

การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ปริณิพานิพนธ์

ของ

นราทิพย์ พุ่มทรัพย์

27 ก.ย. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
มีนาคม 2537
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รศ. เขียวศรี วิวิธสิริ)
..... กรรมการ
(รศ. ดร. สุนทร โคตรบรรเทา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รศ. เขียวศรี วิวิธสิริ)
..... กรรมการ
(รศ. ดร. สุนทร โคตรบรรเทา)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผศ. ดร. เสาวนีย์ เลวลัย)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 20 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือและการแนะนำอย่างดียิ่งจาก รศ.เชียรศรี วิวิธสิริ และ รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ซึ่งเป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ของผู้วิจัย รวมทั้ง ผศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ที่กรุณา ร่วมเป็นกรรมการสอบ และให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดเวลา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รศ.บุญมา ทานสัมฤทธิ์ รศ.อาภรณ์ พุกกะมาน ผศ.ดร.พิตร ทองชั้น รศ.ดร.ปฐม นิคมานนท์ อาจารย์พรศรี ทองสมจิตร ที่ได้ช่วยให้คำแนะนำ และพิจารณาแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้า

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พลตรี จาลอง ศรีเมือง ผู้อำนวยการโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณสมพงษ์ พังเจริญจิตต์ ผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร หัวหน้าโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ได้กรุณาให้ข้อมูลรายละเอียด คำแนะนำ ข้อคิด ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตและขอขอบคุณอาจารย์ผู้ผ่านการอบรมทั้ง 203 ท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้อย่างสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบน้อมระลึกถึงพระคุณอันสูงยิ่งของบิดามารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ซึ่งได้เมตตาให้การสนับสนุนให้กำลังใจและประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณคุณสุภาพร พานสัมฤทธิ์ ที่กรุณาพิมพ์ปริญญานิพนธ์มาตั้งแต่เริ่มแรกจนแล้วเสร็จด้วยความเรียบร้อย

นราทิพย์ พุ่มทรัพย์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	สมมติฐานการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	การประเมินโครงการ	9
	ความหมายของการประเมิน	9
	ความหมายของโครงการ	10
	ความหมายของการประเมินโครงการ	11
	กระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรม	11
	วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ	12
	ประโยชน์ของการประเมินโครงการ	13
	รูปแบบของการประเมินโครงการ	15
	ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม	22
	โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	22
	หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
	งานวิจัยในประเทศ	27
	งานวิจัยในต่างประเทศ	30

3	วิธีดำเนินการวิจัย	33
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
	การวางระบบการประเมินโครงการอบรม	36
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
	การวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
	ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	44
	ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่าน	
	การอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต	47
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	
	ผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต	67
	ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค	
	และข้อเสนอแนะในโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการครู	
	กรุงเทพมหานคร	244
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	253
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	253
	สมมติฐานการวิจัย	253
	วิธีดำเนินการวิจัย	253
	สรุปผลการวิจัย	254
	อภิปรายผล	258
	ข้อเสนอแนะ	265

บรรณานุกรม	268
------------------	-----

ภาคผนวก

ก. หลักสูตรโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร ..	275
ตารางอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร	285
ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือ	290
ค. หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	292
หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์	293
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	294
ง. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	296
ประวัติย่อผู้วิจัย	309

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรมจำแนกตามกลุ่มเขตการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	34
2 ขอบข่ายประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร	36
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว	45
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการรู้ด้านปัจจัยแวดล้อม .	47
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมด้านปัจจัยแวดล้อมต่อการพัฒนาตนเอง	49
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสม ด้านปัจจัยแวดล้อมต่อการพัฒนางาน	52
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้น	54
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมด้านกระบวนการ ..	58
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมด้านผลผลิตต่อการนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง	61
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมด้านผลผลิตต่อการนำผลการอบรมไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	63
11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต	65
12 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกตามเพศ	67

13	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ	69
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน จำแนกตามเพศ	71
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น จำแนกตามเพศ	73
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านกระบวนการ จำแนกตามเพศ	77
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิดที่ได้ไปพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ	79
18	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิดที่ได้ไปพัฒนางาน จำแนกตามเพศ	81
19	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ	83
20	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความต้องการรู้ในหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกตามอายุ	85
21	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ	91
22	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน จำแนกตามอายุ	96
23	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น จำแนกตามอายุ	101
24	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบเสียงในห้องบรรยาย จำแนกตามอายุ	112
25	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านกระบวนการ จำแนกตามอายุ	113
26	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ	118

27	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนาตนเอง เรื่องกิจกรรมชมสไลด์ ชุด เพลงดอกไม้คุณธรรม จำแนกตามอายุ	124
28	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลการผลิต : การนำผล การอบรมไปพัฒนาตนเอง เรื่องกิจกรรมชมสไลด์ ชุด ฝันร้ายเมื่อเที่ยงคืน จำแนกตามอายุ	125
29	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนางาน ในความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ	126
30	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผ่านการอบรม ที่มีต่อโครงการ อบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต จำแนกตามอายุ	132
31	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความต้องการรู้ ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกตาม สถานภาพทางครอบครัว	137
32	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับ ความต้องการรู้เรื่องวิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ จำแนกตาม สถานภาพทางครอบครัว	143
33	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับ ความต้องการรู้เรื่องวิถีการสร้างชุมชน จำแนกตามสถานภาพ ทางครอบครัว	144
34	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับ ความต้องการรู้เรื่องการพึ่งตนเอง จำแนกตามสถานภาพ ทางครอบครัว	145
35	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อ การพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว	146

36	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อ การพัฒนางาน จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว	151
37	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น จำแนกตามสถานภาพทาง ครอบครัว	156
38	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านกระบวนการ จำแนกตามสถานภาพ ทางครอบครัว	167
39	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว	172
40	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลผลิต เกี่ยวกับการนำผลการอบรม ไปพัฒนาตนเอง เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต จำแนกตามสถานภาพ ทางครอบครัว	178
41	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนางาน ในความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว	179
42	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อ โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ ทางครอบครัว	185
43	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความต้องการรู้ ในหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกตาม ระดับการศึกษา	190
44	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อ การพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา	196
45	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อ การพัฒนางาน จำแนกตามระดับการศึกษา	201
46	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับ ความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน เรื่องปัญหาด้านนโยบาย จำแนกตาม ระดับการศึกษา	206

47	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น จำแนกตามระดับการศึกษา ...	207
48	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านกระบวนการ จำแนกตามระดับการศึกษา	218
49	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการประสานงาน ของผู้รับผิดชอบโครงการ ที่มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา	224
50	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการ ประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับ การฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา	225
51	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการประสานงาน ของผู้รับผิดชอบโครงการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตาม ระดับการศึกษา	226
52	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา	227
53	เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนางาน จำแนกตามระดับการศึกษา	233
54	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อ โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับ การศึกษา	239
55	ความพึงพอใจด้านปัจจัยเบื้องต้นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม	245
56	ความพึงพอใจด้านกระบวนการของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม	246
57	ความพึงพอใจด้านผลผลิตของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม	247
58	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อบกพร่อง และอุปสรรคด้านปัจจัยแวดล้อม	248
59	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อบกพร่อง และอุปสรรคด้านปัจจัยเบื้องต้น	249
60	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อบกพร่อง และอุปสรรคด้านกระบวนการ	250
61	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร	251

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	แบบจำลองการสับสนุนของสแตก	18
2	ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินและการตัดสินใจในแบบจำลองชิปปี้	21

ภูมิหลัง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยได้รับผลสำเร็จอย่างสูงในการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่ก็มีปัญหาสังคมด้านพัฒนาจิตใจ และสถาบันครอบครัวตลอดจนปัญหาด้านวัฒนธรรมตามมา ด้วยเหตุนี้การให้ความเอาใจใส่อย่างจริงจังต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตใจ วัฒนธรรม และสังคมในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการพัฒนาเศรษฐกิจ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นต่อการมี เสถียรภาพของสังคมไทย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539. 2535 : 203)

การพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมาทำให้กรุงเทพมหานครขยายตัวจากเมืองหลวงขนาดเล็ก กลายเป็นมหานครขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของโลกปัจจุบัน (แผนพัฒนากรุงเทพมหานครฉบับที่ 4 พ.ศ. 2535 - 2539. 2535 : 1) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530 - 2534 เน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนมากขึ้นกว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 - 5 ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นงานสำคัญที่เป็นพื้นฐานให้ประชาชนไทย ไม่จำกัด ว่าเป็นข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรธุรกิจภาคเอกชน นักเรียน และนิสิตนักศึกษา เท่านั้น แต่หมายถึงประชาชนแต่ละคนที่อยู่ในประเทศไทยให้มีความเป็นอยู่ มีมาตรฐานดีขึ้นทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองทั้งในการแก้ไขปัญหา วางแผนชีวิตและพัฒนา ชีวิตให้ได้ด้วยตนเอง

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทาง ด้านเศรษฐกิจและสังคม ประกอบกับการพัฒนาที่ขาดสมดุลจึงก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางด้านสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาความเห็นแก่ตัว เอารอดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ขาดระเบียบ ความเข้าใจต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และปัญหา เศรษฐกิจอันเกิดจากการมีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย ซึ่งอาจเกิดจากการที่ค่าครองชีพสูงขึ้นหรือ อาจเกิดจากการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยตามค่านิยมของสังคม สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ทำให้คนเมือง จำนวนไม่น้อยมีคุณภาพชีวิตตกต่ำลง ผลกระทบกระเทือนมาถึงคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู นักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป ถ้าปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไข อาจทำให้สภาพสังคม ของกรุงเทพมหานครในอนาคตประสบปัญหามากยิ่งขึ้น

ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาเหล่านี้และการแก้ปัญหาในระยะยาว นั่นคือการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียนผ่านทางครูผู้สอน เนื่องจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 243,679 คน (สำนักการศึกษา. 2535 : 6) ยังอยู่ในวัยที่สามารถปลูกฝังค่านิยมให้ได้ไม่ยากนัก แต่ทั้งนี้ครูผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจทัศนคติและการประพฤติปฏิบัติตนที่เหมาะสม และเป็นตัวอย่างที่ดีต่อศิษย์ ต่อข้าราชการครูภายในโรงเรียนเดียวกัน และต่อชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ดังนั้นจึงมีนโยบายให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เข้ารับการอบรมโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ณรงค์ศักดิ์ ทะละกัญ และคนอื่น ๆ (2532 : 1 - 2) ให้ความเห็นว่า การเริ่มต้นพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเริ่มจากปลายเหตุแล้วเน้นการแก้ไขอยู่เพียงส่วนเดียว โดยไม่สนใจส่วนอื่น ๆ ที่จะทำให้ชีวิตมีคุณภาพ ได้เคยมีผู้คิดพัฒนาจากจุดนี้กันมากมาแล้ว แต่ยังมีอาจหาบทสรุปลงได้ว่าจะใช้รูปแบบใด เพราะการพัฒนาคนมีเงื่อนไขสำคัญอยู่ตรงที่ว่า ถ้าแต่ละคนยังไม่รู้จักตนเองอย่างแท้จริงแล้ว คนนั้นย่อมหมดโอกาสรู้จักคนอื่นอย่างแท้จริงเช่นกัน สำหรับการจัดการอบรมที่ชี้แนะให้ผู้เรียนนำแนวความคิดการแก้ที่ปลายเหตุส่วนใดส่วนหนึ่ง มาเป็นรูปแบบกำหนดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองยังทำให้ผู้เรียน รู้สึกสูญเสียอิสรภาพ รู้สึกเป็นภาระที่เพิ่มมากขึ้น อาจยอมทำตามได้บ้างในระยะแรก แล้วทุกอย่างจะเลือนหายไปจนหมดสิ้น ซึ่งนับเป็นความสูญเสียในด้านการลงทุนอย่างมหาศาล จากการจัดอบรมสัมมนาดังกล่าวซ้ำแล้วซ้ำอีก

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539 (2535 : 205) ได้กำหนดแนวทางพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาจิตใจ และสร้างค่านิยมที่ดีงามไว้ ประการหนึ่ง คือ

ปรับปรุงหลักสูตร และวิธีการเรียนการสอน โดยเน้นวิธีการฝึกอบรมในเชิงวิทยาศาสตร์ ที่สอนให้คนคิดในเชิงวิเคราะห์วิจัย หาเหตุผล รู้จักตนเองและเน้นการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนการผลิต และฝึกอบรมครูให้มีความสามารถสอดแทรกคุณค่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามในกระบวนการเรียนการสอน และการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ปัจจุบันคือแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2535 - 2539 (2535 : 129 - 130) ได้กำหนดแผนพัฒนากำลังคนโดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. ให้การบริหารงานบุคลากรของกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับปริมาณงานโดยใช้ระบบคุณธรรมและสวัสดิการ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและจริยธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

โครงการหลักในแผนพัฒนากำลังคนนี้มีโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู กรุงเทพมหานครรวมอยู่ด้วย

สำหรับยุทธศาสตร์ในการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู กรุงเทพมหานครนั้น เป็นการอบรมที่เน้นพัฒนาตนเองก่อน โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเรื่อง

1. ประโยชน์ต่อตนเอง โดยตนเองจะได้ประโยชน์เป็นคนแรก คือทำให้ตนเองมีความสุข ความพอใจ ความสบายใจ เข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง
2. ประโยชน์ต่อครอบครัว โดยเมื่อตนเองมีความสุข ความพอใจ จะสามารถทำให้ผู้อยู่ใกล้ชิด คือครอบครัวมีความสุข ความเข้าใจกัน
3. ประโยชน์ต่อการทำงาน โดยเมื่อตนเองสบายใจ ครอบครัวมีความสุข การปฏิบัติงานย่อมมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ คุณภาพการสอนจะดีขึ้น ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ต่อโรงเรียนย่อมมีมากขึ้น ความเสียสละเพื่อส่วนรวมจะทวีขึ้นตามลำดับ
4. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ โดยหลังจากการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันอย่างมีคุณภาพแล้ว การงานที่พัฒนาขึ้นมาจากความเต็มใจของตนเอง ผลงานย่อมมีประสิทธิภาพ เป็นไปในทางสร้างสรรค์ประเทศชาติย่อมเจริญก้าวหน้า พัฒนาได้อย่างแน่นอน

ดังนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้เวลาการอบรม 4 วัน 3 คืน จึงเป็นการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนางานด้าน "งานของชีวิต" เป็นสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดความสุขความพอใจในการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นสำคัญ ซึ่งจะทำให้ตนเองสามารถพัฒนางานอาชีพต่อไปอย่างมีคุณภาพ ด้วยความสุข ความพอใจของตนเอง ทั้งนี้เพราะ "ไม่มีใครสามารถบังคับให้คนทำงานอย่างมีคุณภาพได้ นอกจากเขาจะเต็มใจและพอใจที่จะผลิตผลงานที่มีคุณภาพด้วยตัวเขาเองเท่านั้น"

การฝึกอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตนี้ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2530 ถึงปีงบประมาณ 2535 มีข้าราชการครูเข้ารับการอบรมไปแล้ว 32 รุ่น จำนวน 2,843 คน

อย่างไรก็ดีแม้โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความสำคัญและดำเนินการอบรมข้าราชการครูไปแล้วหลายรุ่นก็ยัง ไม่มีการติดตามผลและการประเมินผลโครงการอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยการประเมินโครงการครั้งนี้ใช้รูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองซิปป์ (CIPP MODEL) ของเดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) เพื่อให้ทราบว่าโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด และมีสิ่งใดต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินงานของโครงการนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2535 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน ตามแนวรูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองซิปป์ (CIPP MODEL) คือ ปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน คือ ปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพการดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ สำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา การจัดดำเนินการโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ได้ข้อมูลของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่ผ่านการอบรมในการนำผลงานจากการอบรมไปใช้พัฒนาตนเองและงานในความรับผิดชอบ

3. ได้ข้อมูลสำหรับผู้บริหารกรุงเทพมหานครและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปรับปรุงแก้ไขและขยายการดำเนินการจัดโครงการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ และความสนใจของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2535 กระทำโดยใช้แบบสอบถาม ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูผ่านการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการใน 4 ด้าน คือ ปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต

1. ประชากร กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในปีงบประมาณ 2535
2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากประชากรข้างต้น ดังมีรายละเอียดในบทที่ 3
3. ตัวแปร ในการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้กำหนดตัวแปรไว้ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

3.1.2 อายุ แบ่งเป็น

- 1) น้อยกว่า 35 ปี
- 2) 35 - 45 ปี
- 3) มากกว่า 45 ปี

3.1.3 สถานภาพทางครอบครัว แบ่งเป็น

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) อื่น ๆ

3.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตใน

4 ด้าน คือ

3.1.1 ปัจจัยแวดล้อม

3.1.2 ปัจจัยเบื้องต้น

3.1.3 กระบวนการ

3.1.4 ผลผลิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่จะให้ได้มาซึ่งส่วนสำคัญของข้อมูล สำหรับตัดสินคุณค่า บอกผลการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายของโครงการ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยใช้ การประเมินโครงการ แบบจำลองซิปป์ (CIPP MODEL) ซึ่งประกอบด้วย การประเมิน

4 ด้านคือ

1.1 ปัจจัยแวดล้อม (Context) หมายถึง สภาพหรือข้อมูล ความต้องการ ความเหมาะสมที่เป็นพื้นฐานนำไปสู่หลักการ เหตุผล ที่ใช้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ อบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

1.2 ปัจจัยเบื้องต้น (Input) หมายถึง ทรัพยากรต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการ จัดดำเนินโครงการ ได้แก่ วิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ระยะเวลา

1.3 กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานระหว่าง การฝึกอบรม ได้แก่ กระบวนการจัดอบรม การใช้สื่อประกอบการบรรยาย การดำเนินงาน และการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ

1.4 ผลผลิต (Product) หมายถึง สิ่งที่ได้จากกระบวนการดำเนินงานตาม โครงการ ได้แก่ การนำผลการอบรมไปใช้พัฒนาตนเองและงานในความรับผิดชอบ

2. โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง โครงการที่สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบจัดขึ้นเพื่ออบรมข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 และตามนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร การดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนเนื้อหา และส่วนกิจกรรม

3. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ในปีงบประมาณ 2535 โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 400 คน

4. กลุ่มเขตการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การแบ่งเขตการศึกษาของกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 8 เขตการศึกษา ดังนี้

4.1 เขตการศึกษา 1 ประกอบด้วย 9 สำนักงานเขต ได้แก่ ห้วยขวาง ดุสิต บางรัก พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย ปทุมวัน สัมพันธวงศ์ บางซื่อ และราชเทวี

4.2 เขตการศึกษา 2 ประกอบด้วย 5 สำนักงานเขต ได้แก่ คลองเตย พระโขนง ยานนาวา บางคอแหลม และสาทร

4.3 เขตการศึกษา 3 ประกอบด้วย 6 สำนักงานเขต ได้แก่ พญาไท บางเขน ดอนเมือง จตุจักร ลาดพร้าว และบึงกุ่ม

4.4 เขตการศึกษา 4 ประกอบด้วย 2 สำนักงานเขต ได้แก่ มีนบุรี และหนองจอก

4.5 เขตการศึกษา 5 ประกอบด้วย 3 สำนักงานเขต ได้แก่ ลาดกระบัง ประเวศ และบางกะปิ

4.6 เขตการศึกษา 6 ประกอบด้วย 5 สำนักงานเขต ได้แก่ คลองสาน ธนบุรี บางกอกใหญ่ บางกอกน้อย และบางพลัด

4.7 เขตการศึกษา 7 ประกอบด้วย 3 สำนักงานเขต ได้แก่ บางขุนเทียน จอมทอง และราษฎร์บูรณะ

4.8 เขตการศึกษา 8 ประกอบด้วย 3 สำนักงานเขต ได้แก่ ภาษีเจริญ คลองตัน และหนองแขม

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเรียบเรียงเสนอเกี่ยวกับการประเมินโครงการ รูปแบบของการประเมินโครงการ ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

การประเมินโครงการ

1. ความหมายของการประเมิน ได้มีผู้ให้ความหมายการประเมินไว้หลายท่าน ตามบทความในหนังสือของ วอร์เธน และแซนเดอร์ส (Worthen and Sanders. 1973 : 209 - 217) และโบล่า (Bhola. 1979 : 2 - 3) ที่ได้รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นการประเมินในทางการศึกษามีดังต่อไปนี้

ครอนบาค (Cronbach. 1963) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูล เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษา ส่วนสแตค (Stake. 1967) ได้แยกกิจกรรมของการประเมินออกเป็น 2 ประเภทคือการบรรยาย และการตัดสินใจ เป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์และความสอดคล้อง โดยใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลที่ได้รับจากโครงการ และอัลคิน (Alkin. 1969) อธิบายความหมายของการประเมินว่าเป็นกระบวนการศึกษาค้นหาความจริง เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกข้อมูลที่เหมาะสมตลอดจนการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประโยชน์ เพื่อจะได้สรุปรายงานให้ผู้มีอำนาจหรือผู้บริหารได้ตัดสินใจในการเลือกแนวทางที่เหมาะสม

นอกจากนี้ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1971) ได้กล่าวถึงการประเมินว่าเป็นกระบวนการ การได้มา ตลอดจนการเตรียมข้อมูล หรือข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการตัดสินใจ และแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม

สมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2524 : 3) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็น การตัดสินใจคุณค่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ สำหรับตัดสินใจคุณค่าของ

