดกิจกรรมควรจัดนอกเวลาราชการ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบการทำงาน	1	4	9
ด้านกระบวนการ			
7. ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ	1	4	10
8. ควรจัดกิจกรรมเป็นประจำและมีความต่อเนื่อง	6	24	1
9. การดำเนินกิจกรรมควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมได้มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน	1	4	11

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประเด็นแสดงความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
ด้านผลผลิต			
10. ข้าราชการทุกคนควรให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรม	1	4	12
11. ควรมีการติดตามผลภายหลังการดำเนินกิจกรรม	2	8	6
12. การจัดกิจกรรมในภาพรวมมีความเหมาะสมดี	3	12	4
รวม	25	100	

จากตารางที่ 4.25 กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรมโครงการฯ ในประเด็นการจัดกิจกรรมเป็นประจำและมีความต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 24 รองลงมาคือ ควรจัดรูปแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลายและทันสมัย ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอย่างชัดเจน และการจัดกิจกรรมในภาพรวมมีความเหมาะสมดี คิดเป็นร้อยละ 12 สถานที่จัดกิจกรรมควรจัดทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานและสะดวกในการเดินทาง และควรมีการติดตามผลภายหลังการดำเนินกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 8 ควรกำหนดกิจกรรมให้อยู่ในแผนปฏิบัติการทุกหน่วยงานและมีความต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมควรสอบถามความต้องการของข้าราชการ วันและเวลาจัดกิจกรรมควรจัดนอกเวลาราชการเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบการงาน ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ การดำเนินกิจกรรมควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และข้าราชการทุกคนควรให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นำเสนอมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาจะนำไปสรุปผลอภิปรายผลและจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในบทต่อไป

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Surveys Research) และเป็นแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study) โดยผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษารายละเอียดดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบผลความสำเร็จของโครงการฯ ที่ทำให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตและแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี จึงมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

1.1.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ดียิ่งขึ้น

1.2 สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1.2.1 ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

1.2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1.3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งประชากร ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 849 คน มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามส่วนราชการสังกัดสำนักการโยธา จำนวน 9 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานออกแบบ กองควบคุมการก่อสร้าง กองควบคุมอาคาร กองจัดกรรมสิทธิ์ กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน ซึ่งการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละระดับชั้นภูมิใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนราชการจนครบ 271 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้คำถามทั้งลักษณะแบบปลายปิด และปลายเปิด เป็นออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต และตอนที่ 4 คำถามลักษณะปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

1.3.3 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้ศึกษาได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์และการหาความเชื่อมั่น (reliability) ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์ ใช้วิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.982

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง ให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสุ่มแจกแบบสอบถามตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนราชการจนครบ 271 คน

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (SPSS) มาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคำนวณสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติที่ทดสอบคือ t-test ใช้การวิเคราะห์ One-Sample T Test ใช้การทดสอบทางเดียว (One-tailed Test) แบบมากกว่า และสถิติที่ทดสอบคือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) Square ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร สถิติที่นำมาใช้ทดสอบคือ ค่า r เป็นค่าที่แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นคำถามลักษณะปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วจัดหมวดหมู่ตามเนื้อหาและใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และการจัดอันดับ ภายใต้กรอบ CIPP Model

1.4 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้

1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานโยธา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.8 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี ร้อยละ 41.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 68.6 สังกัดสำนักงานก่อสร้างและบูรณะ ร้อยละ 20.3 ระดับตำแหน่งชำนาญงาน ร้อยละ 42.8

1.4.2 ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ด้านความต้องการของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือ ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 การ

กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 และผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ผลลัพธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมาคือ การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 และโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้การทุจริตและการกระทำผิดระเบียบวินัยของข้าราชการลดลง อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ

2) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาคือ การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานโยธา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 และหน่วยงานจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการเห็นความสำคัญคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

3) ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 รองลงมาคือ การใช้วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความพร้อมเพรียงกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 และการดำเนินกิจกรรมโดยไม่ใช้งบประมาณไม่ก่อให้เกิดปัญหาการจัดกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

4) การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ การกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 และระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เหมาะสมกับการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

5) ความต้องการของข้าราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเป็นโครงการเสริมสร้างฯ เป็นโครงการที่มีประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือสามารถนำหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวคิดในการปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อให้มีความถูกต้องเสมอภาคและมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาพัฒนาตนพัฒนางานเพื่อให้องค์กรและประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 ควรดำเนินงานโครงการเสริมสร้างฯ ต่อเนื่องทุกปี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 และโครงการเสริมสร้างฯ ได้รับการยอมรับจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