โปรแกรม การศึกษา ผลผลิตกระบวนการและจุดมุ่งหมายของโครงการ หรือทางเลือกต่าง ๆ
ที่ออกแบบเพื่อนำไปปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

สมพร แสงชัย และสุนทร เกิดแก้ว (2530 : 3) ได้ให้ความหมายของ
การประเมินว่า การประเมินเป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่ดำเนินไปนั้น มีความก้าวหน้าไปแค่ไหน
มีปัญหาในการปฏิบัติอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ อันจะเป็นข้อมูลสำหรับการ
ตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

จากความหมายการประเมินที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า การประเมินมีจุดเน้น
ที่การรวบรวม ตรวจสอบ จดเก็บข้อมูลอย่างมีระบบ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ
คุณค่าของโครงการ

2. ความหมายของโครงการ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2530

ได้ให้คำจำกัดความของโครงการว่าหมายถึง แผนหรือเค้าโครงที่กำหนดไว้

สุขุม มูลเมือง (2530 : 5) กล่าวถึง โครงการในเชิงความหมายเป็นกลางว่า
หมายถึง การรวบรวมบุคลากร ทรัพยากรทางกายภาพ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ
เครื่องใช้ เพื่อที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งภายในเวลาที่กำหนด ส่วนนิสา ชูโต
(2531 : 6) ได้ให้ความหมายว่า โครงการ หมายถึง ความคิดแนวทางกิจกรรม หรือผลรวม
ที่เกิดจากกิจกรรมที่ได้จัดวางไว้ในโครงการนั้น ๆ วางแนวความคิดจัดกิจกรรม หรือกลุ่มของ
กิจกรรม ที่ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป โครงการ หมายถึง กิจกรรม แผนงานที่จะดำเนินการอย่างใด
อย่างหนึ่งในเวลาที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงาน ซึ่งต้องสนองความต้องการ
และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยทรัพยากรที่ได้จัดสรรไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความหมายของการประเมินโครงการ ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 23)

กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
ของการดำเนินโครงการและพิจารณาংশชี้ให้ทราบถึงจุดเด่นหรือจุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมี
ระบบ แล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการนั้นเพื่อการดำเนินงานต่อไป หรือจะยุติ

การดำเนินงานโครงการนั้นเสีย ส่วนนิสา ชูโต (2531 : 9) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ความหมาย ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ความต้องการ การหาแนวทางวิธีการ ปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2531 : 16) ได้กล่าวถึงการประเมินโครงการว่าเป็น กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ เพื่อนำผลของการประเมินโครงการไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ และสมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2535 : 8) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการที่จะบ่งถึงคุณค่า หรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับโครงการ

จะเห็นได้ว่าการประเมินโครงการจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการ ซึ่งได้มาของ ข้อมูลที่ได้จัดกระทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริง วิเคราะห์ข้อมูล และนำผล การประเมินสรุป เสนอต่อผู้มีอำนาจเพื่อประกอบการตัดสินใจต่อไป

4. กระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรม การประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ จะต้องอาศัยกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่ง สมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2524 : 65 - 66) ได้กล่าวถึงกระบวนการ ประเมินโครงการฝึกอบรมว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

4.1 ศึกษาและวิเคราะห์โครงการฝึกอบรมที่กำลังจะประเมิน การรู้จัก โครงการที่จะประเมินมากเท่าใด โอกาสที่จะทำให้การประเมินตรงเป้าหมายมีมากยิ่งขึ้นเท่านั้น การศึกษาโครงการฝึกอบรมควรศึกษาในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1.1 หลักการและเหตุผล ตลอดจนปรัชญาของโครงการฝึกอบรม
4.1.2 ธรรมชาติของโครงการฝึกอบรมเป็นโครงการทดลองหรือ
โครงการประจำที่ทำสืบทอดกันมา

4.1.3 เป้าหมายของโครงการฝึกอบรมคืออะไร

4.1.4 วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมคืออะไร

4.1.5 บุคลากรมีมากน้อยเพียงใด

4.1.6 เนื้อเรื่องในโครงการฝึกอบรมมีอะไรบ้าง

4.1.7 การอบรมใช้วิธีใด มีกิจกรรมและขั้นตอนอย่างไรบ้าง

4.1.8 วัตถุประสงค์มีอะไรบ้าง

4.1.9 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกอบรมไว้หรือไม่ ถ้ามีเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คืออะไร

นอกจากนี้ควรวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างหัวเรื่องต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับกิจกรรมการฝึกอบรม

4.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยมีลำดับขั้นดังนี้

4.2.1 ระบุบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรม

4.2.2 ระบุเรื่องราวหรือข่าวสารที่บุคคลหรือองค์การต้องการจากการประเมินผลเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรม

4.2.3 สรุปเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรม โดยทั่วไปวัตถุประสงค์จะบ่งชี้ธรรมชาติของการประเมิน บางกรณีสนใจเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินผลแบบรวมสรุป ตามปกติการประเมินโครงการฝึกอบรมจะประเมินทั้งแบบประเมินความก้าวหน้าและแบบประเมินรวมสรุป

4.3 การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นการกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่ใช้ในการประเมินโครงการ การออกแบบประเมินจะต้องพิจารณาว่าจะประเมินอย่างไรจึงจะได้ผลถูกต้องตามสภาพความเป็นจริง ทันสมัย ครอบคลุมและสนองตอบความต้องการมากที่สุด

5. วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ เยาวดี วิบูลย์ศรี (2528 : 75 - 76) กล่าวว่า โครงการประเมินผลใด ๆ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยทั่วไปจะประกอบด้วยเป้าหมาย 2 ประการ คือ

1. เป้าหมายของโครงการ เป็นวัตถุประสงค์ของโครงการโดยเฉพาะ เพื่อให้ทราบว่าโครงการนั้นมีขึ้นเพื่ออะไร และจะได้ผลอะไรบ้าง

2. เป้าหมายทางการวิจัย ใช้สำหรับตรวจสอบกระบวนการดำเนินโครงการ และผลิตผลที่ได้จากโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่อย่างไร

สโครเว่น (วิริยา วรวิทย์สถิตยณ. 2531 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Scriven. 1967 : 60 - 75) ได้กล่าวถึงการประเมินโครงการโดยสรุปมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ

1. การประเมินผลความก้าวหน้า ได้แก่ การประเมินผลในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินอยู่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งขึ้น โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ต่อผู้ประเมินโครงการ

2. การประเมินผลสรุป ได้แก่ การประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดลงเรียบร้อยแล้ว เพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการและเพื่อการพิจารณา นวัตกรรมที่ดีของโครงการไปใช้ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันต่อไป

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2531 : 15) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินโครงการไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อการหาข้อมูลต่าง ๆ นำมาใช้ในการวางแผนโครงการ
2. เพื่อการหาข้อมูลต่าง ๆ นำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการ
3. เพื่อการหาข้อมูลที่แสดงถึงผลสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการ
4. เพื่อการหาข้อมูลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นประสิทธิภาพของโครงการ

6. ประโยชน์ของการประเมินโครงการ การประเมินโครงการเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารงานโครงการที่ได้ให้คุณประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโครงการในแต่ละระดับ มิใช่จำกัดอยู่แต่เพียงผู้จัดทำโครงการเท่านั้น บุคคลที่ได้รับประโยชน์ก็คือผู้กำหนดนโยบาย ผู้วางแผนคณะผู้ปฏิบัติงานโครงการ ผู้อำนวยการโครงการ และหน่วยงานหรือผู้แทนที่ให้ความสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. 2529 : 22 - 23) ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินโครงการที่สำคัญ ๆ สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยในการให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ อันได้แก่ การกำหนดความต้องการ การตรวจสอบแนวความคิดและความถูกต้องทางวิชาการ ตลอดจนการประเมินความพอใจของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานโครงการ

2. ช่วยในการจัดหาข้อมูลที่น่ามาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ใน 2 ลักษณะ คือจะดำเนินต่อไปหรือไม่ จะขยายโครงการออกไปอีกหรือไม่ ซึ่งมีความหมายอย่างเดียวกับการประเมินผลสรุป เมื่อสิ้นสุดโครงการ

3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขโครงการ ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับการประเมินผลย่อยในระหว่างการค้าเนงานโครงการ

4. ช่วยในการจัดหาข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการทํารายงานขอความสนับสนุนการค้าเนงานของโครงการ

5. ช่วยในการจัดหาข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการคําคานการค้าเนงานโครงการ

6. ช่วยในการหาข้อมูลเพื่อการเสริมสร้างให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทางด้านจิตวิทยา สังคมและอื่น ๆ

นอกจากนี้ประโยชน์ที่ได้จากการประเมินโครงการสามารถเห็นได้ชัดแจ้งเมื่อพิจารณาในเรื่องการบริหารงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการจะช่วยในการตอบคำถามและให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการค้าเนงานตลอดช่วงของโครงการ ดังนี้คือ

1. ช่วยในการตอบคำถามต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนโครงการ

2. ช่วยในการตอบคำถามต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการควบคุมการค้าเนงานโครงการ

3. ช่วยในการให้ข้อมูลเพื่อการวินิจฉัยผลที่เกิดจากโครงการ

4. ช่วยในการตอบคำถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ จะเห็นได้ว่าการประเมินโครงการเป็นกิจกรรมที่สำคัญอันจะขาดไม่ได้ในวงจร

ของโครงการเพราะการประเมินโครงการ มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารโครงการ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้ (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. 2531 : 15)

1. ช่วยให้ข้อมูลและข้อสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการกำหนดโครงการ การตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการค้าเนงานโครงการ ตลอดจนความเป็นไปได้ในการจัดทำโครงการ

2. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของโครงการที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข การค้าเนงานโครงการให้เป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ

3. ช่วยในการจัดหาข้อมูล เกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ ที่นำมาใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่า จะดำเนินการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือจะ ขยายการดำเนินงานต่อไปอีก

4. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกประสิทธิภาพของโครงการว่าเป็นอย่างไร คัดค้านค่า การลงทุนหรือไม่

รูปแบบของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการมีหลายรูปแบบและหลายแนวคิด เอ้าส์ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2529 : 19 ; อ้างอิงมาจาก House. n.d.) สรุปได้ดังนี้

การประเมินโครงการแบบวิเคราะห์ระบบ เป็นการประเมินโครงการที่ยึดผลงาน ในเชิงปริมาณที่สามารถจัดได้เป็นหลัก รูปแบบการประเมิน เน้นการทดลองข้อมูลที่ได้จะเป็น ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจและผลงานที่เกิดขึ้นจะนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับโครงการ โดยวิธีการหาสัมพันธภาพการประเมินโครงการตามรูปแบบนี้ นิยมใช้สำหรับการประเมิน โครงการด้านบริการสังคมผู้เสนอแนวคิดนี้คือ ริฟลิน (Rivlin)

การประเมินโครงการแบบยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ซิงไทเลอร์ (Tyler) เป็นผู้เสนอแนวคิดนี้เป็นคนแรกใช้สำหรับประเมินผลการเรียนของนักเรียน และต่อมา แนวความคิดนี้พัฒนาไปสู่การธุรกิจ การประเมินโครงการแบบยึดการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นการประเมินโครงการที่ยึดถือรูปแบบหรือกระบวนการตัดสินใจเป็นบรรทัดฐาน โดยผู้ประเมินจะต้องเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเป็นผู้พิจารณาเพื่อการ ตัดสินใจว่า จะดำเนินการอย่างไรกับโครงการ ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินได้จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการเป็นสำคัญแล้วผู้ประเมินทำหน้าที่กลั่นกรองวิเคราะห์ ข้อมูลเหล่านั้น เพื่อการนำเสนอในการพิจารณาตัดสินใจโดยผู้บริหารโครงการนั้น

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เป็นบุคคลสำคัญที่เสนอความคิดและรูปแบบการประเมิน โครงการที่รู้จักในรูปแบบที่เรียกว่า "CIPP(Context, Input, Process, Product) MODEL" แนวความคิดนี้ นำไปสู่ความคิดของหลักการตัดสินใจในการบริหารงานทุกประเภท ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนและภาครัฐบาล

การประเมินโครงการแบบยึดความเป็นอิสระจากเป้าประสงค์ (Goal Free) เป็นการประเมินทุกส่วนและทุกอย่างที่เกิดจากโครงการ สไครเวน (Scriven) เป็นผู้เสนอแนวคิดและรูปแบบ ซึ่งได้รับการยอมรับและนำไปใช้กับการประเมินโครงการของกลุ่มผู้บริหาร สิ้นค้า

การประเมินโครงการแบบศิลปวิจารณ์ (Art Criticism) ไอส์เนอร์ (Eisner) เป็นผู้นำในการเสนอแนวคิด เพื่อใช้ในการประเมินโครงการเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี

การประเมินโครงการแบบการถ่ายทอด (Transactions) ใช้มากในวงการศึกษา คือใช้สำหรับการประเมินหลักสูตร ประเมินการเรียนการสอนและยังใช้ประเมินโครงการ โดยทั่วไปด้วย ผู้บุกเบิกโครงการนี้คือ สเตก (Stake)

ในทางการศึกษานักประเมินและนักการศึกษาได้พยายามแสวงหารูปแบบการประเมิน ที่คิดว่าจะเป็นคุณประโยชน์อย่างมากเมื่อนำมาใช้ในการประเมินโครงการทางการศึกษา และพบว่ารูปแบบการประเมินที่สำคัญและได้รับการยอมรับนำมาใช้กันมากในทางการศึกษานั้น ที่สำคัญ ๆ มีอยู่ด้วยกัน 3 กลุ่ม อินโนเทค (สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. 2529 : 32 - 33 ; อ้างอิงมาจากInnotec. 1983 : 4) คือ

กลุ่มที่ 1 รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ สไครเวน (Scriven. 1967) สเตก (Stake. 1967) และโพรวัส (Provus. 1967)

กลุ่มที่ 2 รูปแบบการประเมินที่เน้นการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1968) และอัลคิน (Alkin. 1969)

กลุ่มที่ 3 รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก ได้แก่ รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler. 1949) แฮมมอนด์ (Hammond. 1969) และครอนบัค (Cronbach. 1973)

การศึกษาในเรื่องรูปแบบของการประเมินโครงการย่อมจะช่วยให้นักประเมินได้เกิด ความคิดรวบยอดในวิธีการของการประเมินโครงการในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่ารูปแบบ การประเมินโครงการเหล่านั้นจะไม่สามารถนำไปใช้ในการตอบจุดมุ่งหมายของการประเมิน ได้ทุกลักษณะของโครงการก็ตาม แต่อย่างน้อยก็ช่วยให้นักประเมินได้เกิดแนวคิดที่จะสามารถ พัฒนารูปแบบของการประเมินโครงการที่เป็นของตนเอง และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ

การประเมินนั้นได้ รูปแบบการประเมินโครงการจึงเปรียบเสมือนแปลนบ้านสำเร็จรูปที่สถาปนิกได้เขียนไว้ บุคคลอื่น ๆ สามารถที่จะลอกเลียนแบบหรือดัดแปลงต่อไปได้ในโอกาสต่อไป

สมชาย โพธิ์วิญญานนท์ (2535 : 14 - 17) ได้จัดกลุ่มหรือประเภทของการประเมิน โดยอาศัยลักษณะพฤติกรรมของการประเมินเป็นหลัก ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม

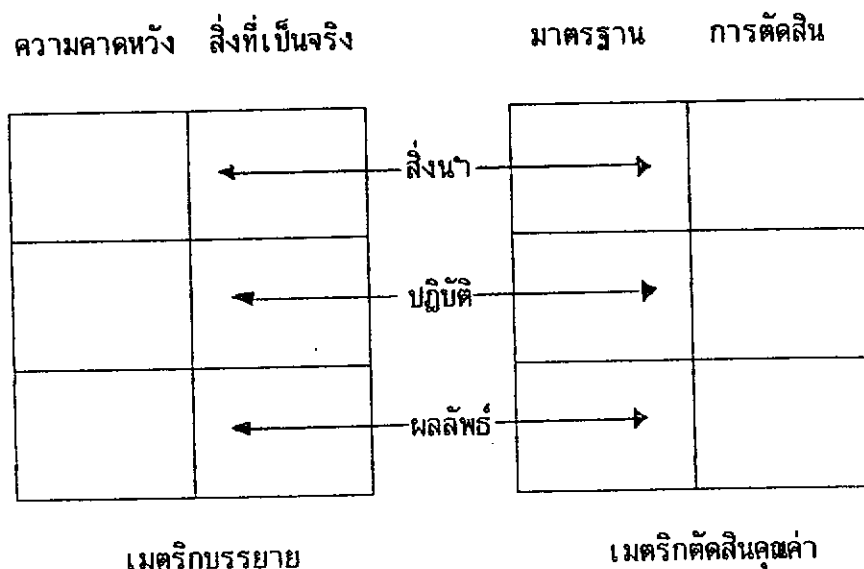
1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก แบบจำลองนี้เน้นจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก รูปแบบที่อยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ รูปแบบของไทเลอร์ (Tyler's Model) การประเมินตามรูปแบบนี้มีลักษณะเป็นการประเมินในระบบปิด กล่าวคือสนใจผลหรือส่วนประกอบเฉพาะที่จะใช้เพื่อประเมินจุดมุ่งหมายเท่านั้น ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือ เป็นการประเมินผลรวมสรุปที่เน้นผลสุดท้ายมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงโครงการน้อยมาก

รูปแบบในการประเมินของไทเลอร์ เป็นการวัดพฤติกรรมก่อนและหลังการเรียนรู้ หรือการอบรมหลักการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักมีดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของการสอนหรือโครงการ
- 2) เขียนวัตถุประสงค์ของการสอนในรูปพฤติกรรมนักเรียน
- 3) กำหนดวัตถุประสงค์ของการสอน โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของนักเรียนก่อนสอน วัฒนธรรมของสังคม และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการประเมินว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ จำเป็นต้องมีการกำหนดเกณฑ์ในการบรรลุผล สามารถตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติและวัตถุประสงค์ ซึ่งได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนแต่มีข้อจำกัดคือเน้นวัตถุประสงค์โดยตรงและมองแคบเกินไป อีกทั้งเกณฑ์ในการตัดสินการบรรลุวัตถุประสงค์ยังเป็นอัตนัยมาก

2. รูปแบบการตัดสินคุณค่า (Judgmental Model) เป็นรูปแบบที่ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า โดยอาศัยเกณฑ์ภายในและเกณฑ์ภายนอกเกณฑ์ภายใน ได้แก่ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุผล ส่วนเกณฑ์ภายนอก ได้แก่ ผลของการบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นถ้าเป็นการประเมินกระบวนการ หรือวิธีการก็จัดว่าเป็นแบบจำลองประเมินโดยใช้เกณฑ์ภายใน ถ้าเป็นการประเมินผลิตภัณฑ์ก็จัดว่าเป็นแบบจำลองประเมินโดยเกณฑ์ภายนอก รูปแบบที่ใช้การตัดสินโดยยึดเกณฑ์เป็นหลัก ได้แก่ แบบจำลองของสเติก และแบบจำลองของไพรวัส

สเตก (Stake) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าโปรแกรมทางการศึกษา ซึ่งเน้นเรื่องการบรรยายสิ่งที่ถูกประเมิน โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่า แบบจำลองนี้มีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า แบบจำลองการสนับสนุน ดังปรากฏในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองการสนับสนุนของสเตก

ที่มา : สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. บรรณาธิการ. รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

แบบจำลองการสนับสนุนของสเตก แบ่งขั้นตอนการประเมินโครงการเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนการบรรยาย และการตัดสินคุณค่า

ในภาคการบรรยายนั้น ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ประเมินจะต้องหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. เป้าหมายหรือความคาดหวัง ประกอบด้วย สิ่งนำ ปฏิบัติการ และผลลัพธ์
2. สิ่งที่เป็นจริงหรือสังเกตได้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในสภาพความเป็นจริง ประกอบด้วย สิ่งนำ ปฏิบัติการ และผลลัพธ์ เช่นกัน

ในภาคการตัดสินใจเป็นส่วนที่จะตัดสินว่าโครงการประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด จำเป็นต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานเพื่อพิจารณาข้อมูลจากเมตริกภาคบรรยายเกณฑ์มาตรฐานนี้อาจมีอยู่ก่อนแล้ว หรือตั้งขึ้นใหม่โดยคณะกรรมการหรือผู้รับผิดชอบโครงการก็ได้ แนวคิดของสแตกต่างไปจากแบบจำลองของคนอื่น ๆ ตรงที่ถ้าพบว่าผลผลิตยังไม่ดีไม่ได้หมายความว่า การวางแผนไม่ดี แต่อาจจะบกพร่องที่องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การจัดเวลาสภาพแวดล้อมผู้บริหาร หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ข้อดีในการใช้แบบจำลอง การประเมินของสแตกคือเสนอวิธีการเป็นระบบ มีมาตรฐานในการประเมินชัดเจน แต่มีข้อจำกัดคือตัวแบบของการประเมินไม่มีวิธีการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสมเท่าที่ควร ในตารางเมตริกอาจมีการซ้ำซ้อนและอาจนำไปสู่การขัดแย้งภายในโครงการและขัดแย้งกันด้านคุณค่า

3. รูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ เป็นแบบที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยในการตัดสินใจ รูปแบบประเภทนี้ ได้แก่ แบบจำลองชิปปี้ (Cipp Model) ของ Daniel L. Stufflebeam

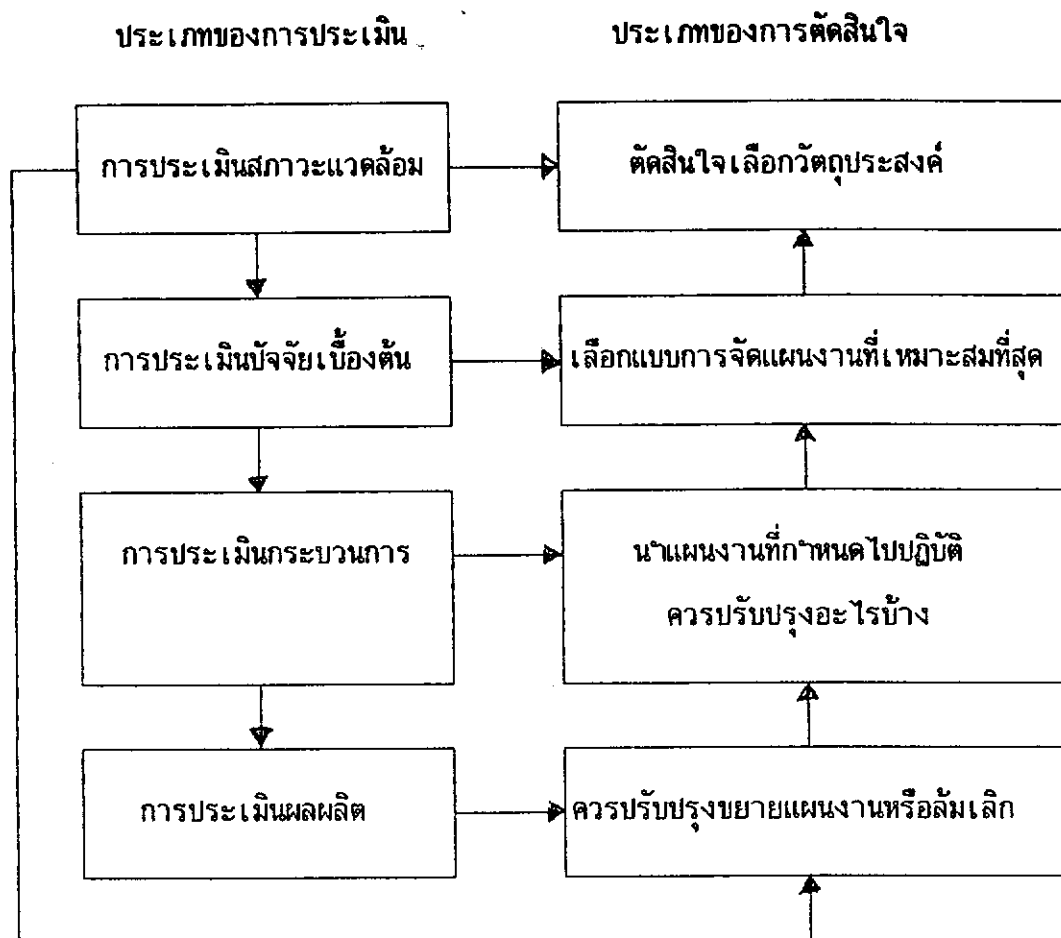
สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1974 : 126) กำหนดให้แบบจำลองชิปปี้ประกอบด้วย การประเมิน 4 ชนิด ได้แก่ การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 66 - 68) ได้สรุปรายละเอียดการประเมินแบบจำลองชิปปี้ได้ดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อมหรือการประเมินบริบท เป็นการประเมินสภาพแวดล้อม ความต้องการ ปัญหา อุปสรรคอื่นจะนำไปสู่การตั้งจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมของโครงการ
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ ซึ่งจะนำไปสู่แผนการจัดโครงการที่เหมาะสมที่สุด
3. การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินเพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อยของแนวทางที่เลือกใช้ โดยเฉพาะกระบวนการบริหารโครงการ และกระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากนั้นแผนการไปปฏิบัติจริง เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมในขณะที่โครงการกำลังดำเนินการ

4. การประเมินผลผลิต เป็นการตัดสินใจคุณค่าผลผลิตของโครงการด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะบ่งชี้ว่าการดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ผลจากการประเมินช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่าควรจะคงไว้ ปรับปรุง หรือล้มเลิกโครงการ

การใช้แบบจำลองซิปอย่างเต็มรูปจะให้สารสนเทศแบบสะสม กล่าวคือ การตัดสินใจหลังจากการประเมินสภาวะแวดล้อมแล้ว จะเป็นแนวทางสำหรับการประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต ขณะเดียวกันการตัดสินใจหลังการประเมินปัจจัยเบื้องต้นแล้ว จะเป็นแนวทางในการประเมินกระบวนการและการประเมินผลผลิต และจากการประเมินกระบวนการและผลผลิต ผลที่ได้จะย้อนกลับไปสู่การตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์และการเลือกแนวทางในการจัดโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์อีกด้วย ดังนั้นแบบจำลองซิปซึ่งใช้เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมแล้ว ยังสามารถช่วยในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมได้ด้วย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2524 : 67) และเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์และขั้นตอนของการประเมินตามแบบจำลองซิป และประเภทของการตัดสินใจ สรุปเป็นแผนภูมิ

ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินและการตัดสินใจในแบบจำลองซิปป์
(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2535 : 15)

เห็นได้ว่ารูปแบบการประเมินโครงการโดยทั่วไปวางไว้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของโครงการนั้น ในกรณีที่การประเมินโครงการมีลักษณะเป็นการวัดและการวัดแปรผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์โครงการหรือไม่ และสมควรที่จะดำเนินโครงการต่อไปหรือไม่หรือจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการอย่างไรจึงจะทำให้โครงการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อย่างสมบูรณ์มากที่สุด แบบจำลองที่เหมาะสมจะใช้เป็นกรอบความคิดในการประเมินผลดังกล่าว คือแบบจำลองซิปป์ (Cipp Model) ของ Stufflebeam ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบจำลองซิปป์ มาประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ความหมายและความสำคัญของหลักสูตรการฝึกอบรม

การกำหนดความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้รู้ได้กำหนดความหมายไว้ต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง ประมวลวิชาต่าง ๆ ที่จะฝึกอบรม ซึ่งจัดเป็นหมวดหมู่ โดยแบ่งเป็นหัวข้อเรื่องต่าง ๆ (กรมประชาสัมพันธ์. 2517 : 99) ส่วนวินิต ทรงประทุม (2517 : 46) กล่าวว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นชุดของช่วงการฝึกอบรม ซึ่งกล่าวถึงวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายเฉพาะไว้อย่างชัดเจน และเปรี๊ยะ กุมุท (2520 : 15) ได้ขยายความหมายของหลักสูตรการฝึกอบรมว่าเป็นประสบการณ์ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมด้วยบทเรียนวิธีการและเครื่องมือนานาชนิด นอกจากนี้ น้อย ศิริโชติ (2524 : 48) ได้ให้ความหมายหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง วิชา เนื้อหาสาระและวิธีการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติอันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สรุปได้ว่าหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง หัวข้อสำคัญของวิชา หรือวิชา ซึ่งมีเนื้อหาสาระ วิธีการและเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติอันเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ (สันทัต ลินธพันธ์ประทุม. 2528 : 22) ดังนั้นการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จ คือบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายจึงต้องอาศัยหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากเป็นตัวกำหนดเนื้อหาความรู้ที่จะสนองต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยตรง (วัชรินทร์ จาปี. 2529 : 11) หลักสูตรการฝึกอบรมจึงเป็นหัวใจของการฝึกอบรม (ชนะ เพชรรัตน์. 2529 : 18)

โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

1. หลักการและเหตุผล สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย โดยเฉพาะ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงก่อให้เกิดปัญหาสังคม ทำให้ประชากรมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนมาถึงข้าราชการ ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมทางด้านวัตถุและอารยธรรมจากต่างประเทศ ทำให้เกิดความฟุ้งเฟ้อ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับอบายมุขและยาเสพติด เช่น การเล่นหวย คี๋มสุรา สูบบุหรี่ เป็นต้น

ทำให้เสียทรัพย์ มีหนี้สิน เสียสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารกรุงเทพมหานครตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว จึงมีนโยบายให้ข้าราชการ กรุงเทพมหานครเข้ารับการอบรมโครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร และได้เสนอแนะทางการดำเนินชีวิตที่สำคัญ 5 ประการ คือ สะอาด ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ และเสียสละ เป็นคนดีมีคุณธรรมและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักงานการศึกษา ได้พิจารณาเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้ปฏิบัติตามนโยบาย โดยดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2535 - 2539) ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปเป็นแนวทาง ในการดำเนินชีวิตเป็นแบบอย่างที่ดี ทาประโยชน์ต่อสังคมและสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับครู นักเรียนชุมชน ซึ่งได้รับผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นในปีงบประมาณ 2535 จึงเห็นสมควร ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้ คือ

2.1 เพื่อให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ได้เรียนรู้แนวทางพัฒนาตน พัฒนาจิตใจและพฤติกรรม โดยยึดหลักปฏิบัติสู่ชีวิตที่มีคุณภาพ

2.2 เพื่อเสนอแนะทางดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพทั้งทางกาย ทางจิตใจ และพฤติกรรม ทั้งส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม

2.2.1 สะอาดส่วนตน ได้แก่ การรักษาความสะอาดของกาย วาจา ใจ อาทิเช่น การละเว้นความประพฤติอันเป็นไปเพื่อความเสื่อม คือ อบายมุข ซึ่งเป็นเหตุของความผาสุกปราศรัพยากรและสุขภาพ

2.2.2 สภาพแวดล้อมสะอาด ได้แก่ ความสะอาดบ้านเมือง ที่อยู่อาศัย ฯลฯ

2.3 เพื่อพัฒนาความคิด จิตใจ ของผู้เข้ารับการอบรมให้มีพฤติกรรมที่ขยัน อดทน และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

2.4 เพื่อเสนอแนะทางดำเนินชีวิตที่ประหยัด มีความรู้ และความเข้าใจ ในสาระของปัจจัยเท่าที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต

2.5 เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่เป็นโยบายและเป็นธรรม

2.6 เพื่อพัฒนาความคิดและจิตใจให้ลดความเห็นแก่ตัว มีความกล้าหาญทางจริยธรรมเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2.7 เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน และสร้างพลังศรัทธาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2.8 เพื่อให้มีโอกาสนพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสานการณัในการพัฒนาคนและส่วนรวม

3. เป้าหมาย (ด้านปริมาณ)

3.1 ดำเนินการอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

3.2 จัดทำคู่มือ การฝึกอบรมหลักสูตร "การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร" จำนวน 450 เล่ม

4. วิธีดำเนินการ

4.1 ติดต่อประสานงานกับผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับหลักสูตร ตารางการอบรม

4.2 เสนอขออนุมัติโครงการฝึกอบรมต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

4.3 ประสานงานกับสำนักงานเขต 36 เขต ให้ส่งชื่อ - สกุลข้าราชการกรุงเทพมหานครเข้ารับการอบรม

4.4 เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการโครงการและสั่งให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม

4.5 การฝึกอบรมเป็นประเภทพักค้าง ตามตารางการฝึกอบรมที่แนบมา
ท้ายโครงการ โดยแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 5 รุ่น ๆ ละ 80 คน ดังนี้ คือ

รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 12 - 15 พฤษภาคม 2535

รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 2 - 5 มิถุนายน 2535

รุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 7 - 10 กรกฎาคม 2535

รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 4 - 7 สิงหาคม 2535

รุ่นที่ 5 ระหว่างวันที่ 1 - 4 กันยายน 2535

4.6 สถานที่ฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร

เขตหนองจอก

5. งบประมาณ เงินที่ได้รับจากการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2535

เป็นจำนวนเงิน 341,750 บาท (สามแสนสี่หมื่นหนึ่งพันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จำนวน

ค่าใช้จ่ายดังนี้คือ

- | | |
|---|---|
| 5.1 ค่าตอบแทนวิทยากร (รุ่นละ 18,750 บาท) | เป็นเงิน 93,750 บาท |
| 5.2 ค่าเบี้ยเลี้ยงผู้เข้ารับการอบรม/เจ้าหน้าที่ | เป็นเงิน 121,500 บาท |
| 5.3 ค่ายานพาหนะ (รถรับจ้าง) ผู้เข้ารับการอบรม/เจ้าหน้าที่ | |
| (คนละ 200 บาท) | เป็นเงิน 90,000 บาท |
| 5.4 จัดพิมพ์หนังสือคู่มือการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพชีวิต | |
| ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำนวน 450 เล่ม | เป็นเงิน 22,500 บาท |
| 5.5 ค่าวัสดุในการอบรม เช่น กระดาษเทา - ขาว | |
| กระดาษสีใบสเตอร์ ฟลิ้ม สีเมจิก กาว ปากกาเขียน | |
| แผ่นใส ฯลฯ (รุ่นละ 2,000 บาท) | เป็นเงิน 10,000 บาท |
| 5.6 ค่าอัดขยายภาพ รุ่นละ 500 บาท | เป็นเงิน 2,500 บาท |
| 5.7 ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง (รุ่นละ 300 บาท) | เป็นเงิน 1,500 บาท |
| | รวมเป็นเงิน 341,750 บาท |
| | (สามแสนสี่หมื่นหนึ่งพันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน) |

ทั้งนี้ ขอดำเนินการทุกรายการ แต่ไม่เกินวงเงินที่ขออนุมัติ

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับ ผู้เข้ารับการอบรมจะดำเนินชีวิตไปอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นใน
คุณธรรม และช่วยสร้างสังคมให้ดีขึ้น

7. การติดตามและประเมินผล

7.1 จากแบบประเมินผลการอบรม

7.2 จากการติดตามและสอบถามจากศึกษานิเทศก์

หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2535 มีหัวข้อการอบรมโดยสรุปแยกเป็น 2 หมวด ดังนี้

1. หมวดเนื้อหา ประกอบด้วยเนื้อหาการอบรม 9 เรื่อง ดังต่อไปนี้
 - 1.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ความมุ่งหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ลักษณะชีวิตที่มีคุณภาพ พฤติกรรมที่แสดงลักษณะชีวิตที่สะอาด ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ เสียสละ
 - 1.2 พฤติกรรมของคนในสังคม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัญหาสังคมปัจจุบัน และแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้หลักธรรมในศาสนา
 - 1.3 การบริหารชีวิต ประกอบด้วย การบริหารทางโลกและการบริหารทางธรรม ข้อแตกต่างระหว่างการบริหารชีวิตโดยทางโลกและทางธรรม
 - 1.4 ความสุขที่ได้ใจใฝ่หา ประกอบด้วย ความสุขสมอยาก ความสุขสิ้นอยาก รู้สาเหตุและปัญหาอันเนื่องมาจากอบายมุข พฤติกรรมและผลของพฤติกรรมที่เกิดจากอบายมุข ประสพการณ์ตรงของบุคคลที่รอดจากอบายมุข พร้อมขั้นตอนแนวทางปฏิบัติในการลด ละ เลิก
 - 1.5 เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเสพติด เช่น บุหรี่ หรือสารเสพติดอื่น ๆ สาเหตุที่ไม่สามารถเลิกสิ่งเสพติดได้ แนวทางที่สามารถละเลิกสิ่งเสพติด ความรู้ความเข้าใจเรื่องโรคเอดส์และแนวทางป้องกัน
 - 1.6 วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ ประกอบด้วย การทบทวนชีวิตที่มีคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ ชีวิตที่สะอาดกายวาจาใจ ชีวิตที่ขยัน ชีวิตที่ประหยัด ชีวิตที่ซื่อสัตย์ ชีวิตที่เสียสละ
 - 1.7 สงครามชีวิต ประกอบด้วย ปัญหาในชีวิตประจำวัน สาเหตุแห่งปัญหา การแก้ปัญหาโดยทางวิทยาศาสตร์ และโดยวิธีศาสนา กายต่าง ๆ ของชีวิต ได้แก่ กายภายนอก และกายภายใน ประสพการณ์ยืนหยัดศีลธรรมแห่งความดี
 - 1.8 ประสพการณ์การเอาชนะใจตนเอง ประกอบด้วย แนวทางการเอาชนะใจตนเอง โดยมองผู้อื่นในแง่ดี ให้อภัยไม่ถือสา ไม่ท้อแท้ ไม่ยอมแพ้ มั่นใจว่าเป็นสิ่งที่ดี และควรกระทำ ลงมือปฏิบัติจริงทันที
 - 1.9 ออกกำลังกาย ประกอบด้วย การฝึกร่างกายให้มีสุขภาพกายและจิตที่สมบูรณ์ ฝึกการหายใจที่ถูกต้อง ฝึกทำบริหารกายและจิตพร้อมกัน

2. หมวดกิจกรรม ประกอบด้วยกิจกรรม 7 ประการ ดังต่อไปนี้

- 2.1 กิจกรรมพัฒนากล้าใจให้เป็นหนึ่ง ได้แก่ กิจกรรมสลายพฤติกรรมสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้เกิดความคุ้นเคย ความเข้าใจ ตลอดจนสร้างความสามัคคีในกลุ่ม
- 2.2 กิจกรรมบทเรียนบนโต๊ะอาหาร ได้แก่ กิจกรรมที่ดำเนินการก่อนรับประทานอาหารเข้า เย็น เพื่อการระลึกถึงผู้มีพระคุณ เข้าใจเป้าหมายของการรับประทานอาหาร รู้คุณค่าอาหารที่บริโภค หลักธรรมเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร
- 2.3 กิจกรรมชมวิดีโอ และสไลด์ วิดีโอฉายเรื่องจริงสะท้อนสังคมปัจจุบัน เกี่ยวกับความกตัญญู ความรักระหว่างครอบครัว ความพยายาม ความอดทน สไลด์ฉายเรื่องเกี่ยวกับธรรมะในพระพุทธศาสนา ความเมตตากรุณา
- 2.4 กิจกรรมกลุ่มสนทนา เป็นการสนทนาระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากร โดยแบ่งเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5 - 6 คน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง
- 2.5 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ได้แก่ กิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 7 - 12 คน ร่วมกันทำกิจกรรม เช่น การทำความสะอาดปลูกต้นไม้ เก็บขยะ แล้วสรุปผลการทำกิจกรรมหรือผลการบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อเปรียบเทียบสภาวะจิตการทำงานที่ไม่มีผลตอบแทน
- 2.6 กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต โดยแบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 8 - 10 คน ร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ปัญหาจากคำถามที่วิทยากรกำหนดให้และสรุปรายงานผลพร้อมแสดงละครประกอบ
- 2.7 กิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระ นั่งสมาธิ ได้แก่ การฝึกสวดมนต์ภาษาบาลีและแปลเป็นภาษาไทย การนั่งสมาธิฝึกสติอยู่กับลมหายใจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ลักขณา บรรพภาณุจน์ (2523 : 90) ได้ประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ โดยใช้แบบจำลองซิปป์เป็นแบบในการประเมินกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูประจำการที่เข้าอบรมวิชาชุดครูวิทยาศาสตร์ 400 ชั่วโมง ระดับประกาศนียบัตรวิชาการ

ศึกษารุ่นที่ 4 จำนวน 77 คน และคณาจารย์ที่ให้การอบรม จำนวน 5 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาชุดครูวิทยาศาสตร์ แบบสังเกตการสอน และแบบประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ผลการประเมิน พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายทางการศึกษาของประเทศ และของกรมการฝึกหัดครูสอดคล้องกัน เพราะตามแผนการศึกษาชาติ 2520 ต้องการให้การปรับปรุงและขยายการฝึกและอบรมครูเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในชนบทกว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของกรมการฝึกหัดครูที่ต้องการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมครูประจำการ เพื่อเป็นการเพิ่มวิทยฐานะ และปรับปรุงวิธีการสอนของครู ความต้องการและความคาดหวังของครูประจำการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการทุกข้อ ทฤษฎีการเลือกอันเกี่ยวข้องต่อการจัดอบรมโครงการด้านการวางแผนดำเนินงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ การประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการแล้ว ครูประจำการที่ได้เข้ารับการอบรมครั้งนี้สามารถผ่านการวัดผล คิดเป็นร้อยละ 97.40 ต่างจากเกณฑ์ของโครงการที่ตั้งไว้ ร้อยละ 100 เล็กน้อย นับว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

วชิระ น้ำเพชร (2525 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการการประชุมสัมมนาผู้แทนศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม เพื่อการจัดตั้งชมรมส่งเสริมกิจกรรมการเล่นดนตรีไทย โดยใช้แบบจำลองซิปป์ เช่นกัน กลุ่มประชากรในการวิจัย ประเมินโครงการครั้งนี้ คือผู้แทนศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม คณะกรรมการดำเนินการประชุมสัมมนา และคณะวิทยากร รวม 80 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ และแบบติดตามผลของการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโครงการการประชุมสัมมนาสอดคล้องกับนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติและความต้องการ ความคาดหวังของผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ด้านทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการจัดประชุมสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการประชุมสัมมนาเป็นไปตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน ส่วนผลผลิตของโครงการนั้นยังไม่บรรลุเป้าหมายของโครงการ กล่าวคือ ชมรมส่งเสริมกิจกรรมการเล่นดนตรีไทยที่จัดตั้งขึ้นในศูนย์ส่งเสริมวัฒนธรรม ยังมีจำนวนต่ำกว่าเกณฑ์อยู่มาก

วิริยา วรวิทย์สถิตญา (2531 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531) โดยใช้การวิเคราะห์และการประเมินโครงการแบบซิปป์ (CIPP MODEL) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คืออาจารย์ของมหาวิทยาลัย