1.4.3 ปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างฯ นำทางชีวิต

ในภาพรวม จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริบท อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 รองลงมาคือ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 และด้านปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านบริบท พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยให้ข้าราชการเห็นความสำคัญเรื่องคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยให้ข้าราชการนำหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ช่วยพัฒนาทัศนคติของข้าราชการให้ดำเนินชีวิตประจำวันได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ สนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมครบตามที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 สภาพแวดล้อมของสถานที่จัดกิจกรรมมีผลต่อการดำเนินโครงการเสริมสร้างฯ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 โครงการเสริมสร้างฯ กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 กิจกรรมเกี่ยวกับการรับฟังคำสอนทางศาสนามีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติตนปฏิบัติงานของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 และวัตถุประสงค์โครงการเสริมสร้างฯ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 ตามลำดับ

2) ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า วิทยากรมีความรู้ความสามารถและเทคนิคการถ่ายทอดเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาคือ บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการเสริมสร้างฯ มีการประสานงานให้บริการและให้ความร่วมมือกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 รูปแบบการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 สถานที่จัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ โดยไม่ใช้งบประมาณมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.47 มีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอย่างชัดเจน และระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ตรงตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 และเวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

3) ด้านกระบวนการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การถ่ายทอดเนื้อหาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมีความเหมาะสมและชัดเจน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ดำเนินการตามแผนครบทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 การจัดเตรียมความพร้อมการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีการวางแผนล่วงหน้า และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 และการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ

4) ด้านผลผลิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า การได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ตามที่กำหนดทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 รองลงมาคือ ความตระหนักถึงการดำรงชีวิตด้วยการใช้สติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 ได้ความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้นและชัดเจน และการนำแนวคิดที่ได้รับจากการฟังคำสอนทางศาสนาไปพัฒนาตนพัฒนางานได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 สามารถนำหลักคำสอนทางศาสนาไปใช้ในการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย

3.61 ผลการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ อยู่ในเกณฑ์ดี และมีความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 และสามารถแนะนำและให้คำปรึกษาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้อื่น ได้ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ

1.4.4 ข้อสรุปที่ได้จากความคิดเห็นของข้อปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรมโครงการฯ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นรายละเอียดดังนี้

1) ข้อปัญหา อุปสรรค

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นข้อปัญหาอุปสรรคการดำเนินกิจกรรมโครงการฯ ในประเด็นวันและเวลาในการจัดกิจกรรมเป็นเวลาปฏิบัติงานทำให้เกิดผลกระทบการงาน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาคือ ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีจำนวนมากไปหรือน้อยไป และสถานที่จัดกิจกรรมส่วนใหญ่จัดสถานที่เดิมและขาดความสะดวกในการเดินทางไปเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 16.67 กิจกรรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ ข้าราชการขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม และข้าราชการไม่นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

2) ข้อเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรมโครงการฯ ในประเด็นควรจัดกิจกรรมเป็นประจำและมีความต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 24 รองลงมาคือ ควรจัดรูปแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลายและทันสมัย ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอย่างชัดเจน และการจัดกิจกรรมในภาพรวมมีความเหมาะสมดี คิดเป็นร้อยละ 12 สถานที่จัดกิจกรรมควรจัดทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานและสะดวกในการเดินทาง และควรมีการติดตามผลภายหลังการดำเนินกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 8 ควรกำหนดกิจกรรมให้อยู่ในแผนปฏิบัติราชการทุกหน่วยงานและมีความต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมควรสอบถามความต้องการของข้าราชการ วันและเวลาจัดกิจกรรมควรจัดนอกเวลาราชการเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบการงาน ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ การดำเนินกิจกรรมควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และข้าราชการทุกคนควรให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

1.4.5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1) การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการศึกษาที่ว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” สถิติที่ใช้ทดสอบคือ t-test ใช้การวิเคราะห์ One-Sample T Test และใช้การทดสอบทางเดียว (One-tailed Test) แบบมากกว่า โดยกำหนดสมมติฐานหลัก (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_a) ของการศึกษา คือ H_0 : ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร มีน้อยกว่าร้อยละ 80 ($\mu < 80$) และ H_a : ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ($\mu \geq 80$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ได้ค่า t ที่ได้จากการทดสอบเป็นค่าบวกเท่ากับ 12.968 ซึ่งผลจากการทดสอบได้ค่า Sig. (2-tailed) ของการทดสอบทางเดียวเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้คือ .05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยอมรับ H_a ที่กำหนดไว้ว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 1

2) การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการศึกษาที่ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) Square ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่มีการวัดในระดับช่วงเท่าหรือระดับอัตราส่วนซึ่งจะให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) แบบเพียร์สัน หรือค่า r โดยกำหนดสมมติฐานหลัก (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_a) ของการศึกษา คือ H_0 : ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ($\rho_{xy} = 0$) และ H_a : ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ($\rho_{xy} \neq 0$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ ในด้านบริบทมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการฯ ไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .870$) ในด้านปัจจัยนำเข้ามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการฯ ไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก ระดับอย่างมาก ($r = .914$) ในด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการฯ ไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก อยู่ในระดับอย่างมาก ($r = .917$) และในด้านผลผลิตมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการฯ ไปในทิศทางเดียวกันในทางบวก อยู่ในระดับอย่างมาก ($r = .926$) โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .01 ผลจากการทดสอบได้ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ คือ .05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธ H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ยืนยัน H_a ที่กำหนดไว้ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 2