กรุงเทพ จำนวน 44 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง และวิทยากร จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามตามแนวของลิเคอร์ท แบบสังเกตตามแบบการวัดบุพยของและแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาหลักวิชาชีพครู ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับการฝึกอบรม บัณฑิตเบื้องต้นในการดำเนินการโครงการเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ผลผลิตของโครงการ คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีวุฒิทางการศึกษาประสบการณ์การสอนและมีประสบการณ์ในการเข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผู้ไม่มีวุฒิทางการศึกษา

ฉัตรการณั สมประสงค์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยสภาพการดำเนินการในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ซึ่งการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการและความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำเกณฑ์ปฏิบัติพื้นฐาน (กปร.) ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำเกณฑ์ปฏิบัติพื้นฐานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาเปรียบเทียบสภาพการจัดและความคิดเห็นในการดำเนินการจัดกิจกรรมเกณฑ์ปฏิบัติพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาทหน้าที่ พบว่า ครูมีการจัดกิจกรรมพื้นฐานร้อยละ 90 ความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ครูเพศต่างกันมีความเห็นในการจัดกิจกรรมไม่ต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทและครูที่ไม่มีประสบการณ์มีความคิดเห็นในการดำเนินการกิจกรรมเกณฑ์ปฏิบัติพื้นฐานไม่ต่างกัน

สุวรรณี พร้อมเพรียงชัย (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจเรื่องความจำเป็นพื้นฐาน และการนำเกณฑ์ปฏิบัติพื้นฐานไปใช้ในระดับประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต จังหวัดบุรีรัมย์ ความมุ่งหมายของการวิจัยนี้เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจเรื่องความจำเป็นพื้นฐาน และการนำเกณฑ์ปฏิบัติพื้นฐานไปใช้ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูระดับประถมศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน และสาขาที่ศึกษาอยู่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษาที่เข้ารับการศึกษาศึกษาในโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการของวิทยาลัยครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเรื่องความจำเป็นพื้นฐาน และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเรื่องการนำเกณฑ์ปฏิบัติพื้นฐานไปใช้ในสถานศึกษา พบว่า ครูประจำการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การสอน และสาขาวิชาที่

ศึกษาอยู่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน
ครูประจำการที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอนและสาขาวิชาที่ศึกษาอยู่แตกต่างกัน มีการ
นำเกณฑ์พื้นฐานไปใช้ในสถานศึกษา โดยส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ครูประจำการที่มีความรู้
ความเข้าใจเรื่องความจำเป็นพื้นฐานในระดับสูงและระดับต่ำ มีการนำเกณฑ์ปฏิบัติพื้นฐานไปใช้
ในสถานศึกษา โดยส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมพงษ์ พุฒันะ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการประเมินผลการจัด
กิจกรรมกลุ่มสนใจในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ
และผลผลิตตามรูปแบบการประเมินชิปป์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกกลุ่มสนใจ จำนวน 375 คน
วิทยากรกลุ่มสนใจ จำนวน 25 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มสนใจ จำนวน 46 คน
โดยวิธีลุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ
ค่าและคำถามปลายเปิด พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจด้านสภาพแวดล้อมวิทยากรและผู้ที่
เกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มสนใจมีความเข้าใจในหลักการและวัตถุประสงค์ของการจัดกลุ่มสนใจ
ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ระยะเวลาในการจัดกลุ่มสนใจมีความเหมาะสม สมาชิกได้รับความ
สะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรม ด้านกระบวนการ พบว่าวิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมี
ความรับผิดชอบ และเป็นกันเอง ด้านผลผลิต พบว่า สมาชิกนำเอาความรู้และทักษะอาชีพไปใช้
ในการพัฒนาตนเองเกิดการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ รู้จักปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่นและ
มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน นอกจากนี้ยังพบว่า สมาชิกที่มีเพศต่างกัน มีความ
แตกต่างกันในการนำผลการจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจด้านกระบวนการไปใช้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 สมาชิกที่อายุต่างกันมีความแตกต่างกันในการนำผลการจัดกิจกรรมกลุ่ม
สนใจด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านสภาพแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01
สมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้านของการนำผลการ
จัดกิจกรรมกลุ่มสนใจไปใช้ในชีวิตประจำวัน

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

ไซเออแรท (Zierath. 1982 : 944) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของ
ประชากรในเขตพื้นที่ยากจนทางตอนใต้ของแอฟริกาใต้เขียนจากตัวอย่างบ่งชี้ทางสังคมใน 8 ด้าน
ซึ่งได้แก่ (1) สภาวะทางเศรษฐกิจ (2) การประกอบอาชีพและการจ้างงาน (3) การศึกษา

(4) สภาพชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว (5) การมีส่วนร่วมในสังคม (6) สภาวะทางสุขภาพ และการบริการทางการแพทย์ (7) จริยธรรม ศาสนา และ (8) สภาวะสังคมด้านการเมือง ผลจากการศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ทางสังคมทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพล สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาถึงระดับคุณภาพชีวิต แต่ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันของคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญทางด้านวัตถุมีอิทธิพล ในการที่จะบ่งชี้ระดับคุณภาพได้มากกว่าตัวแปรอื่น ๆ

ไฮดิก (Heidik. 1982 : 3448 - 3449) ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพชีวิต และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความรัก ความเป็นอยู่ ฐานะ และคุณธรรม จริยธรรม โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความรัก ความเป็นอยู่ ฐานะ และคุณธรรม จริยธรรม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเป็น อยู่ฐานะ คุณธรรม และจริยธรรมกับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องความรัก นอกจากนี้ ยังพบว่านักศึกษาที่เรียนวิชาเอกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างความรัก ความเป็นอยู่ ฐานะ และคุณธรรม จริยธรรมกับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

แฮดแดด (Haddad. 1986 : 2025) ได้ทำการศึกษาคูณภาพของนักศึกษาใน วิทยาลัยจอร์แดน โดยศึกษาถึงการรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย 16 ประการ ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยยามุค ในประเทศจอร์แดนระหว่างปี ค.ศ. 1985 - 1986 จำนวน 300 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทั้ง 16 ประการ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ ความพึงพอใจในชีวิต โดยนักศึกษาที่มีการรับรู้ว่าตัวเองมีความพึงพอใจในเรื่องสุขภาพ รายได้ สัมพันธภาพในหมู่เพื่อนและสภาพชีวิตในครอบครัวของตน จะมีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่า นักศึกษาที่รายงานตนเองว่ามีความพึงพอใจในเรื่องเหล่านั้นน้อยกว่า และความพึงพอใจใน คุณภาพชีวิตครอบครัวของตนนั้นจะเป็น ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุดในการพยากรณ์ ความพึงพอใจใน ชีวิตของนักศึกษาถึงร้อยละ 50 จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในชีวิตตามกลุ่มอายุ พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในชีวิตต่างกัน และพบว่านักศึกษาที่มีเพศต่างกันจะมี ความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วสรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญซึ่งจะต้องดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารจะได้ใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเพื่อประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2535 ตามความคิดเห็นของข้าราชการผู้ผ่านการอบรมใน 4 ด้าน ตามแนวรูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองซิปป์ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษาที่ต่างกันที่มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมใน 4 ด้าน คือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต วิธีดำเนินการมีตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในปีงบประมาณ 2535 จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ในปีงบประมาณ 2535 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของประชากรทั้งหมด โดยมีขั้นตอนและวิธีการเลือกตัวอย่าง ดังนี้

1. แบ่งชั้นประชากรข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมออกเป็นรายเขตการศึกษาได้ 8 เขตการศึกษา
2. แต่ละเขตการศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรเป็นรายโรงเรียน โดยการจับฉลากร้อยละ 50 ได้ 203 โรงเรียน
3. จัดทำรายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมจาก 203 โรงเรียน มีโรงเรียนละ 1 คน ได้ 203 คน เพื่อนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรมจำนวนตามกลุ่ม
เขตการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

เขตการศึกษาที่	สำนักงานเขต	ผู้ผ่านการ อบรม (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ห้วยขวาง, ดุสิต, บางรัก, พระนคร, ป้อมปราบศัตรูพ่าย, ปทุมวัน, สัมพันธวงศ์, บางซื่อ, ราชเทวี (9 เขต = 56 โรงเรียน)	56	28
2	คลองเตย, พระโขนง, ยานนาวา, บางคอแหลม, สาทร (5 เขต = 39 โรงเรียน)	39	20
3	พญาไท, บางเขน, ดอนเมือง, จตุจักร, ลาดพร้าว, บึงกุ่ม (6 เขต = 51 โรงเรียน)	51	26
4	มีนบุรี, หนองจอก (2 เขต = 41 โรงเรียน)	41	21
5	ลาดกระบัง, ประเวศ, บางกะปิ (3 เขต = 57 โรงเรียน)	57	29

ตาราง 1 (ต่อ)

เขตการศึกษาที่	สำนักงานเขต	ผู้ผ่านการ อบรม (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
6	คลองสาน, ธนบุรี, บางกอกใหญ่, บางกอกน้อย, บางพลัด (5 เขต = 55 โรงเรียน)	55	28
7	บางขุนเทียน, จอมทอง, ราชบุรีบูรณะ, (3 เขต = 48 โรงเรียน)	48	24
8	ภาษีเจริญ, คลิ่งชัน, หนองแขม (3 เขต = 53 โรงเรียน)	53	27
	รวม	400	203

จากตาราง 1 แสดงว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมที่เป็น
กลุ่มตัวอย่างของเขตการศึกษาที่ 1 มีจำนวน 28 คน เขตการศึกษาที่ 2 จำนวน 20 คน
เขตการศึกษาที่ 3 จำนวน 26 คน เขตการศึกษาที่ 4 จำนวน 21 คน เขตการศึกษาที่ 5
จำนวน 29 คน เขตการศึกษาที่ 6 จำนวน 28 คน เขตการศึกษาที่ 7 จำนวน 24 คน
เขตการศึกษาที่ 8 จำนวน 27 คน รวมข้าราชการครูกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง 203 คน

การวางระบบการประเมินโครงการอบรม

การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ใช้รูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองซิปป์ของสตัฟเฟิลบีม ซึ่งทำการประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต โดยกำหนดรายละเอียดของการประเมิน ดังนี้

ตาราง 2 ขอบข่ายประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแวดล้อม	ปัจจัยเบื้องต้น	กระบวนการ	ผลผลิต
หลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์	1. วิทยากร 2. หลักสูตร 3. อาคารสถานที่ 4. วัสดุอุปกรณ์ 5. งบประมาณ 6. ระยะเวลา	1. กระบวนการจัด อบรม 2. การใช้สื่อ ประกอบการ บรรยาย 3. การดำเนินงาน และการประสาน งานของผู้รับ ผิดชอบโครงการ	1. นำความรู้และแนวคิด ที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง 2. นำผลการอบรม ไปพัฒนางานใน ความรับผิดชอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน

1 ชุด สอบถามข้าราชการครูผ่านการอบรม ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ

ดำเนินการฝึกอบรม การนำผลการอบรมไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

และงานในความรับผิดชอบ

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สิ่งที่พอใจในโครงการอบรม ปัญหาหรือข้อบกพร่องในโครงการอบรม และข้อเสนอแนะในการจัด
โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี รูปแบบการประเมินโครงการและเอกสารโครงการอบรม
พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ 2535 เกี่ยวกับหลักการ
และเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดการฝึกอบรม เนื้อหาสาระและกิจกรรมของ
หลักสูตรการฝึกอบรม ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการอบรมและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งขอคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ในการวิจัย รวมทั้ง
สัมภาษณ์ผู้ดำเนินการฝึกอบรมโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
เพื่อหาขอบเขตสาระสำคัญสำหรับใช้เป็นหลักการในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาหลักการและวิธีสร้างแบบสอบถามตามแนวของ ลิเคอร์ท และกรอบแนวทาง
การประเมินโครงการแบบจำลองซิปป์ของสตัฟเฟิลบีม โดยศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบ
ในการประเมินทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต
จากสมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2528 : 1 - 371) และวิธีสร้างแบบสอบถามจาก อุทุมพร
ทองอุไทย (2530 : 1 - 62) ไพศาล หวังพานิช (2523 : 106 - 109) ปาน สวัสดิ์สาส์
(2526 : 46 - 52) โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการวิจัยรวมทั้งดัดแปลง
เครื่องมือแบบสอบถามจากแบบสอบถามการวิจัยของ วิริยา วรวิทย์สถิตญาณ (2531 :
ภาคผนวก) สมพงษ์ พุทธิชนะ (2534 : ภาคผนวก)

3. นำผลที่ได้จากการศึกษาในข้อ 1, 2 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ควบคุมปริณิธานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ
 จำนวน 6 ท่าน คือ ผศ.ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ผศ.ดร.พิตร ทองชั้น รศ.ดร.ปรม นิคมานนท์
 รศ.บุญนา ทานสัมฤทธิ์ รศ.อาภรณ์ พุกกะมาน อาจารย์พรศรี ทองสมจิตร ตรวจสอบ
 แก้ไขในด้านความเหมาะสมของเนื้อหาภาษาและข้อความต่าง ๆ ให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย
 ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร
 ผ่านการอบรมในปีงบประมาณ 2535 จำนวน 30 คน ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างนำมาคำนวณหาค่า
 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
 ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .95
 นับว่าเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอน
 ดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยแนบพร้อมแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน
 ไปถึงโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 28 กรกฎาคม 2536 จำนวน 203 ฉบับ
2. กลุ่มตัวอย่างทยอยส่งแบบสอบถามคืนมาตั้งแต่วันที่ 5 สิงหาคม - 6 กันยายน
 2536 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามส่งคืนกลับมา 180 ฉบับ
3. ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อขอความร่วมมือส่งแบบสอบถาม ทบทวนให้ใหม่อีก 1 ครั้ง
 ได้ข้อมูลกลับคืนมา ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 203 ชุด ในวันที่ 20 กันยายน 2536 รวมเวลา
 เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 55 วัน
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ปรากฏว่าแบบสอบถาม
 ทุกฉบับมีความสมบูรณ์ สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้
5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 (S.D.) ค่าร้อยละ และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ t-test
 และ F-test

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม วิเคราะห์โดยคำนวณ หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบสอบถามมาตรวัดให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์น้อยที่สุด

คะแนน 2 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์น้อย

คะแนน 3 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์ปานกลาง

คะแนน 4 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์มาก

คะแนน 5 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์มากที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยของน้ำหนักคะแนนความคิดเห็น ผู้วิจัยใช้คุณสมบัติความต่อเนื่องของคะแนนเป็นแนวทางเทียบผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยกำหนดคะแนนต่ำสุดให้มีค่าไม่ต่ำกว่า 1.00 และคะแนนสูงสุดให้มีค่าไม่เกิน 5.00 ดังรายละเอียด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสมหรือใช้ประโยชน์ในระดับมากที่สุด

3. สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น ได้คำนวณโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t-test และกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไปใช้ F-test

5. สำหรับข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นความคิดเห็น ปัญหา ข้อบกพร่อง และข้อเสนอแนะ ในโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้ คือ

1. สถิติสำหรับการตรวจสอบเครื่องมือ การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)

$$L = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ L แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด

k แทน จำนวนของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งชุด

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติดังนี้คือ

2.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

2.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และอังคณา

สายยศ. 2531 : 64)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มใช้ t-test

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 85 - 86)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ t-distribution
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.4 ทดสอบความแตกต่างมากกว่าสองกลุ่มใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน
ตัวประกอบทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม โดยใช้ F-test (ล้วน สายยศ
และอังศณา สายยศ. 2531 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อผลการวิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe's Test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
เป็นรายคู่ (ล้วน สายยศ และอังศณา สายยศ. 2531 : 119)

$$S = \sqrt{(K - 1) F(\alpha; df_1, df_2)} \sqrt{MS_E \left[\sum_{j=1}^k \frac{(C_j)^2}{n_j} \right]}$$

เมื่อ S แทน ค่าวิกฤติของ Scheffe'

K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน

$F(\alpha; df_1, df_2)$ แทน เปิดค่า F ในตารางการแจกแจงค่า F ที่ α มีค่า .05
หรือที่ .01 และ df_1 คือค่า df_b ถ้าเป็นการวิเคราะห์ที่
ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวหรือ df_c หรือ df_r
ถ้าเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทิศทาง
ในตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วน df_2 คือ df_w
หรือ df_e ค่าใดค่าหนึ่งนั่นเอง

MS_E แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนในตาราง
วิเคราะห์ความแปรปรวน

C_j แทน สัมประสิทธิ์ Contrast ซึ่งจะมีค่าเป็น 1, -1,
1, -1.....

n_j แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านโครงการอบรมและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อโครงการใน 4 ด้าน ตามแนวรูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองซิปป์ คือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษา สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำนวนสองกลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวนมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปและเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Test) ซึ่งการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูลดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
df	แทน	แทนระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
F	แทน	ค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมที่มี
ต่อโครงการ ผู้วิจัยได้แปลความหมายคะแนนเฉลี่ยจากเกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์
ในระดับน้อยที่สุด

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์
ในระดับน้อย

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์
ในระดับปานกลาง

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์
ในระดับมาก

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการรู้ หรือมีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์
ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อ

โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรม
โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษา

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ผ่านการอบรมที่ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับ
การศึกษา ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม จำแนกตาม
สถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวนข้าราชการครู ผู้ผ่านโครงการอบรม (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	65	32.00
หญิง	138	68.00
รวม	203	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 35 ปี	32	15.80
35 - 45 ปี	99	48.80
มากกว่า 45 ปี	72	35.40
รวม	203	100.00
3. สถานภาพทางครอบครัว		
โสด	59	29.10
สมรส	135	66.50
อื่น ๆ	9	4.40
รวม	203	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวนข้าราชการครู ผู้ผ่านโครงการอบรม (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	8.90
ปริญญาตรี	175	86.20
สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.90
รวม	203	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรม
จำแนกตามเพศ มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นข้าราชการครูเพศหญิง จำนวน 138 คน
คิดเป็นร้อยละ 68.00 และข้าราชการครูเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

เมื่อแบ่งตามระดับอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็น
ร้อยละ 48.80 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40
และอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80

สำหรับสถานภาพทางครอบครัวข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม สมรสแล้วมากกว่า
ที่เป็นโสด โดยสมรสแล้ว จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 โสด จำนวน 59 คน
คิดเป็นร้อยละ 29.10 และอื่น ๆ อีก 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ส่วนระดับการศึกษาข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด
จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 86.20 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.90
และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการวิเคราะห์
ความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรมใน 4 ด้าน คือ บัณฑิตวิทยาลัย
บัณฑิตเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต ผลการวิเคราะห์นำเสนอ ดังตาราง 4 - 11

2.1 ความคิดเห็นด้านบัณฑิตวิทยาลัย เรื่องความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล
และวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง
และการพัฒนางาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมาย
ตามเกณฑ์ ดังปรากฏในตาราง 4 - 6

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความรู้ด้านบัณฑิตวิทยาลัย

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์โครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>หลักการเหตุผล</u>			
1. บัณฑิตวิทยาลัยด้านวัตถุประสงค์	3.30	0.90	ปานกลาง
2. บัณฑิตวิทยาลัยด้านอธิบาย	3.49	1.14	ปานกลาง
3. บัณฑิตวิทยาลัยด้านสิ่งเสียดสี	3.51	1.17	มาก
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.85	0.77	มาก
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	3.99	0.80	มาก
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้อง แก่เด็กนักเรียน	3.99	0.85	มาก
รวม	3.69	0.67	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์โครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>วัตถุประสงค์</u>			
7. วิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	3.92	0.84	มาก
8. วิถีการสร้างความยั่งยืน	3.86	0.82	มาก
9. วิถีชีวิตที่ประหยัด	3.88	0.84	มาก
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน	3.83	0.78	มาก
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิต สุขภาพอนามัย	3.69	1.00	มาก
12. การพึ่งตนเอง	3.88	0.86	มาก
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	3.86	0.78	มาก
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.13	0.84	มาก
15. ความจริงใจที่จะประพฤติดในสิ่งที่เป็นประโยชน์	4.06	0.83	มาก
16. การลดความเห็นแก่ตัว	4.04	0.82	มาก
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	3.89	0.76	มาก
18. ความเสียสละ	3.93	0.81	มาก
19. แลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์	3.84	0.77	มาก
รวม	3.91	0.62	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.84	0.59	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม มีความต้องการรู้ในรายละเอียดของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

เมื่อพิจารณาเรื่องหลักการเหตุผลเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความต้องการรู้ระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ($\bar{X} = 3.51 - 3.99$) มีความต้องการรู้ระดับปานกลาง 2 ข้อ ($\bar{X} = 3.30 - 3.49$) ความต้องการรู้ระดับมากลำดับแรก คือการปลูกฝังค่านิยม และทัศนคติที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน และแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.99$) ความต้องการรู้ลำดับสุดท้าย คือปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ ($\bar{X} = 3.30$)

เมื่อพิจารณาเรื่องวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความต้องการรู้ระดับมากทั้ง 13 ข้อ ($\bar{X} = 3.69 - 4.13$) ความต้องการรู้ระดับมากลำดับแรกคือ ความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.13$) ความต้องการรู้ลำดับสุดท้าย คือปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมด้านปัจจัยแวดล้อมต่อการพัฒนาตนเอง