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ จากผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในกรณีที่พบว่าผลสัมฤทธิ์โครงการดังกล่าว อาจเป็นเพราะ ประการที่หนึ่ง การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานของโครงการฯ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน คือ 1) ให้ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักการโยธาได้รับฟังหลักคำสอนทางศาสนาโดยการจัดกิจกรรมที่วัดหรือสถานปฏิบัติธรรมหรือ

สถานที่อื่นที่เหมาะสม 2) ให้ข้าราชการและลูกจ้างสังกัดสำนักงานโยธาได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดไม่ต่ำกว่า 4 ครั้ง ดังนั้น ทำให้การดำเนินกิจกรรมของโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านผลลัพธ์ เป็นการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงาน เพื่อให้ข้าราชการได้รับความรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม

2.1.2 ด้านความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในด้านการพัฒนาองค์การเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงาน

2.1.3 ด้านความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร เป็นการดำเนินกิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณเพื่อให้ข้าราชการมีส่วนร่วมและเต็มใจร่วมกิจกรรม

2.1.4 ด้านการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน เป็นการจัดกิจกรรมให้อยู่ในกรอบขั้นตอน และระยะเวลา การดำเนินกิจกรรมของโครงการ

2.1.5 ด้านความต้องการของข้าราชการ เป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการได้รับความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรมไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิต

ทั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543: 148-150) และ สุพจน์ ทราญแก้ว (2543: 137-138; อ่างใน ธัญญรัตน์ เรียนกะศิลป์, 2555: 29) ตัวบ่งชี้วัดผลงานตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลลัพธ์ (Outcome Indicators) หมายถึง ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม ตัวบ่งชี้วัดความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าใช้จ่ายของผลลัพธ์ที่แสดงถึงความคุ้มค่า (Value for money) ที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรม และตัวบ่งชี้วัดปริมาณงาน (Workload Indicators) หมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการในการใช้บริการ หรือภาระงานในหน้าที่ของบุคลากร

และสอดคล้องกับ เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2547: 133-134) ตามความหมายของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานและมุ่งเน้นที่ผลงานอันได้แก่ ผลผลิต (outputs) กับผลลัพธ์ (outcomes) และความพึงพอใจของประชาชนหรือหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันมากกว่าที่จะทำงานโดยมุ่งเน้นที่ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานหรือปัจจัยนำเข้า (inputs) และกระบวนการทำงาน (process) ซึ่งเป็นวิธีการที่จะให้ได้ผลสำเร็จของงาน (อาจเป็นกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติในการทำงาน) เหมือนเช่นที่เคยเป็นมาในอดีต การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานกระทำได้โดยการประยุกต์ใช้วิธีการติดตาม (follow-up) และประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานที่อาศัยตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (performance indicators)

ที่เป็นตัวบ่งบอกผลงานให้ปรากฏเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน และผลการดำเนินงานนี้จะนำไปใช้เพื่ออธิบายถึงความคุ้มค่าในการทำงานหรือแสดงถึงความรับผิดชอบในผลงานต่อสาธารณะกับเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2547: 25-29) ปัจจัยแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับการมุ่งความสำคัญไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2548: 61) ตามปัจจัยพื้นฐานการจัดการทรัพยากร 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และความรู้ด้านการจัดการ (Management) ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าว และสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549: 248-249) ที่กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการ: ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory) ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจอยู่บนความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น 2) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะควบคุมบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น 3) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้ดียิ่งขึ้นหรือดีกว่าเดิมในการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่ซับซ้อน และสอดคล้องกับ ผลงานการศึกษาของ พัตร์พิมล จตุรัตน์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สภาพและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนในด้านการกำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดผู้รับผิดชอบไว้ชัดเจน การจัดสภาพแวดล้อมเหมาะสมเอื้อต่อการพัฒนา การจัดกิจกรรมของโรงเรียนเพียงพอและประสบความสำเร็จ การจัดการเรียนการสอนมีทั้งการสอนโดยตรงและสอดแทรกในทุกรายวิชา การเป็นแบบอย่างที่ดีมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติตนของบุคลากรและให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการมีความสัมพันธ์กับผลผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการอย่างน้อย 1 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” จากกลุ่มปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ ทั้ง

4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก และอยู่ในระดับอย่างมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 การพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านบริบทกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร เป็นปัจจัยที่ประกอบด้วย ความสอดคล้องวัตถุประสงค์ แผนปฏิบัติราชการประจำปี ความจำเป็นของโครงการ โดยกล่าวได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ โครงการฯ มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิตมีมากยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งสำนักการโยธาได้กำหนดวัตถุประสงค์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้เป็นกรอบในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในกิจกรรมก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีในหน่วยงาน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริชัย กาญจนวาสี (2552: 14-21) ที่กล่าวถึงการประเมิน (evaluation) = การตรวจสอบความสอดคล้อง (determining congruence) ตามแนวคิดของ Tyler คือ กระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง “ผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้” ซึ่งเป็นความหมายที่ทำให้ผู้จัดทำโครงการเกิดการตื่นตัวในการเขียนวัตถุประสงค์ของโครงการให้มีความชัดเจนในเชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้