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>หลักการเหตุผล</u>			
1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	3.72	0.90	มาก
2. ปัญหาด้านอบายมุข	3.83	1.16	มาก
3. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	3.78	1.25	มาก
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.16	0.80	มาก
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	4.29	0.77	มาก
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้อง แก่เด็กนักเรียน	4.31	0.77	มาก
รวม	3.98	0.94	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>วัตถุประสงค์</u>			
7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	4.28	0.74	มาก
8. วิธีการสร้างความขยัน	4.20	0.75	มาก
9. วิธีชีวิตที่ประหยัด	4.18	0.79	มาก
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน	4.14	0.82	มาก
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิต สุขภาพอนามัย	4.09	1.00	มาก
12. การพึ่งตนเอง	4.24	0.75	มาก
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	4.18	0.75	มาก
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.39	0.78	มาก
15. ความจริงใจที่จะประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์	4.40	0.73	มาก
16. การลดความเห็นแก่ตัว	4.17	0.85	มาก
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	4.16	0.72	มาก
18. ความเสียสละ	4.22	0.72	มาก
19. แลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์	4.04	0.77	มาก
รวม	4.20	0.78	มาก
รวมทั้งสิ้น	4.09	0.86	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม มีความเห็นว่าหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการ มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความเห็นว่า ความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเองทั้ง 19 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72 - 4.40$) ความเหมาะสมระดับมากที่สุดแรกคือความจริงใจที่จะประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.40$) ระดับมากที่สุดสุดท้ายคือ ปทัณาคำนิยมด้านวัตถุ ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสม ด้านปัจจัยแวดล้อม
ต่อการพัฒนางาน

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>หลักการเหตุผล</u>			
1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	3.47	0.82	ปานกลาง
2. ปัญหาด้านอบายมุข	3.58	1.06	มาก
3. ปัญหาด้านสิ่งเสพติด	3.62	1.13	มาก
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.00	0.83	มาก
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	4.02	0.84	มาก
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้อง แก่เด็กนักเรียน	4.05	0.85	มาก
รวม	3.79	0.92	มาก
<u>วัตถุประสงค์</u>			
7. วิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	4.00	0.84	มาก
8. วิถีการสร้างความขยัน	3.95	0.84	มาก
9. วิถีชีวิตที่ประหยัด	3.89	0.91	มาก
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน	3.85	0.91	มาก
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิต สุขภาพอนามัย	3.81	1.07	มาก
12. การพึ่งตนเอง	3.92	0.88	มาก
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	3.90	0.93	มาก
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.19	0.84	มาก
15. ความจริงใจที่จะประพฤติกในสิ่งที่เป็นประโยชน์	4.19	0.84	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16. การลดความเห็นแก่ตัว	4.18	0.78	มาก
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	4.08	0.78	มาก
18. ความเสียสละ	4.18	0.73	มาก
19. แลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์	3.96	0.81	มาก
รวม	4.01	0.85	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.91	0.88	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม มีความเห็นว่าหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความคิดเห็นว่า เหมาะสมต่อการพัฒนางานอยู่ในระดับมาก จำนวน 18 ข้อ ($\bar{X} = 3.58 - 4.19$) ระดับ ปานกลาง 1 ข้อ ($\bar{X} = 3.47$) ความเหมาะสมระดับมากที่สุดคือ ความซื่อสัตย์สุจริต และความจริงใจที่จะประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.19$) ความเหมาะสมลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง คือปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ ($\bar{X} = 3.47$)

2.2 ความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ เรื่องวิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และระยะเวลา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังปรากฏใน ตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ด้านปัจจัยเบื้องต้น

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>วิทยากร</u>			
1. มีความรู้ในวิชาที่บรรยาย	3.92	0.72	มาก
2. ครบต่อเวลา	4.15	0.69	มาก
3. มีความเป็นกันเอง	4.30	0.70	มาก
4. ควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.29	0.65	มาก
5. พูดเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง	3.73	0.84	มาก
6. น่าเสียงและท่าทางการบรรยาย	3.76	0.69	มาก
7. ให้ความสนใจกับผู้เข้ารับการอบรม	4.01	0.69	มาก
8. ให้เกียรติผู้เข้าอบรม	4.21	0.67	มาก
9. พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้เข้าอบรม	4.24	0.74	มาก
10. เปิดโอกาสให้ซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.21	0.70	มาก
รวม	4.08	0.50	มาก
<u>หลักสูตร</u>			
11. เนื้อหาวิชาน่าสนใจ	3.91	0.74	มาก
12. เนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์	4.07	0.73	มาก
13. เหมาะกับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	4.18	0.73	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14. ความรู้ที่ได้รับ	3.97	0.69	มาก
15. ท่านชอบหลักสูตรการอบรมนี้	4.01	0.85	มาก
รวม	4.03	0.64	มาก
<u>อาคารสถานที่</u>			
16. มีความสะดวกด้านการคมนาคม	3.34	1.15	ปานกลาง
17. บรรยากาศภายในศูนย์ฝึกอบรม	4.31	0.75	มาก
18. ระบบเสียงในห้องบรรยาย	4.10	0.71	มาก
19. ห้องบรรยายอากาศเย็นสบาย	4.22	0.73	มาก
20. ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องส้วม	4.17	0.73	มาก
21. ความสะอาดของห้องอาหาร	4.21	0.69	มาก
22. ความสะอาดของห้องพัก	4.14	0.72	มาก
รวม	4.07	0.58	มาก
<u>วัสดุอุปกรณ์</u>			
23. ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยให้เข้าใจได้ดีขึ้น	3.86	0.69	มาก
24. เลือกใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสมกับเนื้อหา	3.93	0.70	มาก
25. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้กระตุ้นความสนใจของ ผู้เข้ารับการอบรม	3.85	0.78	มาก
26. สื่อวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยและใช้การได้ดี	3.82	0.76	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
27. เจ้าหน้าที่และวิทยากรใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ อย่างคล่องแคล่ว	3.90	0.68	มาก
รวม	3.87	0.62	มาก
<u>งบประมาณ</u>			
28. การดำเนินโครงการอบรมเป็นไป อย่างประหยัด	3.86	0.78	มาก
29. การใช้งบประมาณเหมาะสมและคุ้มค่า	3.92	0.77	มาก
30. ควรให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่าย	2.70	1.23	ปานกลาง
รวม	3.49	0.73	ปานกลาง
<u>ระยะเวลา</u>			
31. ระยะเวลาการบรรยายแต่ละเรื่องเหมาะสม	3.66	0.79	มาก
32. ระยะเวลาการจัดกิจกรรมเหมาะสม	3.68	0.78	มาก
33. ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	3.65	0.80	มาก
34. การจัดตารางการอบรมเหมาะสม	3.72	0.80	มาก
รวม	3.68	0.70	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.87	0.43	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม มีความเห็นว่า ความเหมาะสมด้านปัจจัยเบื้องต้น ซึ่งประกอบด้วย วิทยากร หลักสูตร อาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และระยะเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลปรากฏดังนี้

ด้านวิทยากรโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้ง 10 ข้อ ($\bar{X} = 3.73 - 4.30$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับแรก คือวิทยากรมีความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.30$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับสุดท้าย คือวิทยากรพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง ($\bar{X} = 3.73$)

ด้านหลักสูตรโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.91 - 4.18$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับแรก คือหลักสูตรเหมาะกับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.18$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับสุดท้าย คือหลักสูตรเนื้อหาวิชาน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.91$)

ด้านอาคารสถานที่โดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก 6 ข้อ ($\bar{X} = 4.10 - 4.31$) ระดับปานกลาง 1 ข้อ ($\bar{X} = 3.34$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับแรก คือบรรยากาศภายในศูนย์ฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.31$) ความเหมาะสมระดับปานกลางลำดับสุดท้าย คือความสะดวกด้านการคมนาคม ($\bar{X} = 3.34$)

ด้านวัสดุอุปกรณ์โดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.82 - 3.93$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับแรก คือเลือกใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสมกับเนื้อหา ($\bar{X} = 3.93$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับสุดท้าย คือสื่อวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยและใช้การได้ดี ($\bar{X} = 3.82$)

ด้านงบประมาณโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมระดับมาก 2 ข้อ ($\bar{X} = 3.86 - 3.92$) ระดับปานกลาง 1 ข้อ ($\bar{X} = 2.70$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับแรก คือการใช้งบประมาณเหมาะสมและคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.92$) ความเหมาะสมระดับปานกลางลำดับสุดท้าย คือควรให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 2.70$)

ด้านระยะเวลาโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ข้อ ($\bar{X} = 3.66 - 3.72$) ความเหมาะสมระดับมากที่สุดแรก คือการจัดตารางอบรมได้เหมาะสม ($\bar{X} = 3.72$) ความเหมาะสมระดับมากที่สุดท้าย คือผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ($\bar{X} = 3.65$)

2.3 ความคิดเห็นด้านกระบวนการ ได้แก่ เรื่องกระบวนการจัดการอบรม การใช้สื่อประกอบการบรรยายและการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการจัดอันดับค่าเฉลี่ย ดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมด้านกระบวนการ

ด้านกระบวนการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>กระบวนการจัดอบรม</u>			
1. วิธีการจัดฝึกอบรม	3.82	0.73	มาก
2. การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม	3.81	0.65	มาก
3. การดำเนินการฝึกอบรมตรงตามกำหนดการ	3.87	0.63	มาก
4. ระยะเวลายืดหยุ่นอบรมได้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.87	0.69	มาก
5. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างการอบรม	3.85	0.75	มาก
รวม	3.84	0.58	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<u>การใช้สื่อประกอบการบรรยาย</u>			
6. เพลงที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	3.99	0.80	มาก
7. วิดีโอที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	4.00	0.77	มาก
8. สไลด์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	3.98	0.74	มาก
9. จำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	3.76	0.89	มาก
10. เนื้อหาภายในหนังสือ "การพัฒนาคุณภาพชีวิต"	4.02	0.71	มาก
รวม	3.95	0.65	มาก
<u>การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ</u>			
11. สนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.11	0.68	มาก
12. ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.20	0.66	มาก
13. ให้เกียรติและยกย่องผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.20	0.67	มาก
14. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.14	0.69	มาก
15. ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.22	0.66	มาก
รวม	4.17	0.60	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.99	0.53	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม มีความเห็นว่าความเหมาะสมด้านกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการจัดอบรม การใช้สื่อประกอบการบรรยาย การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน ผลปรากฏดังนี้

ด้านกระบวนการจัดอบรมโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.81 - 3.87$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับแรก คือการดำเนินการฝึกอบรมตรงตามกำหนดการ ระยะเวลา ยึดหยุ่นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.87$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับสุดท้าย คือการจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.81$)

ด้านการใช้สื่อประกอบการบรรยายโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.76 - 4.02$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับแรก คือเนื้อหาภายในหนังสือ "การพัฒนาคุณภาพชีวิต" ($\bar{X} = 4.02$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับสุดท้าย คือจำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.76$)

ด้านการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ ($\bar{X} = 4.11 - 4.22$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับแรก คือให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.22$) ความเหมาะสมระดับมากลำดับสุดท้าย คือสนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.11$)

2.4 ความคิดเห็นด้านผลผลิต ได้แก่ เรื่องการนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในความรับผิดชอบ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดอันดับค่าเฉลี่ย ดังปรากฏในตาราง 9 - 10

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง

ด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	4.10	0.70	มาก
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	3.76	0.82	มาก
3. การบริหารชีวิต	4.09	0.69	มาก
4. ความสุขใดที่ใจไม่หา	4.11	0.73	มาก
5. เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า	4.11	0.75	มาก
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	4.12	0.70	มาก
7. สงครามชีวิต	3.99	0.80	มาก
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	4.07	0.77	มาก
9. การออกกำลังกาย	3.83	1.06	มาก
10. กิจกรรมผ่อนคลายจิตใจให้เป็นหนึ่ง	3.97	0.86	มาก
11. กิจกรรมบทเรียนบนโต๊ะอาหาร	3.99	0.85	มาก
12. กิจกรรมชม วิดีโอ ชุด			
- ปอดถูกตัดเพราะอึดขู่	4.25	0.95	มาก
- สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาลรามารักษ์	4.17	0.90	มาก
- พื้นที่เป็นจริงชุดบ้านพักคนชรา คนพิการ	4.22	0.79	มาก
- The Champ	4.12	0.83	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับ ไปพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13. กิจกรรมชมสไลด์ชุด			
- เพลงดอกไม้คุณธรรม	4.15	0.77	มาก
- แผ่นป้ายเมื่อเที่ยงคืน	4.10	0.80	มาก
14. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	4.07	0.78	มาก
15. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	4.17	0.71	มาก
16. กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต	4.15	0.76	มาก
รวม	4.08	0.55	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม มีความเห็นว่าความเหมาะสมด้านผลผลิต ในกรณีการนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความเห็นว่า ความเหมาะสม ทั้ง 16 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76 - 4.25$) ความเหมาะสมระดับมาก ลำดับแรก คือกิจกรรมชมวิดีโอ ชุด บอญกตัตเพราะอัฐบุรี ($\bar{X} = 4.25$) ความเหมาะสม ระดับมากลำดับสุดท้ายคือพฤติกรรมของคนในสังคม ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมด้านผลผลิต : การนำผล
การอบรมไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนางาน ในความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	3.83	0.77	มาก
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	3.62	0.83	มาก
3. การบริหารชีวิต	3.84	0.73	มาก
4. ความสุขใดที่ใจเฝ้ารอ	3.87	0.79	มาก
5. เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า	3.84	0.81	มาก
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	3.87	0.82	มาก
7. สงครามชีวิต	3.75	0.81	มาก
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	3.83	0.82	มาก
9. การออกกำลังกาย	3.63	1.03	มาก
10. กิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อให้แข็งแรง	3.79	0.92	มาก
11. กิจกรรมบนเรือนบนโต๊ะอาหาร	3.75	0.89	มาก
12. กิจกรรมชม วิดีโอ ชุด			
- ปอดถูกตัดเพราะอหิวาต์	3.94	1.04	มาก
- สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาลรามธิบดี	3.84	1.03	มาก
- ผันที่เป็นจริงชุดบ้านพักคนชรา คนพิการ	3.87	0.94	มาก
- The Champ	3.80	0.95	มาก
13. กิจกรรมชมสไลด์ชุด			
- เพลงดอกไม้คุณธรรม	4.02	0.78	มาก
- ผันร้ายเมื่อเที่ยงคืน	3.97	0.85	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนางาน ในความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	3.92	0.87	มาก
15. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	4.05	0.83	มาก
16. กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต	3.97	0.89	มาก
รวม	3.85	0.63	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม มีความเห็นว่า ความเหมาะสมด้านผลผลิตในการนำผลการอบรมไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความเห็นว่า ความเหมาะสม ทั้ง 16 ข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62 - 4.05$) ความเหมาะสมระดับมากที่สุดลำดับแรก คือกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ($\bar{X} = 4.05$) ความเหมาะสมระดับมากที่สุดท้าย คือพฤติกรรมของคนในสังคม ($\bar{X} = 3.62$)

2.5 สรุปความคิดเห็นที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ใน 4 ด้าน

คือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏ

ในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้าราชการครู
ผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน

ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. <u>ด้านปัจจัยแวดล้อม</u>			
1.1 ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผลและ วัตถุประสงค์ของโครงการ	3.84	0.59	มาก
1.2 ความเหมาะสมในหลักการเหตุผลและ วัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	4.15	0.57	มาก
1.3 ความเหมาะสมในหลักการเหตุผลและ วัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	3.91	0.61	มาก
รวม	3.96	0.59	มาก
2. <u>ด้านปัจจัยเบื้องต้น</u>			
2.1 วิทยากร	4.08	0.50	มาก
2.2 หลักสูตร	4.03	0.64	มาก
2.3 อาคารสถานที่	4.07	0.58	มาก
2.4 วัสดุอุปกรณ์	3.87	0.62	มาก
2.5 งบประมาณ	3.49	0.73	ปานกลาง
2.6 ระยะเวลา	3.68	0.70	มาก
รวม	3.87	0.43	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. <u>ด้านกระบวนการ</u>			
3.1 กระบวนการจัดอบรม	3.84	0.58	มาก
3.2 การใช้สื่อประกอบการบรรยาย	3.95	0.65	มาก
3.3 การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ	4.17	0.60	มาก
รวม	3.99	0.53	มาก
4. <u>ด้านผลผลิต</u>			
4.1 การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	4.08	0.55	มาก
4.2 การนำผลการอบรมไปพัฒนางานใน ความรับผิดชอบ	3.85	0.63	มาก
รวม	3.97	0.56	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.94	0.52	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ลำดับที่หนึ่ง ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.99$) ลำดับที่สอง ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 3.99$) ลำดับที่สาม ด้านปัจจัยแวดล้อม ($\bar{X} = 3.96$) และลำดับที่สี่ ด้านปัจจัยเบื้องต้น ($\bar{X} = 3.87$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ที่มีต่อโครงการอบรมใน 4 ด้าน คือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างเพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อ 1 ที่ว่า

"ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน" โดยใช้สถิติค่าที่ (t - test) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 12 - 19

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกตามเพศ

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>หลักการเหตุผล</u>					
1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	3.40	0.92	3.25	0.86	1.14
2. ปัญหาด้านอบายมุข	3.52	1.13	3.48	1.15	0.26
3. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	3.52	1.13	3.50	1.19	0.13
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.88	1.78	3.83	0.77	0.37
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	3.94	0.88	4.01	0.76	0.57
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน	3.93	0.93	4.01	0.81	0.54

ตาราง 12 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>วัตถุประสงค์</u>					
7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	3.82	0.87	3.97	0.83	1.23
8. วิธีการสร้างความขยัน	3.66	0.94	3.95	0.75	2.35*
9. วิธีชีวิตที่ประหยัด	3.74	0.87	3.94	0.83	1.61
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน	3.75	0.85	3.87	0.74	0.99
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิต สุขภาพอนามัย	3.58	0.95	3.75	1.03	1.07
12. การพึ่งตนเอง	3.72	0.94	3.95	0.81	1.82
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	3.91	0.77	3.84	0.79	0.57
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.17	0.95	4.11	0.79	0.48
15. ความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์	4.03	0.92	4.08	0.79	0.39
16. การลดความเห็นแก่ตัว	3.97	0.94	4.08	0.76	0.90
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	3.85	0.89	3.91	0.70	0.58
18. ความเสียสละ	3.86	0.98	3.96	0.71	0.78
19. แลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์	3.85	0.91	3.84	0.71	0.05
รวม	3.80	0.64	3.86	0.57	0.72

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ขั้วรายการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ ของโครงการโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขั้วรายการครูผู้ผ่านการอบรม เพศหญิงมีความต้องการรู้ เรื่องวิธีการสร้างความยั่งยืนมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นข้ออื่น ๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศ

ความเหมาะสมของหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>หลักการเหตุผล</u>					
1. บัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	3.72	0.88	3.72	0.92	0.04
2. บัญหาค่านอบายมุข	3.82	1.17	3.84	1.16	0.14
3. บัญหาค่านสิ่งเสพติด	3.72	1.28	3.80	1.24	0.43
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.12	0.76	4.18	0.82	0.48
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	4.22	0.80	4.32	0.75	0.89
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้อง แก่เด็กนักเรียน	4.31	0.88	4.30	0.71	0.03
<u>วัตถุประสงค์</u>					
7. วิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	4.25	0.77	4.29	0.73	0.39
8. วิธีการสร้างความยั่งยืน	4.09	0.86	4.25	0.68	1.44
9. วิถีชีวิตที่ประหยัด	4.09	0.88	4.22	0.75	1.05

ตาราง 13 (ต่อ)

ความเหมาะสมของหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน	4.02	0.93	4.20	0.76	1.53
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิต สุขภาพอนามัย	3.97	1.02	4.15	0.98	1.22
12. การพึ่งตนเอง	4.15	0.94	4.28	0.64	1.08
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	4.08	0.84	4.23	0.71	1.37
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.29	0.88	4.43	0.73	1.22
15. ความจริงใจที่จะประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์	4.23	0.88	4.49	0.63	2.35*
16. การลดความเห็นแก่ตัว	4.17	0.84	4.17	0.86	0.04
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	4.17	0.74	4.16	0.72	0.09
18. ความเสียสละ	4.20	0.81	4.23	0.68	0.29
19. แลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์	4.06	0.86	4.03	0.73	0.28
รวม	4.09	0.62	4.17	0.54	1.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชาย และเพศหญิง
มีความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์
ต่อการพัฒนาตนเอง โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศหญิง มีความคิดเห็น
เรื่องความจริงใจที่จะประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะสมกับการพัฒนาตนเองมากกว่า
เพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นข้ออื่น ๆ พบว่า แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน
จำแนกตามเพศ

ความเหมาะสมของหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>หลักการเหตุผล</u>					
1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	3.43	0.79	3.49	0.84	0.50
2. ปัญหาค่านอบายมุข	3.37	1.12	3.68	1.02	1.97*
3. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	3.54	1.12	3.66	1.14	0.71
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.02	0.84	3.99	0.83	0.24
5. แนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	3.97	0.83	4.04	0.85	0.58
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้อง แก่เด็กนักเรียน	4.06	0.83	4.05	0.87	0.08
<u>วัตถุประสงค์</u>					
7. วิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	3.92	0.84	4.03	0.84	0.84
8. วิถีการสร้างความขยัน	3.85	0.91	4.00	0.80	1.22
9. วิถีชีวิตที่ประหยัด	3.78	0.91	3.94	0.90	1.16
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน	3.78	0.88	3.88	0.93	0.67
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิต สุขภาพอนามัย	3.69	1.09	3.87	1.07	1.10
12. การพึ่งตนเอง	3.81	1.01	3.96	0.81	1.12
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	3.83	0.96	3.93	0.91	0.74
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.11	0.92	4.23	0.80	0.98

ตาราง 14 (ต่อ)

ความเหมาะสมของหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
15. ความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่เป็ประโยชน์	4.11	0.85	4.22	0.83	0.93
16. การลดความเห็นแก่ตัว	4.20	0.80	4.17	0.78	0.22
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	4.09	0.82	4.07	0.76	0.17
18. ความเสียสละ	4.28	0.76	4.14	0.71	1.28
19. แลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์	4.05	0.84	3.92	0.80	1.03
รวม	3.89	0.61	3.96	0.61	0.80

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชายและเพศหญิง
มีความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์
ต่อการพัฒนางาน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศหญิงมีความคิดเห็น
เรื่องปัญหาด้านอบายมุข เหมาะสมกับการพัฒนางานมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นข้ออื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น จำนวนตามเพศ

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>วิทยาการ</u>					
1. มีความรู้ในวิชาที่บรรยาย	3.74	0.85	4.01	0.63	2.51*
2. ตรงต่อเวลา	4.08	0.84	4.19	0.61	1.07
3. มีความเป็นกันเอง	4.26	0.74	4.32	0.68	0.54
4. ควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.20	0.71	4.33	0.62	1.36
5. พูดเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง	3.62	0.93	3.78	0.79	1.33
6. น่าเสียงและท่าทางการบรรยาย	3.57	0.73	3.85	0.66	2.71**
7. ให้ความสนใจกับผู้เข้ารับการอบรม	3.95	0.76	4.04	0.66	0.86
8. ให้เกียรติผู้เข้าอบรม	4.18	0.69	4.22	0.67	0.39
9. พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้เข้าอบรม	4.20	0.75	4.26	0.73	0.55
10. เปิดโอกาสให้ซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.17	0.76	4.23	0.67	0.60
รวม	3.40	0.56	4.12	0.47	1.70
<u>หลักสูตร</u>					
11. เนื้อหาวิชาน่าสนใจ	3.78	0.78	3.96	0.72	1.61
12. เนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์	3.94	0.78	4.14	0.70	1.82
13. เหมาะกับการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน	4.09	0.82	4.22	0.68	1.14

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14. ความรู้ที่ได้รับ	3.89	0.75	4.01	0.66	1.11
15. ท่านชอบหลักสูตรการอบรมนี้	3.94	1.03	4.05	0.75	0.88
รวม	3.93	0.73	4.08	0.59	1.52
<u>อาคารสถานที่</u>					
16. มีความสะดวกด้านการคมนาคม	3.40	1.26	3.31	1.10	0.51
17. บรรยากาศภายในศูนย์ฝึกอบรม	4.38	0.76	4.27	0.75	1.03
18. ระบบเสียงในห้องบรรยาย	4.14	0.81	4.09	0.66	0.48
19. ห้องบรรยายอากาศเย็นสบาย	4.32	0.75	4.17	0.71	1.44
20. ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องส้วม	4.29	0.81	4.11	0.68	1.69
21. ความสะอาดของห้องอาหาร	4.31	0.77	4.16	0.64	1.44
22. ความสะอาดของห้องพัก	4.16	0.84	4.12	0.67	0.42
รวม	4.15	0.64	4.03	0.55	1.29

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>วัสดุอุปกรณ์</u>					
23. ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยให้เข้าใจได้ดีขึ้น	3.86	0.73	3.86	0.67	0.06
24. เลือกใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสมกับเนื้อหา	3.95	0.74	3.91	0.68	0.39
25. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้กระตุ้นความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม	3.89	0.81	3.83	0.77	0.56
26. สื่อวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยและใช้การได้ดี	3.85	0.80	3.81	0.75	0.30
27. เจ้าหน้าที่และวิทยากรใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์อย่างคล่องแคล่ว	3.86	0.75	3.91	0.65	0.50
รวม	3.88	0.67	3.86	0.61	0.21
<u>งบประมาณ</u>					
28. การดำเนินโครงการอบรมเป็นไปอย่างประหยัด	3.93	0.89	3.83	0.72	0.83
29. การใช้งบประมาณเหมาะสมและคุ้มค่า	3.95	0.89	3.91	0.71	0.41
30. ควรให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่าย	2.81	1.29	2.64	1.21	0.92
รวม	3.56	0.86	3.46	0.67	0.95

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>ระยะเวลา</u>					
31. ระยะเวลาการบรรยายแต่ละเรื่องเหมาะสม	3.55	0.85	3.71	0.76	1.32
32. ระยะเวลาการจัดกิจกรรมเหมาะสม	3.57	0.87	3.74	0.73	1.46
33. ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	3.52	0.83	3.70	0.79	1.49
34. การจัดตารางการอบรมเหมาะสม	3.63	0.88	3.77	0.76	1.15
รวม	3.57	0.75	3.73	0.68	1.53
รวมทั้งสิ้น	3.60	0.48	3.65	0.41	0.80

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น ซึ่งประกอบด้วยวิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และระยะเวลา โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศหญิง มีความคิดเห็น เรื่องวิทยากรมีความรู้ในวิชาที่บรรยาย และน้ำเสียง ท่าทาง การบรรยายของวิทยากร มีความเหมาะสมมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นข้ออื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านกระบวนการ จำนวนตามเพศ

ด้านกระบวนการ	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>กระบวนการจัดอบรม</u>					
1. วิธีการจัดฝึกอบรม	3.77	0.84	3.84	0.66	0.65
2. การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม	3.78	0.72	3.83	0.62	0.42
3. การดำเนินการฝึกอบรมตรงตามกำหนดการ	3.92	0.67	3.84	0.62	0.79
4. ระยะเวลาจัดวิทยุอบรมได้เหมาะสมกับ สถานการณ์	3.85	0.71	3.88	0.68	0.36
5. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่าง การอบรม	3.85	0.78	3.85	0.74	0.01
รวม	3.83	0.62	0.56	0.56	0.18
<u>การใช้สื่อประกอบการบรรยาย</u>					
6. เพลงที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	3.90	0.86	4.03	0.77	1.01
7. วิดีโอที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	3.97	0.77	4.01	0.78	0.33
8. สไลด์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	3.94	0.75	3.99	0.74	0.49
9. จำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	3.65	0.99	3.82	0.84	1.29
10. เนื้อหาภายในหนังสือ "การพัฒนาคุณภาพชีวิต"	3.92	0.78	4.07	0.68	1.33
รวม	3.88	0.71	3.98	0.63	1.08

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
<u>การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ</u>					
11. สนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.11	0.73	4.12	0.66	0.08
12. ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.20	0.73	4.20	0.63	0.04
13. ให้เกียรติและยกย่องผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.23	0.66	4.19	0.68	0.42
14. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.14	0.73	4.14	0.68	0.01
15. ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.25	0.66	4.21	0.67	0.36
รวม	4.18	0.61	4.17	0.60	0.17
รวมทั้งสิ้น	3.97	0.56	4.00	0.51	0.44

จากตาราง 16 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการจัดการอบรม การใช้สื่อประกอบ การบรรยาย การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านกระบวนการทุกข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิดที่ได้ไปพัฒนาตนเอง
จำแนกตามเพศ

ด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิด ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	4.08	0.76	4.12	0.67	0.37
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	3.85	0.82	3.72	0.82	0.99
3. การบริหารชีวิต	4.15	0.80	4.06	0.64	0.93
4. ความสุขใดที่ใจไม่หา	4.12	0.80	4.11	0.69	0.13
5. เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า	4.11	0.85	4.12	0.71	0.07
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	4.09	0.82	4.14	0.63	0.43
7. สงครามชีวิต	4.09	0.84	3.94	0.77	1.26
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	3.98	0.93	4.11	0.69	1.07
9. การออกกำลังกาย	4.09	1.00	3.70	1.06	2.48**
10. กิจกรรมผ่อนคลายจิตใจให้เป็นหนึ่ง	3.95	0.91	3.98	0.83	0.19
11. กิจกรรมบทเรียนบนโต๊ะอาหาร	4.05	0.82	3.96	0.87	0.70
12. กิจกรรมชม วิดีโอ ชุด					
- ปอดถูกตัดเพราะอึดบูหรี	4.03	1.19	4.35	0.81	2.23*
- สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาลรามมาธิบัติ	4.00	1.12	4.25	0.77	1.83
- ผันที่เป็นจริงชุดบ้านพักคนชรา คนพิการ	4.09	0.86	4.28	0.75	1.54
- The Champ	4.02	0.98	4.17	0.75	1.27
13. กิจกรรมชมสไลด์ชุด					
- เพลงดอกไม้คุณธรรม	4.08	0.92	4.19	0.68	0.97
- ผันร้ายเมื่อเที่ยงคืน	4.08	0.94	4.12	0.73	0.32

ตาราง 17 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิด ที่ได้ไปพัฒนาตนเอง	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	4.06	0.83	4.08	0.77	0.15
15. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	4.20	0.85	4.16	0.64	0.38
16. กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต	4.14	0.78	4.16	0.75	0.18
รวม	4.06	0.67	4.08	0.48	0.26

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านผลผลิตกรณีการนำความรู้ และแนวคิดที่ได้รับไปพัฒนาตนเองโดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชายมีความคิดเห็น เรื่องการออกกกำลังกายเหมาะสมกับการนำไปพัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศหญิง มีความคิดเห็นเรื่องกิจกรรม ชมวิดีโอ ชุด ปอดถูกตัดเพราะอับหรี มีความเหมาะสมกับการนำไปพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นข้ออื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิดที่ได้ไปพัฒนางาน
จำแนกตามเพศ

ด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิด ที่ได้ไปพัฒนางาน	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	3.77	0.88	3.86	0.71	0.81
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	3.63	0.82	3.62	0.83	0.12
3. การบริหารชีวิต	3.89	0.75	3.81	0.72	0.73
4. ความสุขใดที่ใจไม่หา	3.80	0.83	3.89	0.77	0.83
5. เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า	3.85	0.85	3.84	0.79	0.05
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	3.86	0.88	3.88	0.80	0.12
7. สงครามชีวิต	3.86	0.92	3.70	0.76	1.30
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	3.80	0.92	3.85	0.77	0.39
9. การออกกำลังกาย	3.89	0.92	3.50	1.06	2.57*
10. กิจกรรมผ่อนคลายจิตใจให้เป็นหนึ่ง	3.81	0.97	3.78	0.89	0.24
11. กิจกรรมบทเรียนบนโต๊ะอาหาร	3.82	0.92	3.72	0.89	0.67
12. กิจกรรมชม วิดีโอ ชุด					
- ปอดถูกตัดเพราะอดบุหรี่	3.91	1.21	3.96	0.95	0.31
- สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาลรามารักษ์	3.89	1.15	3.82	0.98	0.47
- ผันที่เป็นจริงชุดบ้านพักคนชรา คนพิการ	3.92	0.89	3.84	0.97	0.58
- The Champ	3.86	1.01	3.77	0.92	0.65
13. กิจกรรมชมสไลด์ชุด					
- เพลงดอกไม้คุณธรรม	4.00	0.87	4.02	0.74	0.25
- ผันร้ายเมื่อเที่ยงคืน	3.98	0.99	3.96	0.77	0.16

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิด ที่ได้ไปพัฒนางาน	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	3.98	0.89	3.89	0.86	0.71
15. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	4.05	0.98	4.06	0.75	0.09
16. กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต	3.95	0.93	3.98	0.88	0.18
รวม	3.88	0.72	3.84	0.59	0.40
รวมทั้งสิ้น	3.97	0.66	3.96	0.50	0.10

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปพัฒนางาน โดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเพศชายมีความคิดเห็น เรื่องการออกกำลังกาย เหมาะสมกับการนำไปพัฒนางานมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นข้ออื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรม
พัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. <u>ด้านปัจจัยแวดล้อม</u>					
1.1 ความต้องการรู้ของหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	3.80	0.64	3.86	0.57	0.72
1.2 ความเหมาะสมของหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	4.09	0.62	4.17	0.54	1.01
1.3 ความเหมาะสมของหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	3.89	0.61	3.96	0.61	0.80
รวม	3.98	0.56	4.06	0.52	0.99
2. <u>ด้านปัจจัยเบื้องต้น</u>					
2.1 วิทยาการ	3.40	0.56	4.12	0.47	1.70
2.2 หลักสูตร	3.93	0.73	4.08	0.59	1.52
2.3 อาคารสถานที่	4.15	0.64	4.03	0.55	1.29
2.4 วัสดุอุปกรณ์	3.88	0.67	3.86	0.61	0.21
2.5 งบประมาณ	3.56	0.86	3.46	0.67	0.95
2.6 ระยะเวลา	3.57	0.75	3.73	0.68	1.53
รวม	3.60	0.48	3.65	0.41	0.80

ตาราง 19 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	ชาย (n = 65)		หญิง (n = 138)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3. <u>ด้านกระบวนการ</u>					
3.1 กระบวนการจัดการอบรม	3.83	0.62	0.56	0.56	0.18
3.2 การใช้สื่อประกอบการบรรยาย	3.88	0.71	3.98	0.63	1.08
3.3 การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ	4.18	0.61	4.17	0.60	0.17
รวม	3.97	0.56	4.00	0.51	0.44
4. <u>ด้านผลผลิต</u>					
4.1 นำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	4.06	0.67	4.08	0.48	0.26
4.2 นำผลการอบรมไปพัฒนางานใน ความรับผิดชอบ	3.88	0.72	3.84	0.59	0.40
รวม	3.97	0.66	3.96	0.50	0.10
รวมทั้งสิ้น	3.82	0.48	3.85	0.39	0.46

จากตาราง 19 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามอายุ เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อ 2 ที่ว่า

"ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรม ทัศนคติภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน" โดยใช้สถิติค่า F (F - test) ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 20 - 30

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความต้องการรู้ในหลักการ เหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกตามอายุ

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>หลักการเหตุผล</u> 1. บัณฑิตานิยมด้านวัตถุ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.01	0.01
	ภายในกลุ่ม	200	162.25	0.81	
	รวม	202	162.26		
2. บัณฑิตด้านอบายมุข	ระหว่างกลุ่ม	2	1.91	0.95	0.73
	ภายในกลุ่ม	200	260.83	1.30	
	รวม	202	262.74		

ตาราง 20 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.08	2.04	1.50
	ภายในกลุ่ม	200	272.66	1.36	
	รวม	202	276.74		
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.01
	ภายในกลุ่ม	200	120.24	0.60	
	รวม	202	120.26		
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.20	0.30
	ภายในกลุ่ม	200	128.56	0.64	
	รวม	202	128.95		
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติ ที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.32	0.66	0.92
	ภายในกลุ่ม	200	143.63	0.72	
	รวม	202	144.95		

ตาราง 20 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>วัตถุประสงค์</u> 7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.22	0.32
	ภายในกลุ่ม	200	142.29	0.71	
	รวม	202	142.74		
8. วิธีการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.22	0.33
	ภายในกลุ่ม	200	136.40	0.68	
	รวม	202	136.85		
9. วิธีชีวิตที่ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	0.69
	ภายในกลุ่ม	200	142.92	0.71	
	รวม	202	143.92		
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ ต่อชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.23
	ภายในกลุ่ม	200	122.02	0.61	
	รวม	202	122.31		

ตาราง 20 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพ อนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.12
	ภายในกลุ่ม	200	202.82	1.01	
	รวม	202	203.06		
12. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.25
	ภายในกลุ่ม	200	148.79	0.74	
	รวม	202	149.17		
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.23
	ภายในกลุ่ม	200	121.86	0.61	
	รวม	202	122.14		
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	2.77	1.38	1.98
	ภายในกลุ่ม	200	139.90	0.70	
	รวม	202	142.67		

ตาราง 20 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
15. ความจริงใจที่จะประพฤตินสิ่งที่ เป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	0.54
	ภายในกลุ่ม	200	139.42	0.70	
	รวม	202	140.17		
16. การลดความเห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.19
	ภายในกลุ่ม	200	134.35	0.67	
	รวม	202	134.60		
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.24	0.40
	ภายในกลุ่ม	200	117.14	0.59	
	รวม	202	117.61		
18. ความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.11
	ภายในกลุ่ม	200	131.75	0.66	
	รวม	202	131.89		

ตาราง 20 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
19. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.28
	ภายในกลุ่ม	200	120.61	0.60	
	รวม	202	120.95		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.11
	ภายในกลุ่ม	200	70.17	0.35	
	รวม	202	70.25		

จากตาราง 20 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนน
ความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความต้องการรู้ในหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของ
โครงการแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
หลักการเหตุผล 1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.67	0.81
	ภายในกลุ่ม	200	163.66	0.82	
	รวม	202	164.99		
2. ปัญหาด้านอบายมุข	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.40	0.29
	ภายในกลุ่ม	200	271.51	1.36	
	รวม	202	272.30		
3. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	0.20
	ภายในกลุ่ม	200	314.40	1.57	
	รวม	202	315.02		
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.07	0.10
	ภายในกลุ่ม	200	129.51	0.65	
	รวม	202	129.64		

ตาราง 21 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.32	0.54
	ภายในกลุ่ม	200	118.79	0.59	
	รวม	202	119.42		
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติ ที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.27
	ภายในกลุ่ม	200	118.75	0.59	
	รวม	202	119.07		
วัตถุประสงค์ 7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	0.36
	ภายในกลุ่ม	200	110.16	0.55	
	รวม	202	110.56		
8. วิธีการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	0.52	0.94
	ภายในกลุ่ม	200	111.67	0.56	
	รวม	202	112.71		

ตาราง 21 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	S	F
9. วิถีชีวิตที่ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.81	0.90	1.44
	ภายในกลุ่ม	200	125.81	0.63	
	รวม	202	127.62		
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ ต่อชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	0.68	1.02
	ภายในกลุ่ม	200	133.50	0.68	
	รวม	202	134.86		
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพ อนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.07	1.03	1.04
	ภายในกลุ่ม	200	199.15	0.99	
	รวม	202	201.22		
12. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	0.62	1.11
	ภายในกลุ่ม	200	111.41	0.56	
	รวม	202	112.65		

ตาราง 21 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	S	F
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.88	1.44	2.58
	ภายในกลุ่ม	200	111.38	0.56	
	รวม	202	114.26		
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	3.10	1.55	2.60
	ภายในกลุ่ม	200	119.16	0.60	
	รวม	202	122.26		
15. ความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่ เป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.35	0.67
	ภายในกลุ่ม	200	106.17	0.53	
	รวม	202	106.88		
16. การลดความเห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	0.37
	ภายในกลุ่ม	200	146.42	0.73	
	รวม	202	146.97		

ตาราง 21 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	S	F
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.39	0.69	1.33
	ภายในกลุ่ม	200	104.25	0.52	
	รวม	202	105.64		
18. ความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.94	0.97	1.88
	ภายในกลุ่ม	200	103.08	0.52	
	รวม	202	105.02		
19. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.40
	ภายในกลุ่ม	200	119.21	0.60	
	รวม	202	119.69		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	0.76
	ภายในกลุ่ม	200	64.06	0.32	
	รวม	202	64.55		

จากตาราง 21 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนน
ความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน
จำแนกตามอายุ

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	S	F
<u>หลักการเหตุผล</u> 1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.41
	ภายในกลุ่ม	200	136.04	0.68	
	รวม	202	136.60		
2. ปัญหาด้านอบายมุข	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	0.30
	ภายในกลุ่ม	200	226.73	1.13	
	รวม	202	227.41		
3. ปัญหาด้านสิ่งเสพติด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	0.99	0.78
	ภายในกลุ่ม	200	255.81	1.28	
	รวม	202	257.79		
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.07	0.09
	ภายในกลุ่ม	200	138.86	0.69	
	รวม	202	138.99		

ตาราง 22 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	S	F
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.06	0.09
	ภายในกลุ่ม	200	143.79	0.72	
	รวม	202	143.92		
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติ ที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.90	0.95	1.31
	ภายในกลุ่ม	200	144.51	0.72	
	รวม	202	146.41		
วัตถุประสงค์ 7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	0.71
	ภายในกลุ่ม	200	139.99	0.70	
	รวม	202	140.98		
8. วิธีการสร้างความขยัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.38	0.55
	ภายในกลุ่ม	200	140.74	0.70	
	รวม	202	141.51		

ตาราง 22 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	S	F
9. วิธีชีวิตที่ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.19
	ภายในกลุ่ม	200	165.30	0.83	
	รวม	202	165.62		
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ ต่อชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.10	0.12
	ภายในกลุ่ม	200	168.06	0.84	
	รวม	202	168.27		
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพ อนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.73	1.87	1.63
	ภายในกลุ่ม	200	229.16	1.15	
	รวม	202	232.89		
12. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.07	0.04	0.05
	ภายในกลุ่ม	200	155.51	0.78	
	รวม	202	155.58		

ตาราง 22 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	S	F
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.33
	ภายในกลุ่ม	200	173.46	0.87	
	รวม	202	174.03		
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.12	0.16
	ภายในกลุ่ม	200	143.28	0.72	
	รวม	202	143.51		
15. ความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่ เป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.18
	ภายในกลุ่ม	200	140.64	0.70	
	รวม	202	140.89		
16. การลดความเห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.02
	ภายในกลุ่ม	200	124.22	0.62	
	รวม	202	124.25		

ตาราง 22 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	S	F
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	0.52	0.85
	ภายในกลุ่ม	200	121.70	0.61	
	รวม	202	122.74		
18. ความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.37	0.18	0.35
	ภายในกลุ่ม	200	105.89	0.53	
	รวม	202	106.26		
19. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.08
	ภายในกลุ่ม	200	133.58	0.67	
	รวม	202	133.68		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.13
	ภายในกลุ่ม	200	74.56	0.37	
	รวม	202	74.66		