2.2.2 การพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านปัจจัยนำเข้ากับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร เป็นปัจจัยที่ประกอบด้วย วิทยากร ข้าราชการ รูปแบบการจัดกิจกรรม สถานที่จัดกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินกิจกรรม โดยกล่าวได้ว่า การมีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม และสถานที่จัดกิจกรรม มีเหมาะสมมากก็จะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิตมีมากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งสำนักการโยธาได้กำหนดขั้นตอน ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม และสถานที่จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2555: 77-80) ซึ่งกล่าวถึงการจำแนกตามสิ่งที่ถูกประเมิน ด้านการประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation) เป็นการประเมินความพร้อมทั้งในเชิงคุณภาพและความพอเพียงของทรัพยากรต่างๆ ก่อนเริ่มโครงการว่า มีทรัพยากรพร้อมที่จะดำเนินโครงการได้หรือไม่ สารสนเทศที่ได้นำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีดำเนินโครงการและวิธีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินโครงการสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2.3 การพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านกระบวนการกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร เป็นปัจจัยที่ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงานตามกิจกรรม การมีส่วนร่วมของข้าราชการ โดยกล่าวได้ว่าการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนที่กำหนด และการเข้าร่วมกิจกรรม ยังมีดำเนินงานกิจกรรมตามแผนครบทุกครั้งและการเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ที่กำหนดไว้ จะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิตมีมากขึ้นด้วย ซึ่งสำนักการโยธาได้มีการวางแผน กำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้ข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 4 ครั้งตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุขุม มุลเมือง (2530 : 4) ตามความหมายการประเมิน หมายถึงกระบวนการเปรียบเทียบข้อมูลในภาคปฏิบัติกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ ความหมายนี้เป็นไปตามแนวคิดของราฟ ไทเลอร์

2.2.4 การพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านผลผลิตกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร เป็นปัจจัยที่ประกอบด้วย ผลจากการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการได้รับความรู้ความเข้าใจตามหลักคำสอนทางศาสนา และหลักคุณธรรมจริยธรรม โดยกล่าวได้ว่า ข้าราชการที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการฯ สามารถนำความรู้ตามหลักคำสอนทางศาสนาและหลักคุณธรรมจริยธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน จะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิตมีมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถ ธรรมโน (อ้างใน จำเนียร ราชแพทยาคม, 2556: 141) ตามความหมายที่ว่า “คุณธรรม” เป็นธรรมที่เป็นคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีข้าราชการมีหน้าที่สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีวิสัยทัศน์ มีพันธกิจที่กำหนดไว้ชัดเจน การที่ข้าราชการบริหารอย่างมีคุณธรรม ประโยชน์สุขของประชาชนก็จะสมบูรณ์ ทุกข์ของประชาชนก็จะไม่หนักนัก ข้าราชการก็สามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กรได้สมบูรณ์ “จริยธรรม” คือ ธรรมที่ดีที่งามที่จะทำให้ผู้ถือปฏิบัติมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความสง่างาม คล้ายๆ สมบัติผู้ดี รวมทั้งกายทั้งใจ และสอดคล้องกับ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต 2538; อ้างใน มนุพันธ์ ชลาชนเดชะ, 2550: 14-15) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำชีวิตให้ดีได้ต้องมีการเรียนรู้ และฝึกฝนพัฒนาให้ชีวิตดำเนินไปอย่างถูกต้อง จนบรรลุความสันติสุข นั่นก็คือ ต้องมีไตรสิกขา อันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา และสอดคล้องกับ ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2552 ตามมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมอันดี

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการ คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ทั้ง 4 ด้าน มีผลกับผลสัมฤทธิ์กับโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรม นำทางชีวิต อย่างมาก ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ด้านบริบท (Context) หน่วยงานควรกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย เหมาะสมกับการพัฒนาหลักคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ และตอบสนองกับความต้องการของข้าราชการเพื่อให้เป็นแนวทางในการวางแผน โครงการ การดำเนินงานกิจกรรมของโครงการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการและยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญ

3.1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หน่วยงานควรจัดรูปแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลาย โดยสามารถจัดรูปแบบกิจกรรมทั้งด้านภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และจัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลายรูปแบบทั้งด้านการเวียนแจ้งตามส่วนราชการและการตีประกาศประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการ พร้อมระบุสถานที่ วันและเวลาในการจัดกิจกรรมให้เห็นอย่างชัดเจน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน เช่น ข้าราชการ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด

3.1.3 ด้านกระบวนการ (Process) หน่วยงานควรวางแผนการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบและควรมีการยืดหยุ่นในการดำเนินกิจกรรม พร้อมเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม และจัดกิจกรรมให้มีความต่อเนื่องเพื่อให้กิจกรรมของโครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.4 ด้านผลผลิต (Product) ข้าราชการทุกคนควรยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับกิจกรรมของโครงการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และสามารถนำหลักคำสอนศาสนาไปใช้ควบคู่กับการปฏิบัติงานให้มีความเสมอภาคและความเป็นธรรมกับประชาชน

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมหลักคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการนำไปใช้ในการปฏิบัติ งานให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม อันดี

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้กิจกรรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษม วัฒนชัย. (2557). *โรงเรียนคุณธรรม*. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- ข้อมูลและโครงสร้างของหน่วยงานราชการกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2559 จาก <http://www.bangkok.go.th>.
- ข้อมูลวิทยานิพนธ์. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2559 จาก <http://www.stou.ac.th>.
- ขวัญภา อุณหกานต์. (2553). *การประเมินโครงการคุณธรรมนำความรู้สู่ความดีของโรงเรียนต้นแบบคุณธรรมนำความรู้สู่ความดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- จารุณี ถาวรเรืองฤทธิ์. (2545). *การประเมินผลการดำเนินการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการครู ตามโครงการพัฒนาจิตเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เจริญรัตน์ ชุตติกาญจน์. (2555). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารกรุงเทพมหานคร*. *วารสารต้นทูนมนุษย์*. 9,2 (มิถุนายน-กันยายน): 6-13.
- จำเนียร ราชแพทยาคม. (2556). *คู่มือการอบรมเข้มเสริมประสบการณ์มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์*. หน้า 140-141.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2547). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 2.2 (กรกฎาคม): 133-134, 137-138.
- ชโลธร อุดรพาท. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในเขตจังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดสมุทรสาคร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชัยญารัตน์ เรียงกะศิลป์. (2555). *ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิรภัย จันทร์สวัสดิ์. (2551). *คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณนักบริหารกับการกำกับดูแลที่ดี*. กรุงเทพมหานคร: สุตรไฟศาล.

- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2554). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพมหานคร: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- พงศ์พร เทพลีริ. (2555). กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม
ของข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร. *วารสารต้นทุนมนุษย์*. 9,2
(มิถุนายน-กันยายน) : 29-32.
- พระมหาประ โยชนม์ ติงพะงษ์. (2549). *การประเมินโครงการฝึกอบรมศีลธรรมค่ายคุณธรรมจริยธรรม
เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสำหรับนักเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- พัทธ์พิมล จัตูรัตน์. (2555). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
นักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*.
(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2555). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. กรุงเทพมหานคร: เข้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- มนูพันธ์ ชลาชนเดชะ. (2550). *คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2544). *การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ*.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2549). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ชรรมสาร.
- สมคิด บางโม. (2548). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมปอง ภัคดิกิจ. (2552). *การประเมินโครงการพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน
โรงเรียนบ้านทุ่งบก อำเภอจุฬาภรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3*. (ค้นคว้าแบบอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2547). *คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*.
กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สว่าง ชูช่วย. (2551). *การประเมินโครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. (ภาคนิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- สุขุม มูลเมือง. (2530). *เทคนิคการประเมินผลโครงการ, งานวิจัยเศรษฐกิจการศึกษา กองแผนงาน*.
สำนักงานปลัดกระทรวง, กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานโยธา. (2556). *โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556.*

สำนักงานเลขานุการ, สำนักงานโยธา.

สำนักงานโยธา. (2556). *แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2556 ของสำนักงานโยธา.*

กองแผนงานและประสานสาธาณูปโภค สำนักงานโยธา, กรุงเทพมหานคร.