จากตาราง 22 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนน
ความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางานแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น จำแนกตามอายุ

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ด้านวิทยาการ</u> 1. มีความรู้ในวิชาที่บรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.27	0.64	1.23
	ภายในกลุ่ม	200	103.46	0.52	
	รวม	202	104.73		
2. ตรงต่อเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.73	0.37	0.77
	ภายในกลุ่ม	200	95.53	0.48	
	รวม	202	96.26		
3. มีความเป็นกันเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.55	0.78	1.60
	ภายในกลุ่ม	200	97.12	0.48	
	รวม	202	98.67		
4. ควบคุมอารมณ์ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.43	1.02
	ภายในกลุ่ม	200	84.99	0.42	
	รวม	202	85.86		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. พุดเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.14	0.19
	ภายในกลุ่ม	200	141.82	0.71	
	รวม	202	142.09		
6. น้ำเสียงและท่าทางการบรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.44	1.22	2.58
	ภายในกลุ่ม	200	94.73	0.47	
	รวม	202	97.17		
7. ให้ความสนใจกับผู้เข้าอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.97	0.48	1.01
	ภายในกลุ่ม	200	95.99	0.48	
	รวม	202	96.96		
8. ให้เกียรติผู้เข้าอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.31	1.16	2.58
	ภายในกลุ่ม	200	89.58	0.45	
	รวม	202	91.89		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
9. พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้เข้าอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.70	1.85	3.51
	ภายในกลุ่ม	200	105.47	0.53	
	รวม	202	109.17		
10. เปิดโอกาสให้ซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.73	0.87	1.80
	ภายในกลุ่ม	200	96.16	0.48	
	รวม	202	97.89		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	1.49
	ภายในกลุ่ม	200	49.66	0.25	
	รวม	202	50.40		
<u>หลักสูตร</u> 11. เนื้อหาวิชาน่าสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.76	0.88	1.61
	ภายในกลุ่ม	200	109.46	0.55	
	รวม	202	111.22		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
12. เนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.99	1.99	3.84
	ภายในกลุ่ม	200	103.90	0.52	
	รวม	202	107.89		
13. เหมาะกับการนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.12	1.06	2.01
	ภายในกลุ่ม	200	105.49	0.53	
	รวม	202	107.61		
14. ความรู้ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.08	1.54	3.32
	ภายในกลุ่ม	200	92.75	0.46	
	รวม	202	95.83		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
15. ท่านชอบหลักสูตรการอบรมนี้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.38	0.53
	ภายในกลุ่ม	200	144.19	0.72	
	รวม	202	144.96		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.05	1.03	2.54
	ภายในกลุ่ม	200	80.94	0.40	
	รวม	202	82.99		
อาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.02
	ภายในกลุ่ม	200	267.49	1.34	
	รวม	202	144.96		
17. บรรยากาศภายในศูนย์ฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.36	1.18	2.10
	ภายในกลุ่ม	200	112.70	0.56	
	รวม	202	115.06		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
18. ระบบเสียงในห้องบรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.02	2.01	4.15*
	ภายในกลุ่ม	200	96.81	0.48	
	รวม	202	100.83		
19. ห้องบรรยายอากาศเย็นสบาย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.08	1.04	1.99
	ภายในกลุ่ม	200	104.38	0.52	
	รวม	202	106.46		
20. ความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.72	1.36	2.63
	ภายในกลุ่ม	200	103.58	0.52	
	รวม	202	106.30		
21. ความสะอาดของห้องอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	0.60	1.26
	ภายในกลุ่ม	200	94.12	0.47	
	รวม	202	95.31		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
22. ความสะอาดของห้องพัก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.80	0.40	0.76
	ภายในกลุ่ม	200	105.33	0.53	
	รวม	202	106.13		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.30	0.65	1.92
	ภายในกลุ่ม	200	67.33	0.34	
	รวม	202	68.63		
วัสดุอุปกรณ์ 23. ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยให้เข้าใจได้ดีขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	2.64	1.32	2.86
	ภายในกลุ่ม	200	92.22	0.46	
	รวม	202	94.86		
24. เลือกใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสมกับเนื้อหา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	0.60
	ภายในกลุ่ม	200	97.29	0.49	
	รวม	202	97.89		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
25. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้กระตุ้นความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.38	0.61
	ภายในกลุ่ม	200	123.52	0.62	
	รวม	202	124.27		
26. สื่อวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยและใช้การได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.31	0.54
	ภายในกลุ่ม	200	116.99	0.58	
	รวม	202	117.62		
27. เจ้าหน้าที่และวิทยากรใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์อย่างคล่องแคล่ว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.04	0.09
	ภายในกลุ่ม	200	92.74	0.46	
	รวม	202	92.83		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.08	0.20
	ภายในกลุ่ม	200	78.25	0.39	
	รวม	202	78.40		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>งบประมาณ</u> 28. การดำเนินโครงการอบรมเป็นไปอย่างประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.16
	ภายในกลุ่ม	200	122.65	0.61	
	รวม	202	122.85		
29. การใช้งบประมาณเหมาะสมและคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.12	0.56	0.93
	ภายในกลุ่ม	200	119.62	0.60	
	รวม	202	120.74		
30. ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.40	1.70	1.12
	ภายในกลุ่ม	200	303.26	1.52	
	รวม	202	306.66		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.40
	ภายในกลุ่ม	200	107.87	0.54	
	รวม	202	108.29		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ระยะเวลา</u> 31. ระยะเวลาการบรรยายแต่ละเรื่องเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	0.62	0.99
	ภายในกลุ่ม	200	124.31	0.62	
	รวม	202	125.55		
32. ระยะเวลาการจัดกิจกรรมเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.36	0.58
	ภายในกลุ่ม	200	121.11	0.61	
	รวม	202	121.82		
33. ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.82	0.91	1.42
	ภายในกลุ่ม	200	128.64	0.64	
	รวม	202	130.46		
34. การจัดการการอบรมเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.10	1.05	1.66
	ภายในกลุ่ม	200	126.45	0.63	
	รวม	202	128.55		

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.31	0.65	1.33
	ภายในกลุ่ม	200	98.53	0.49	
	รวม	202	99.84		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	1.84
	ภายในกลุ่ม	200	36.89	0.18	
	รวม	202	37.57		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน
 ความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณา
 เป็นรายข้อ พบว่า ในด้านอาคารสถานที่ ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็น
 เรื่องระบบเสียงในห้องบรรยายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.15$)
 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่อง
 ระบบเสียงในห้องบรรยายแตกต่างกันนั้น มีข้าราชการครูอายุระหว่างเท่าใดบ้างที่มีความคิดเห็น
 ในเรื่องระบบเสียงในห้องบรรยายแตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ
 เชฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบเสียงใน
ห้องบรรยาย จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 35 ปี	มากกว่า 45 ปี	35 - 45 ปี
		3.78	4.14	4.18
น้อยกว่า 35 ปี	3.78	-	0.36	0.40*
มากกว่า 45 ปี	4.14		-	0.04
35 - 45 ปี	4.18			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุ 35 - 45 ปี
มีความคิดเห็นเรื่องระบบเสียงในห้องบรรยาย เหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
ผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านกระบวนการ จำนวนตามอายุ

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>กระบวนการจัดการอบรม</u>					
1. วิธีการจัดฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.55	1.04
	ภายในกลุ่ม	200	105.16	0.53	
	รวม	202	106.25		
2. การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	0.69
	ภายในกลุ่ม	200	84.30	0.42	
	รวม	202	84.88		
3. การดำเนินการฝึกอบรมตรงตามกำหนดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00
	ภายในกลุ่ม	200	80.67	0.40	
	รวม	202	80.67		
4. ระยะเวลายืดหยุ่นอบรมได้เหมาะสมกับสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.26	0.55
	ภายในกลุ่ม	200	96.14	0.48	
	รวม	202	96.67		

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างกรอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.19	0.34
	ภายในกลุ่ม	200	113.87	0.56	
	รวม	202	114.26		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.39
	ภายในกลุ่ม	200	66.58	0.33	
	รวม	202	66.84		
การใช้สื่อประกอบการบรรยาย 6. เพลงที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00
	ภายในกลุ่ม	200	129.98	0.65	
	รวม	202	129.98		
7. วิดีโอที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.46
	ภายในกลุ่ม	200	120.43	0.60	
	รวม	202	120.99		

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
8. สไลด์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.16	0.28
	ภายในกลุ่ม	200	110.57	0.55	
	รวม	202	110.88		
9. จำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.87	0.43	0.54
	ภายในกลุ่ม	200	159.78	0.80	
	รวม	202	160.65		
10. เนื้อหาภายในหนังสือ "การพัฒนาคณาภชีวัด"	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.05	0.11
	ภายในกลุ่ม	200	101.80	0.51	
	รวม	202	101.92		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.06	0.13
	ภายในกลุ่ม	200	85.91	0.43	
	รวม	202	86.02		

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ</u>					
11. สนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.25	0.52
	ภายในกลุ่ม	200	93.90	0.47	
	รวม	202	94.39		
12. ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้า รับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.75	0.87	2.03
	ภายในกลุ่ม	200	86.37	0.43	
	รวม	202	88.12		
13. ให้เกียรติและยกย่องผู้เข้า รับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.21	0.61	1.35
	ภายในกลุ่ม	200	89.51	0.45	
	รวม	202	90.72		
14. ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.50
	ภายในกลุ่ม	200	95.66	0.48	
	รวม	202	96.14		

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
15. ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.18
	ภายในกลุ่ม	200	88.86	0.44	
	รวม	202	89.02		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	0.89
	ภายในกลุ่ม	200	71.71	0.36	
	รวม	202	72.35		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	0.38
	ภายในกลุ่ม	200	56.04	0.28	
	รวม	202	56.25		

จากตาราง 25 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นด้านกระบวนการ กระบวนการจัดอบรม การใช้สื่อประกอบการบรรยาย และการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง
จำแนกตามอายุ

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง					
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.16
	ภายในกลุ่ม	200	98.67	0.49	
	รวม	202	98.83		
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	0.45
	ภายในกลุ่ม	200	134.05	0.67	
	รวม	202	134.65		
3. การบริหารชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	0.36
	ภายในกลุ่ม	200	96.06	0.48	
	รวม	202	96.41		
4. ความสุขใดที่ใจเฝ้าหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.44	0.72	1.37
	ภายในกลุ่ม	200	104.95	0.52	
	รวม	202	106.39		

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
กรณีนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง					
5. เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.39	0.70	1.23
	ภายในกลุ่ม	200	113.00	0.57	
	รวม	202	114.39		
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.84
	ภายในกลุ่ม	200	97.11	0.49	
	รวม	202	97.93		
7. สงครามชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.72	0.36	0.57
	ภายในกลุ่ม	200	127.26	0.64	
	รวม	202	127.98		
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.88	1.44	2.43
	ภายในกลุ่ม	200	118.16	0.59	
	รวม	202	121.04		

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
9. การออกกกำลังกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	0.31
	ภายในกลุ่ม	200	224.28	1.12	
	รวม	202	224.96		
10. กิจกรรมผ่อนคลายจิตใจให้เป็นหนึ่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	0.51	0.69
	ภายในกลุ่ม	200	146.81	0.73	
	รวม	202	147.82		
11. กิจกรรมบทเรียนบนโต๊ะอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.03
	ภายในกลุ่ม	200	146.91	0.72	
	รวม	202	146.95		
12. วิดีโอ ชุดบอดูกัดเพราะอัคบุรี	ระหว่างกลุ่ม	2	3.35	1.67	1.86
	ภายในกลุ่ม	200	180.33	0.90	
	รวม	202	183.68		

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความ	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	แปรปรวน				
13. สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาล รามธิบดี	ระหว่างกลุ่ม	2	4.83	2.41	3.03
	ภายในกลุ่ม	200	159.48	0.80	
	รวม	202	164.31		
14. พื้นที่เป็นจริง ชุตบ้านพักคนชรา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	0.68	1.09
	ภายในกลุ่ม	200	125.10	0.62	
	รวม	202	126.46		
15. The Champ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.80	1.39	2.04
	ภายในกลุ่ม	200	137.12	0.69	
	รวม	202	139.92		
16. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดเพลงดอกไม้คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.94	1.97	3.44*
	ภายในกลุ่ม	200	114.32	0.57	
	รวม	202	118.26		

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	-MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง					
17. กิจกรรมชมสไลด์ชุดผังร้ายเมื่อเที่ยงคืน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.32	2.16	3.47*
	ภายในกลุ่ม	200	124.50	0.62	
	รวม	202	128.82		
18. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	0.49
	ภายในกลุ่ม	200	123.29	0.62	
	รวม	202	123.89		
19. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.19
	ภายในกลุ่ม	200	102.77	0.51	
	รวม	202	102.97		
20. กิจกรรมสัมนานักหาชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.32
	ภายในกลุ่ม	200	115.89	0.58	
	รวม	202	116.27		

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.48
	ภายในกลุ่ม	200	59.51	0.30	
	รวม	202	60.39		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านผลผลิตการนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเรื่องกิจกรรมชมสไลด์ ชุด เพลงดอกไม้คุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.44$) กิจกรรมชมสไลด์ ชุด ผั้นรำเมื่อเที่ยงคืน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.47$) นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านผลผลิตต่อการนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเองนั้น มีข้าราชการครูอายุระหว่างเท่าใดบ้างที่มีความคิดเห็นในเรื่องกิจกรรมชมสไลด์ ชุด เพลงดอกไม้คุณธรรม และกิจกรรมชมสไลด์ชุด ผั้นรำเมื่อเที่ยงคืน ที่แตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 27 - 28

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง เรื่องกิจกรรมชมสไลด์ ชุด เพลงดอกไม้คุณธรรม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 35 ปี	35 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.97	4.08	4.33
น้อยกว่า 35 ปี	3.97	-	0.11	0.36*
35 - 45 ปี	4.08		-	0.25
มากกว่า 45 ปี	4.33			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความคิดเห็นเรื่องกิจกรรมชมสไลด์ ชุด เพลงดอกไม้คุณธรรม นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองได้มากกว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลการผลิต : การนำผลการอบรม
ไปพัฒนาตนเอง เรื่องกิจกรรมชมสไลด์ ชุด ฝันร้ายเมื่อเที่ยงคืน จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 35 ปี	35 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		3.91	4.03	4.29
น้อยกว่า 35 ปี	3.91	-	0.12	0.38*
35 - 45 ปี	4.08		-	0.26
มากกว่า 45 ปี	4.33			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุมากกว่า 45 ปี
มีความคิดเห็นเรื่องกิจกรรม ชมสไลด์ ชุดฝันร้ายเมื่อเที่ยงคืน นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้
มากกว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 นั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนางาน
ในความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.42
	ภายในกลุ่ม	200	117.81	0.59	
	รวม	202	118.31		
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.20
	ภายในกลุ่ม	200	137.52	0.69	
	รวม	202	137.80		
3. การบริหารชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.40
	ภายในกลุ่ม	200	107.20	0.54	
	รวม	202	107.64		
4. ความสุขใดที่ใจไม่หา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.02
	ภายในกลุ่ม	200	125.38	0.62	
	รวม	202	125.41		

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.36
	ภายในกลุ่ม	200	130.49	0.65	
	รวม	202	130.96		
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.65	0.32	0.47
	ภายในกลุ่ม	200	136.02	0.68	
	รวม	202	136.67		
7. สงครามชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.33
	ภายในกลุ่ม	200	133.24	0.67	
	รวม	202	133.68		
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.37
	ภายในกลุ่ม	200	135.81	0.68	
	รวม	202	136.31		

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
9. การออกกำลังกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.21
	ภายในกลุ่ม	200	213.08	1.07	
	รวม	202	213.55		
10. กิจกรรมพ่นเกลียวใจให้เป็นหนึ่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.17
	ภายในกลุ่ม	200	169.01	0.85	
	รวม	202	169.31		
11. กิจกรรมบทเรียนบนโต๊ะอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.42	0.52
	ภายในกลุ่ม	200	160.83	0.80	
	รวม	202	161.68		
12. วิดีโอ ชุดปอดถูกตัดเพราะอุบัติเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	0.58	0.53
	ภายในกลุ่ม	200	216.14	1.08	
	รวม	202	217.29		

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
13. สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาล รามธิบดี	ระหว่างกลุ่ม	2	2.80	1.40	1.31
	ภายในกลุ่ม	200	212.15	1.06	
	รวม	202	214.95		
14. ฝันที่เป็นจริง ชุบน้ำวนพักคนชรา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.21	0.23
	ภายในกลุ่ม	200	178.99	0.89	
	รวม	202	179.40		
15. The Champ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.10
	ภายในกลุ่ม	200	182.53	0.91	
	รวม	202	182.72		
16. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดเพลงดอกไม้คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.33	0.54
	ภายในกลุ่ม	200	123.25	0.62	
	รวม	202	123.92		

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
17. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดผ้า雨衣เมื่อเที่ยงคืน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	0.55	0.75
	ภายในกลุ่ม	200	144.72	0.72	
	รวม	202	145.82		
18. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.04
	ภายในกลุ่ม	200	152.67	0.76	
	รวม	202	152.73		
19. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.08
	ภายในกลุ่ม	200	138.28	0.69	
	รวม	202	138.40		
20. กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.08	0.10
	ภายในกลุ่ม	200	159.65	0.80	
	รวม	202	159.82		

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.07
	ภายในกลุ่ม	200	80.76	0.40	
	รวม	202	80.82		

จากตาราง 29 แสดงว่า บำราษการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกันมีคะแนน
ความคิดเห็นด้านผลผลิตการนำผลการอบรมไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม ที่มีต่อโครงการอบรม
พัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. <u>ด้านปัจจัยแวดล้อม</u>					
1.1 ความต้องการรู้ของหลักการ เหตุผลและวัตถุประสงค์ของ โครงการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.11
	ภายในกลุ่ม	200	70.17	0.35	
	รวม	202	70.25		
1.2 ความเหมาะสมของหลักการ เหตุผลและวัตถุประสงค์ ของโครงการต่อการพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	0.76
	ภายในกลุ่ม	200	64.06	0.32	
	รวม	202	64.55		
1.3 ความเหมาะสมของหลักการ เหตุผลและวัตถุประสงค์ของ โครงการต่อการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.13
	ภายในกลุ่ม	200	74.56	0.37	
	รวม	202	74.66		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.11	0.40
	ภายในกลุ่ม	200	57.05	0.28	
	รวม	202	57.28		

ตาราง 30 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
2. <u>ด้านปัจจัยเบื้องต้น</u> 2.1 วิทยากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	1.49
	ภายในกลุ่ม	200	49.66	0.25	
	รวม	202	50.40		
2.2 หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.05	1.03	2.54
	ภายในกลุ่ม	200	80.94	0.40	
	รวม	202	82.99		
2.3 อาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.30	0.65	1.92
	ภายในกลุ่ม	200	67.33	0.34	
	รวม	202	68.63		
2.4 วัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.08	0.20
	ภายในกลุ่ม	200	78.25	0.39	
	รวม	202	78.40		

ตาราง 30 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
2.5 งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.40
	ภายในกลุ่ม	200	107.87	0.54	
	รวม	202	108.29		
2.6 ระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.31	0.65	1.33
	ภายในกลุ่ม	200	98.53	0.49	
	รวม	202	99.84		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	1.84
	ภายในกลุ่ม	200	36.89	0.18	
	รวม	202	37.57		
3. <u>ด้านกระบวนการ</u> 3.1 กระบวนการจัดอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.39
	ภายในกลุ่ม	200	66.58	0.33	
	รวม	202	66.84		

ตาราง 30 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3.2 การใช้สื่อประกอบ การบรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.06	0.13
	ภายในกลุ่ม	200	85.91	0.43	
	รวม	202	86.02		
3.3 การดำเนินงานและ ประสานงานของผู้รับผิดชอบ โครงการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	0.89
	ภายในกลุ่ม	200	71.71	0.36	
	รวม	202	72.35		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	0.38
	ภายในกลุ่ม	200	56.04	0.28	
	รวม	202	56.25		
4. <u>ด้านผลผลิต</u> 4.1 นำผลการอบรมไปพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.48
	ภายในกลุ่ม	200	59.51	0.30	
	รวม	202	60.39		

ตาราง 30 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
4.2 นำผลการอบรมไปพัฒนางาน ในความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.07
	ภายในกลุ่ม	200	80.76	0.40	
	รวม	202	80.82		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.46
	ภายในกลุ่ม	200	62.15	0.31	
	รวม	202	62.44		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.69
	ภายในกลุ่ม	200	36.01	0.18	
	รวม	202	36.26		

จากตาราง 30 แสดงว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุ
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว เป็นการ
เปรียบเทียบความแตกต่างเพื่อทดสอบสมมุติฐานในข้อที่ 3 ที่ว่า

"ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติค่า F (F - test)
ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตาราง 31 - 42

ตาราง 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความต้องการรู้ในหลักการ
เหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>หลักการเหตุผล</u> 1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.54	0.67
	ภายในกลุ่ม	200	161.17	0.81	
	รวม	202	162.26		
2. ปัญหาด้านอบายมุข	ระหว่างกลุ่ม	2	0.95	0.47	0.36
	ภายในกลุ่ม	200	261.79	1.31	
	รวม	202	262.74		

ตาราง 31 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเสถียร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.74	0.86	0.63
	ภายในกลุ่ม	200	274.99	1.37	
	รวม	202	276.73		
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.71	0.85	1.44
	ภายในกลุ่ม	200	118.56	0.59	
	รวม	202	120.27		
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	0.89
	ภายในกลุ่ม	200	127.81	0.63	
	รวม	202	128.95		
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติ ที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.33	0.47
	ภายในกลุ่ม	200	144.28	0.72	
	รวม	202	144.96		