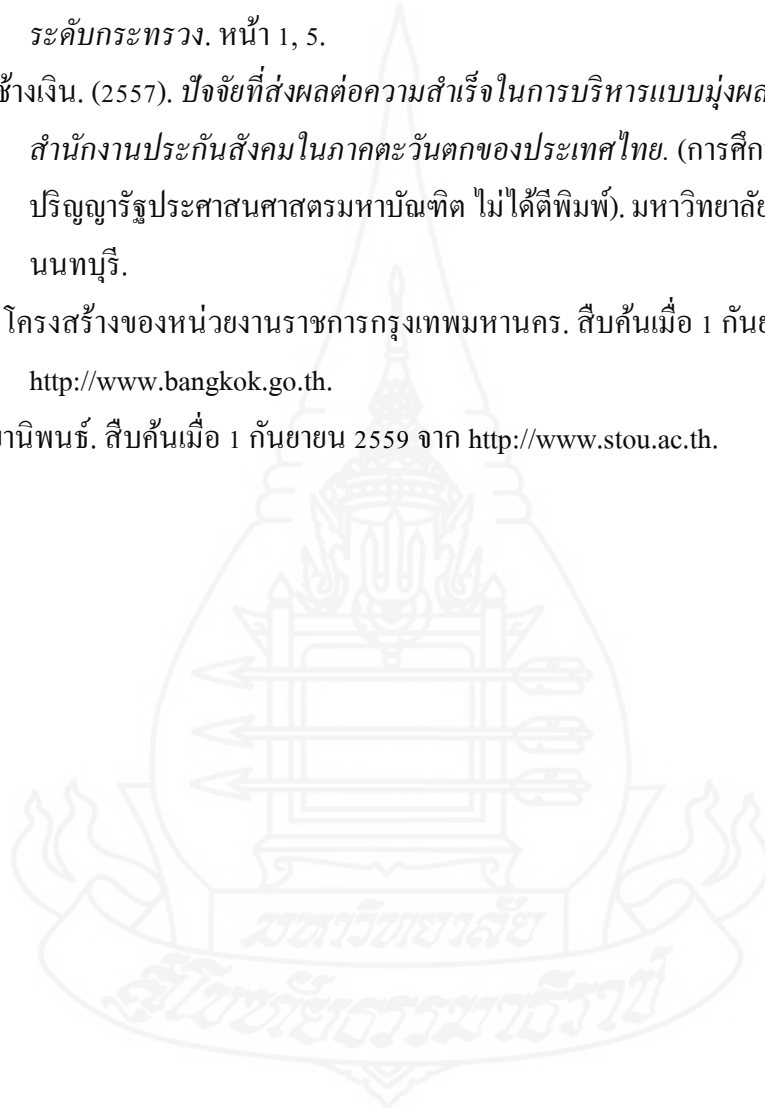
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). *คู่มือการวางระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับกระทรวง.* หน้า 1, 5.

ฤทัยรัตน์ ช้างเงิน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ สำนักงานประกันสังคมในภาคตะวันตกของประเทศไทย.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ข้อมูลและโครงสร้างของหน่วยงานราชการกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2559 จาก

<http://www.bangkok.go.th>.

ข้อมูลวิทยานิพนธ์. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2559 จาก <http://www.stou.ac.th>.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา

ชื่อ-สกุล	นายกิตติพงษ์ ผู้วิจารณ์
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มงานประสานการอนุญาตสาธารณูปโภค
สถานที่ปฏิบัติงาน	กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค สำนักงานโยธา
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบัน	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ชื่อ-สกุล	นายชัยณรงค์ โชติวรธกวิช
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มงานระบบข้อมูล
สถานที่ปฏิบัติงาน	กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค สำนักงานโยธา
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบัน	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ชื่อ-สกุล	นางฉลวย กองเงิน
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มงานการคลัง
สถานที่ปฏิบัติงาน	สำนักงานเลขานุการ สำนักงานโยธา
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบัน	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



ภาคผนวก ข

ผลการพิจารณาความสอดคล้องของค่า IOC

ตารางแสดงผลการพิจารณาระดับความสอดคล้องระหว่างข้อกำหนดที่ต้องการทราบ

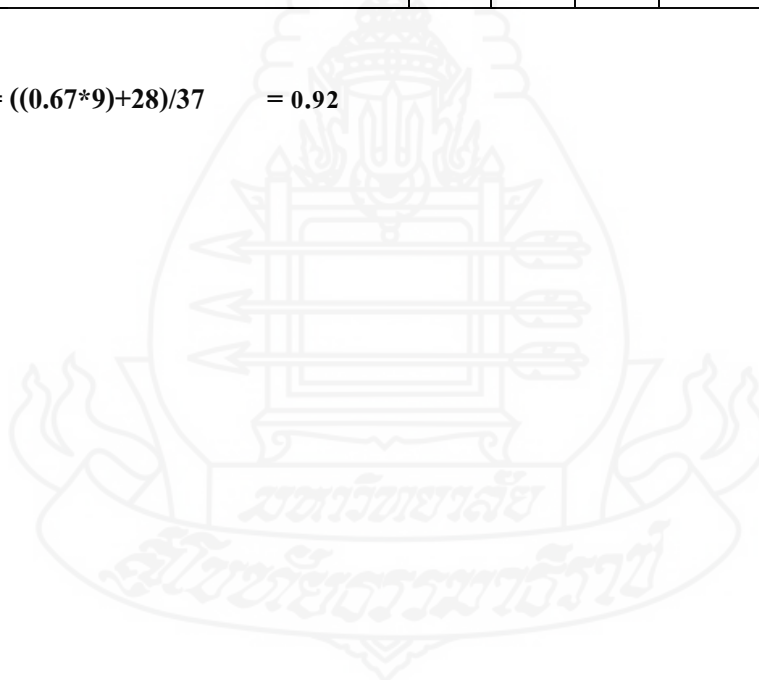
ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC = $\sum R/n$	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต						
ด้านบริบท						
1. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. วัตถุประสงค์โครงการเสริมสร้างธรรมฯ สอดคล้อง กับความต้องการของข้าราชการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ สนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมครบตามที่กำหนด	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
4. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการเห็นความสำคัญเรื่องคุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยพัฒนาทัศนคติของข้าราชการให้ดำเนินชีวิตประจำวันได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการนำหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9. กิจกรรมเกี่ยวกับการรับฟังคำสอนทางศาสนา มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติตนปฏิบัติงานของข้าราชการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC = $\sum R/n$	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10. สภาพแวดล้อมของสถานที่จัดกิจกรรม มีผลต่อการดำเนินโครงการเสริมสร้างฯ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11. ด้านปัจจัยนำเข้า วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และเทคนิคการถ่ายทอด เรื่องคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12. บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการเสริมสร้างฯ มีการประสานงาน ให้บริการ และให้ความร่วมมือกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
13. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14. รูปแบบการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
16. มีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอย่างชัดเจน	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
17. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ โดยไม่ใช้งบประมาณ มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19. สถานที่จัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20. เวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC = $\sum R/n$	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
21. ระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ตรงตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านกระบวนการ						
22. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีการวางแผนล่วงหน้า	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23. การจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ดำเนินการตามแผนครบทุกครั้ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24. การจัดเตรียมความพร้อมการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความเหมาะสม	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
25. การถ่ายทอดเนื้อหาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มีความเหมาะสมและชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
27. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านผลผลิต						
28. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
29. ท่านคิดว่าผลการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ อยู่ในเกณฑ์ดี	0	1	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
30. ท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ตามที่กำหนดทุกครั้ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32. ท่านได้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้นและชัดเจน	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ

ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	IOC = $\sum R/n$	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
33. ท่านนำแนวคิดที่ได้รับจากการฟังคำสอนทางศาสนาไปพัฒนาตนพัฒนางานได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34. ท่านนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
35. ท่านสามารถนำหลักคำสอนทางศาสนา มาใช้ในการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน	1	0	1	2	0.67	ไม่ แน่ใจ
36. ท่านตระหนักถึงการดำรงชีวิตด้วยการใช้สติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	2	0.67	ไม่ แน่ใจ
37. ท่านสามารถแนะนำและให้คำปรึกษาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้อื่นได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

$$\text{ค่า IOC} = ((0.67*9)+28)/37 = 0.92$$



ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เกี่ยวข้อง			คะแนนรวม	IOC = $\sum R/n$	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต						
ผลลัพธ์						
1. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้การทุจริตและการกระทำผิดระเบียบวินัยของข้าราชการลดลง	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร						
5. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการของสำนักการโยธา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. หน่วยงานจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการเห็นความสำคัญคุณธรรม จริยธรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร						
8. ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความพร้อมเพียงกัน	0	1	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
9. การดำเนินกิจกรรมโดยไม่ใช้งบประมาณไม่ก่อให้เกิดปัญหาการจัดกิจกรรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10. การใช้วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นที่ต้องการ	ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	IOC = $\sum R/n$	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
11. การบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีประสิทธิภาพ	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
12. การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13. การกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ มีความชัดเจน	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ
14. ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เหมาะสมกับการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15. ความต้องการของข้าราชการโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ได้รับการยอมรับจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกฝ่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ดียิ่งขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17. ท่านเห็นว่าโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นโครงการที่มีประโยชน์	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18. ท่านคิดว่าควรดำเนินงานโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ต่อเนื่องทุกปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19. ท่านสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาพัฒนาตนพัฒนางานเพื่อให้องค์กรและประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20. ท่านสามารถนำหลักคำสอนทางศาสนามาเป็นแนวคิดในการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความถูกต้อง เสมอภาค และมีความเป็นธรรม	1	0	1	2	0.67	ไม่แน่ใจ

$$\text{ค่า IOC} = ((0.67*6)+14)/20 = 0.90$$

$$\text{ค่า IOC ทั้งหมด} = ((0.67*15)+42)/57 = 0.91$$



ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

ของสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

ตอนที่ 4 คำถามลักษณะปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30-40 ปี

41-50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

น้อยกว่า ปวส.

ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สังกัดส่วนราชการ

สำนักงานเลขานุการ

กองควบคุมการก่อสร้าง

กองแผนงานและประสานสาธารณูปโภค

กองควบคุมอาคาร

กองวิเคราะห์และวิจัย

กองจัดกรรมสิทธิ์

สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ

กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน

สำนักงานออกแบบ

5. ระดับตำแหน่ง

ชำนาญการพิเศษ

อาวุโส

ชำนาญการ

ชำนาญงาน

ปฏิบัติการ

ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบริบท					
1. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปี					
2. วัตถุประสงค์โครงการเสริมสร้างธรรมฯ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ					
3. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ สนับสนุนให้ข้าราชการเข้าร่วมกิจกรรมครบตามที่กำหนด					
4. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการเห็นความสำคัญเรื่องคุณธรรม จริยธรรม					
5. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการ					
6. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยพัฒนาทัศนคติของข้าราชการให้ดำเนินชีวิตประจำวันได้					
7. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรมเพิ่มขึ้น					
8. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ ช่วยให้ข้าราชการนำหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี					
9. กิจกรรมเกี่ยวกับการรับฟังคำสอนทางศาสนามีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติตนปฏิบัติงานของข้าราชการ					
10. สภาพแวดล้อมของสถานที่จัดกิจกรรม มีผลต่อการดำเนินโครงการเสริมสร้างธรรมฯ					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านปัจจัยนำเข้า					
11. วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และเทคนิคการถ่ายทอดเรื่องคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม					
12. บุคลากรที่รับผิดชอบ โครงการเสริมสร้างฯ มีการประสานงาน ให้บริการ และให้ความร่วมมือกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม					
13. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเหมาะสม					
14. รูปแบบการจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
15. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย					
16. มีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบอย่างชัดเจน					
17. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของหน่วยงาน					
18. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ โดยไม่ใช้งบประมาณ มีความเหมาะสม					
19. สถานที่จัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสม					
20. เวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ มีความเหมาะสม					
21. ระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างฯ ตรงตามเวลาที่กำหนด					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกระบวนการ					
22. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมะ มีการวางแผนล่วงหน้า					
23. การจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมะ ดำเนินการตามแผนครบทุกครั้ง					
24. การจัดเตรียมความพร้อมการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมะ มีความเหมาะสม					
25. การถ่ายทอดเนื้อหาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มีความเหมาะสมและชัดเจน					
26. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมะ เอื้อต่อการเข้าร่วมกิจกรรม					
27. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมะ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วม					
ด้านผลผลิต					
28. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมะ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง					
29. ท่านคิดว่าผลการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมะ อยู่ในเกณฑ์ดี					
30. ท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมะ					
31. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมะ ตามที่กำหนดทุกครั้ง					
32. ท่านได้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้นและชัดเจน					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33. ท่านนำแนวคิดที่ได้รับจากการฟังคำสอนทางศาสนาไปพัฒนาตนพัฒนางานได้					
34. ท่านนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี					
35. ท่านสามารถนำหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน					
36. ท่านตระหนักถึงการดำรงชีวิตด้วยการใช้สติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ					
37. ท่านสามารถแนะนำและให้คำปรึกษาเรื่องคุณธรรมจริยธรรม แก่ผู้อื่นได้					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์โครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับผลสัมฤทธิ์ที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ประเด็นคำถาม	ระดับผลสัมฤทธิ์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลลัพธ์					
1. การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมฯ เป็นไปตามเป้าหมายและแผนที่กำหนด					
3. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้น					
4. โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ทำให้การทุจริตและการกระทำผิดระเบียบวินัยของข้าราชการลดลง					

ประเด็นคำถาม	ระดับผลสัมฤทธิ์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร การดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมชา เป็นไปแผนปฏิบัติการของสำนักการโยธา					
6. หน่วยงานจัดกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมชา เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการเห็นความสำคัญคุณธรรม จริยธรรม					
7. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมชา ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง					
8. ความคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมชา มีความพร้อมเพียงกัน					
9. การดำเนินกิจกรรมโดยไม่ใช้งบประมาณ ไม่ก่อให้เกิด ปัญหาการจัดกิจกรรม					
10. การใช้วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมมีความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด					
11. การบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมของโครงการ เสริมสร้างธรรมชา มีประสิทธิภาพ					
12. การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรม ของโครงการเสริมสร้างธรรมชา มีความชัดเจน					
13. การกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมของโครงการ เสริมสร้างธรรมชา มีความชัดเจน					
14. ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมของโครงการเสริม สร้างธรรมชา เหมาะสมกับการให้ความรู้เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการ					
15. ความต้องการของข้าราชการ โครงการเสริมสร้างธรรมชา ได้รับการยอมรับจาก ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกฝ่าย					
16. กิจกรรมของโครงการเสริมสร้างธรรมชา ส่งผลต่อ การดำเนินชีวิตที่ดียิ่งขึ้น					
17. ท่านเห็นว่าโครงการเสริมสร้างธรรมชา เป็นโครงการ ที่มีประโยชน์					

ประเด็นคำถาม	ระดับผลสัมฤทธิ์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. ท่านคิดว่าควรดำเนินงาน โครงการเสริมสร้างธรรมฯ ต่อเนื่องทุกปี					
19. ท่านสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาพัฒนาตนพัฒนา งานเพื่อให้องค์กรและประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด					
20. ท่านสามารถนำหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวคิด ในการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความถูกต้อง เสมอภาค และมีความเป็นธรรม					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการเสริมสร้างธรรม นำทางชีวิต

4.1 ปัญหา อุปสรรค การดำเนินกิจกรรมของ โครงการเสริมสร้างธรรมฯ

- ด้านบริบท.....

- ด้านปัจจัยนำเข้า.....

- ด้านกระบวนการ.....

- ด้านผลผลิต.....

4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรมของ โครงการเสริมสร้างธรรมฯ

- ด้านบริบท.....

- ด้านปัจจัยนำเข้า.....

- ด้านกระบวนการ.....

- ด้านผลผลิต.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวกาญจนา งอกลาภ
วัน เดือน ปีเกิด	22 พฤษภาคม 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2543 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2544
สถานที่ทำงาน	กองควบคุมการก่อสร้าง สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