ตาราง 31 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>วัตถุประสงค์ของโครงการ</u> 7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.60	2.79	4.08*
	ภายในกลุ่ม	200	137.14	0.69	
	รวม	202	142.74		
8. วิธีการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.21	2.60	3.95*
	ภายในกลุ่ม	200	131.65	0.67	
	รวม	202	136.86		
9. วิธีชีวิตที่ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	2.99	1.49	2.12
	ภายในกลุ่ม	200	140.93	0.70	
	รวม	202	143.92		
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อ ชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.40	0.65
	ภายในกลุ่ม	200	121.51	0.61	
	รวม	202	122.30		

ตาราง 31 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.38	1.19	1.18
	ภายในกลุ่ม	200	200.68	1.00	
	รวม	202	203.06		
12. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.47	2.23	3.09*
	ภายในกลุ่ม	200	144.69	0.72	
	รวม	202	149.16		
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	0.49
	ภายในกลุ่ม	200	121.54	0.61	
	รวม	202	122.14		
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.31	0.43
	ภายในกลุ่ม	200	142.05	0.71	
	รวม	202	142.67		

ตาราง 31 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
15. ความจริงใจที่จะประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.20
	ภายในกลุ่ม	200	139.89	0.69	
	รวม	202	140.17		
16. การลดความเห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.90	0.45	0.67
	ภายในกลุ่ม	200	133.70	0.68	
	รวม	202	134.60		
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.88	0.94	1.62
	ภายในกลุ่ม	200	115.73	0.58	
	รวม	202	117.61		
18. ความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.18	0.27
	ภายในกลุ่ม	200	131.54	0.66	
	รวม	202	131.89		

ตาราง 31 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
19. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.15
	ภายในกลุ่ม	200	120.77	0.60	
	รวม	202	120.95		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	1.45
	ภายในกลุ่ม	200	69.25	0.35	
	รวม	202	70.25		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความเห็นด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความต้องการรู้ในหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วัตถุประสงค์ของโครงการ ในเรื่องวิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ มีความต้องการรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.08$)

วิถีการสร้างชุมชน มีความต้องการรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.95$) การพึ่งตนเอง มีความต้องการรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.09$) นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวที่ต่างกัน มีความเห็นด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความต้องการรู้ นั้น มีข้าราชการครู สถานภาพทางครอบครัว

ประเภทใดบ้างที่มีความคิดเห็นในเรื่องความต้องการรู้เกี่ยวกับเรื่องวิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ
วิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ วิธีการสร้างความยั่งยืนและการพึ่งตนเองที่แตกต่างกัน จึงนำไป
ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 32 - 34

ตาราง 32 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความต้องการรู้
เรื่องวิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	$\bar{X}$	โสด	สมรส	อื่น ๆ
		3.97	3.96	4.56
โสด	3.75	-	0.21	0.81*
สมรส	3.96		-	1.00
อื่น ๆ	4.56			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่สถานภาพทางครอบครัวอื่น ๆ
ที่มีใช้โสดหรือสมรสมีความต้องการรู้ในเรื่องวิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกาย และใจ มากกว่าข้าราชการครู
ผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความต้องการรู้
เรื่องวิธีการสร้างความยั่งยืน จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	$\bar{X}$	โสด	สมรส	อื่น ๆ
		3.68	3.90	4.44
โสด	3.75	-	0.22	0.76*
สมรส	3.96		-	0.54
อื่น ๆ	4.56			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่สถานภาพทางครอบครัวอื่น ๆ ที่มีใช้โสดหรือสมรส มีความต้องการรู้ในเรื่องวิธีการสร้างความยั่งยืนมากกว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับความต้องการรู้
เรื่องการพึ่งตนเอง จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	$\bar{X}$	สมรส	โสด	อื่น ๆ
		3.83	3.90	4.56
สมรส	3.83	-	0.07	0.73*
โสด	3.90		-	0.66
อื่น ๆ	4.56			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่สถานภาพทางครอบครัวอื่น ๆ
ที่มีใช้โสดหรือสมรส มีความต้องการรู้ในเรื่องการพึ่งตนเองมากกว่าข้าราชการครู
ผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 35 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>หลักการเหตุผล</u> 1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	0.75	0.91
	ภายในกลุ่ม	200	163.50	0.81	
	รวม	202	164.99		
2. ปัญหาด้านอบายมุข	ระหว่างกลุ่ม	2	2.55	1.28	0.95
	ภายในกลุ่ม	200	269.75	1.35	
	รวม	202	272.30		
3. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.08	0.05
	ภายในกลุ่ม	200	314.85	1.57	
	รวม	202	315.02		
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	0.67
	ภายในกลุ่ม	200	128.77	0.64	
	รวม	202	129.63		

ตาราง 35 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.32	0.66	1.12
	ภายในกลุ่ม	200	118.10	0.59	
	รวม	202	119.42		
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติ ที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.02
	ภายในกลุ่ม	200	119.03	0.59	
	รวม	202	119.06		
<u>วัตถุประสงค์</u> 7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.69	0.84	1.55
	ภายในกลุ่ม	200	108.86	0.54	
	รวม	202	110.55		
8. วิธีการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.81	1.40	2.56
	ภายในกลุ่ม	200	109.91	0.55	
	รวม	202	112.72		

ตาราง 35 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
9. วิถีชีวิตที่ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	0.51	0.80
	ภายในกลุ่ม	200	126.60	0.63	
	รวม	202	127.61		
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อ ชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	0.69	1.02
	ภายในกลุ่ม	200	133.48	0.67	
	รวม	202	134.85		
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.95	0.47	0.47
	ภายในกลุ่ม	200	200.27	1.00	
	รวม	202	201.22		
12. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.30	0.54
	ภายในกลุ่ม	200	112.04	0.56	
	รวม	202	112.65		

ตาราง 35 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.02
	ภายในกลุ่ม	200	114.23	0.57	
	รวม	202	114.26		
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.30	0.48
	ภายในกลุ่ม	200	121.66	0.61	
	รวม	202	122.25		
15. ความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่ เป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.03
	ภายในกลุ่ม	200	106.85	0.53	
	รวม	202	106.88		
16. การลดความเห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.58	0.79	1.09
	ภายในกลุ่ม	200	145.38	0.73	
	รวม	202	146.96		

ตาราง 35 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.57	0.79	1.51
	ภายในกลุ่ม	200	104.06	0.52	
	รวม	202	105.63		
18. ความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.47	0.74	1.42
	ภายในกลุ่ม	200	103.55	0.52	
	รวม	202	105.02		
19. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	0.74
	ภายในกลุ่ม	200	118.80	0.59	
	รวม	202	119.68		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.71
	ภายในกลุ่ม	200	64.09	0.32	
	รวม	202	64.55		

จากตาราง 35 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัว
แตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม กรณีความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 36 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน
งานเฝ้าตามสถานภาพทางครอบครัว

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>หลักการเหตุผล</u> 1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.33	0.49
	ภายในกลุ่ม	200	135.93	0.67	
	รวม	202	136.60		
2. ปัญหาด้านอบายมุข	ระหว่างกลุ่ม	2	2.96	1.14	1.02
	ภายในกลุ่ม	200	225.11	1.13	
	รวม	202	227.40		
3. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.94	0.47	0.36
	ภายในกลุ่ม	200	256.85	1.28	
	รวม	202	257.79		
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.05	1.03	1.50
	ภายในกลุ่ม	200	136.94	0.68	
	รวม	202	138.99		

ตาราง 36 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.70	0.35	0.49
	ภายในกลุ่ม	200	143.22	0.71	
	รวม	202	143.92		
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติ ที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.20	0.27
	ภายในกลุ่ม	200	146.01	0.73	
	รวม	202	146.40		
วัตถุประสงค์ 7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.05	1.03	1.48
	ภายในกลุ่ม	200	138.94	0.69	
	รวม	202	140.99		
8. วิธีการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.50	1.75	2.53
	ภายในกลุ่ม	200	138.01	0.69	
	รวม	202	141.51		

ตาราง 36 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
9. วิถีชีวิตที่ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	2.98	1.49	1.83
	ภายในกลุ่ม	200	162.63	0.81	
	รวม	202	165.61		
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อ ชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	0.54
	ภายในกลุ่ม	200	167.35	0.84	
	รวม	202	168.27		
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.62	0.81	0.70
	ภายในกลุ่ม	200	231.26	1.16	
	รวม	202	232.88		
12. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	0.57	0.73
	ภายในกลุ่ม	200	154.44	0.77	
	รวม	202	155.57		

ตาราง 36 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.15
	ภายในกลุ่ม	200	173.77	0.86	
	รวม	202	174.02		
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.40	0.20	0.27
	ภายในกลุ่ม	200	143.11	0.72	
	รวม	202	143.51		
15. ความจริงใจที่จะประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.90	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	200	139.99	0.70	
	รวม	202	140.89		
16. การลดความเห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.83	0.91	1.49
	ภายในกลุ่ม	200	122.43	0.61	
	รวม	202	124.26		

ตาราง 36 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.26
	ภายในกลุ่ม	200	122.42	0.61	
	รวม	202	122.74		
18. ความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.34	0.64
	ภายในกลุ่ม	200	105.58	0.53	
	รวม	202	106.25		
19. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.26	0.39
	ภายในกลุ่ม	200	133.16	0.67	
	รวม	202	133.68		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.49
	ภายในกลุ่ม	200	74.30	0.38	
	รวม	202	74.66		

จากตาราง 36 แสดงว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัว
แตกต่างกัน มีคะแนนความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม กรณีความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 37 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ด้านวิทยาการ</u>					
1. มีความรู้ในวิชาที่บรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	0.97
	ภายในกลุ่ม	200	103.73	0.52	
	รวม	202	104.73		
2. ตรงต่อเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.38
	ภายในกลุ่ม	200	95.90	0.48	
	รวม	202	96.26		
3. มีความเป็นกันเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.44	0.72	1.49
	ภายในกลุ่ม	200	97.23	0.48	
	รวม	202	98.67		
4. ควบคุมอารมณ์ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.80	0.40	0.95
	ภายในกลุ่ม	200	85.05	0.42	
	รวม	202	85.85		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. พุคเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.02
	ภายในกลุ่ม	200	142.06	0.71	
	รวม	202	142.10		
6. น้ำเสียงและท่าทางการบรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.28	0.59
	ภายในกลุ่ม	200	96.59	0.48	
	รวม	202	97.17		
7. ให้ความสนใจกับผู้เข้าอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	0.54	1.13
	ภายในกลุ่ม	200	95.86	0.47	
	รวม	202	96.95		
8. ให้เกียรติผู้เข้าอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.05
	ภายในกลุ่ม	200	91.84	0.45	
	รวม	202	91.89		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
9. พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้เข้าอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.15
	ภายในกลุ่ม	200	109.01	0.54	
	รวม	202	109.17		
10. เปิดโอกาสให้ซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	1.05
	ภายในกลุ่ม	200	96.87	0.48	
	รวม	202	97.89		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.18	0.70
	ภายในกลุ่ม	200	50.05	0.25	
	รวม	202	50.40		
<u>หลักสูตร</u> 11. เนื้อหาวิชาน่าสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.44
	ภายในกลุ่ม	200	110.74	0.55	
	รวม	202	111.22		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
12. เนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.03	0.05
	ภายในกลุ่ม	200	107.84	0.54	
	รวม	202	107.89		
13. เหมาะกับการนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.05
	ภายในกลุ่ม	200	107.55	0.54	
	รวม	202	107.61		
14. ความรู้ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	0.69
	ภายในกลุ่ม	200	95.16	0.48	
	รวม	202	95.82		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
15. ท่านชอบหลักสูตรการอบรมนี้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.29
	ภายในกลุ่ม	200	144.54	0.72	
	รวม	202	144.96		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.22
	ภายในกลุ่ม	200	82.81	0.41	
	รวม	202	82.99		
<u>อาคารสถานที่</u> 16. มีความสะดวกด้านการคมนาคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	0.21
	ภายในกลุ่ม	200	226.96	1.33	
	รวม	202	267.54		
17. บรรยากาศภายในศูนย์ฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.18	0.59	1.04
	ภายในกลุ่ม	200	113.88	0.57	
	รวม	202	115.06		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
18. ระบบเสียงในห้องบรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.08	0.17
	ภายในกลุ่ม	200	100.66	0.50	
	รวม	202	100.83		
19. ห้องบรรยายอากาศเย็นสบาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.42	0.81
	ภายในกลุ่ม	200	105.61	0.52	
	รวม	202	106.46		
20. ความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.29	0.54
	ภายในกลุ่ม	200	105.73	0.53	
	รวม	202	106.30		
21. ความสะอาดของห้องอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.06	1.03	2.21
	ภายในกลุ่ม	200	93.25	0.46	
	รวม	202	95.31		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
22. ความสะอาดของห้องพัก	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.66	1.27
	ภายในกลุ่ม	200	104.80	0.52	
	รวม	202	106.13		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.34	0.99
	ภายในกลุ่ม	200	67.95	0.34	
	รวม	202	68.62		
<u>วัสดุอุปกรณ์</u>					
23. ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยให้เข้าใจได้ดีขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.24	0.52
	ภายในกลุ่ม	200	94.35	0.47	
	รวม	202	94.85		
24. เลือกใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสมกับเนื้อหา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.33
	ภายในกลุ่ม	200	97.57	0.49	
	รวม	202	97.89		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
25. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้กระตุ้นความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.66	1.08
	ภายในกลุ่ม	200	122.93	0.61	
	รวม	202	124.26		
26. สื่อวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยและใช้การได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.19	0.33
	ภายในกลุ่ม	200	117.22	0.58	
	รวม	202	117.61		
27. เจ้าหน้าที่และวิทยากรใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์อย่างคล่องแคล่ว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	1.11
	ภายในกลุ่ม	200	91.80	0.46	
	รวม	202	92.82		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.57
	ภายในกลุ่ม	200	77.96	0.39	
	รวม	202	78.40		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
งบประมาณ					
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.34	0.57
	ภายในกลุ่ม	200	122.16	0.61	
	รวม	202	122.85		
29. การใช้งบประมาณเหมาะสมและคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.45	0.76
	ภายในกลุ่ม	200	119.83	0.59	
	รวม	202	120.74		
30. ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	6.82	3.41	2.27
	ภายในกลุ่ม	200	299.85	1.49	
	รวม	202	306.67		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	0.71	1.34
	ภายในกลุ่ม	200	106.87	0.53	
	รวม	202	108.30		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระยะเวลา					
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.11
	ภายในกลุ่ม	200	125.40	0.63	
	รวม	202	125.54		
32. ระยะเวลาการจัดกิจกรรมเหมาะสม					
	ระหว่างกลุ่ม	2	1.73	0.86	1.44
	ภายในกลุ่ม	200	120.09	0.60	
	รวม	202	121.82		
33. ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ					
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	0.47
	ภายในกลุ่ม	200	129.84	0.64	
	รวม	202	130.46		
34. การจัดทำรายการอบรมเหมาะสม					
	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.26
	ภายในกลุ่ม	200	128.21	0.64	
	รวม	202	128.55		

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.34
	ภายในกลุ่ม	200	99.51	0.50	
	รวม	202	99.84		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.16	0.84
	ภายในกลุ่ม	200	37.26	0.19	
	รวม	202	37.57		

จากตาราง 37 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้นในด้านวิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และระยะเวลา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 38 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านกระบวนการ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>กระบวนการจัดการอบรม</u> 1. วิธีการจัดฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.19	0.37
	ภายในกลุ่ม	200	105.87	0.53	
	รวม	202	106.26		
2. การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.95	0.48	1.13
	ภายในกลุ่ม	200	83.94	0.42	
	รวม	202	84.89		
3. การดำเนินการฝึกอบรมตรงตามกำหนดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.21	0.60	1.52
	ภายในกลุ่ม	200	79.46	0.40	
	รวม	202	80.67		
4. ระยะเวลาวิทยุอบรมได้เหมาะสมกับสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.35	0.68	1.42
	ภายในกลุ่ม	200	95.32	0.48	
	รวม	202	96.67		

ตาราง 38 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	0.86
	ภายในกลุ่ม	200	113.29	0.57	
	รวม	202	114.27		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.84	0.42	1.27
	ภายในกลุ่ม	200	66.01	0.33	
	รวม	202	66.85		
<u>การใช้สื่อประกอบการบรรยาย</u>					
6. เพลงที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.06	0.10
	ภายในกลุ่ม	200	129.84	0.65	
	รวม	202	129.98		
7. วิดีโอที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	0.40
	ภายในกลุ่ม	200	120.50	0.60	
	รวม	202	120.99		

ตาราง 38 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
8. สไลด์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.29	0.52
	ภายในกลุ่ม	200	110.30	0.55	
	รวม	202	110.87		
9. จำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.16	1.58	2.01
	ภายในกลุ่ม	200	157.49	0.79	
	รวม	202	160.65		
10. เนื้อหาภายในหนังสือ "การพัฒนาคุณภาพชีวิต"	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	0.98
	ภายในกลุ่ม	200	100.92	0.50	
	รวม	202	101.92		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.28	0.67
	ภายในกลุ่ม	200	85.46	0.43	
	รวม	202	86.03		

ตาราง 38 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ</u>					
11. สนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.44	0.72	1.55
	ภายในกลุ่ม	200	92.95	0.46	
	รวม	202	94.39		
12. ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.42	0.97
	ภายในกลุ่ม	200	87.27	0.44	
	รวม	202	88.11		
13. ให้เกียรติและยกย่องผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.24	0.52
	ภายในกลุ่ม	200	90.25	0.45	
	รวม	202	90.72		
14. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	0.71	1.50
	ภายในกลุ่ม	200	94.71	0.47	
	รวม	202	96.13		

ตาราง 38 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
15. ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.33	0.76
	ภายในกลุ่ม	200	88.35	0.44	
	รวม	202	89.02		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	1.28
	ภายในกลุ่ม	200	71.43	0.36	
	รวม	202	72.35		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.35	1.25
	ภายในกลุ่ม	200	55.55	0.27	
	รวม	202	56.24		

จากตาราง 38 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านกระบวนการในเรื่องกระบวนการจัดการอบรม การใช้สื่อประกอบ การบรรยายและการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 39 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง
จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ด้านผลผลิต :	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	3.14	1.57	3.28*
	ภายในกลุ่ม	200	95.68	0.48	
	รวม	202	98.82		
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	0.53	0.79
	ภายในกลุ่ม	200	133.59	0.67	
	รวม	202	134.65		
3. การบริหารชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.32	0.66	1.38
	ภายในกลุ่ม	200	95.08	0.48	
	รวม	202	96.40		
4. ความสุขใดที่ใจเฝ้าหา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	0.82
	ภายในกลุ่ม	200	105.53	0.53	
	รวม	202	106.39		

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.21
	ภายในกลุ่ม	200	114.14	0.57	
	รวม	202	114.39		
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00
	ภายในกลุ่ม	200	97.92	0.49	
	รวม	202	97.92		
7. สงครามชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.38	0.60
	ภายในกลุ่ม	200	127.21	0.63	
	รวม	202	127.98		
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	0.79	1.30
	ภายในกลุ่ม	200	119.47	0.59	
	รวม	202	121.03		

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
9. การออกก้างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.20	0.18
	ภายในกลุ่ม	200	224.55	1.12	
	รวม	202	224.96		
10. กิจกรรมผ่อนคลายจิตใจให้เป็นหนึ่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.63	0.81	1.12
	ภายในกลุ่ม	200	146.19	0.73	
	รวม	202	147.82		
11. กิจกรรมบทเรียนบนโต๊ะอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.62	0.81	1.11
	ภายในกลุ่ม	200	145.33	0.73	
	รวม	202	146.95		
12. วิดีโอ ชุดปอดถูกตัดเพราะอัมพฤกษ์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.23	0.62	0.67
	ภายในกลุ่ม	200	182.45	0.91	
	รวม	202	183.68		

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง					
13. สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาล รามาธิบดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.83	0.41	0.50
	ภายในกลุ่ม	200	163.47	0.82	
	รวม	202	164.30		
14. พื้นที่เป็นจริง ชุบน้ำพักคนชรา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.29	0.45
	ภายในกลุ่ม	200	125.89	0.63	
	รวม	202	126.46		
15. The Champ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	0.30
	ภายในกลุ่ม	200	139.49	0.70	
	รวม	202	139.92		
16. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดเพลงดอกไม้คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.23	0.62	1.05
	ภายในกลุ่ม	200	117.03	0.59	
	รวม	202	118.26		

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
17. กิจกรรมชมสไลด์ชุดผ้า雨衣เมื่อเที่ยงคืน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.39
	ภายในกลุ่ม	200	128.32	0.64	
	รวม	202	128.82		
18. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.25
	ภายในกลุ่ม	200	123.58	0.62	
	รวม	202	123.89		
19. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	0.41
	ภายในกลุ่ม	200	102.53	0.51	
	รวม	202	102.96		
20. กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.23	0.62	1.07
	ภายในกลุ่ม	200	115.03	0.58	
	รวม	202	116.26		

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	1.01
	ภายในกลุ่ม	200	59.79	0.30	
	รวม	202	60.39		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความเห็นด้านผลผลิตกรณีการนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีการนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.28$)

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวที่ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านผลผลิตต่อการนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเองนั้น มีข้าราชการครู สถานภาพทางครอบครัวประเภทใดบ้างที่มีความคิดเห็นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 40

ตาราง 40 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านผลผลิต เกี่ยวกับการนำผลการอบรม
ไปพัฒนาตนเอง เรื่องการพัฒนาคูณาภาพชีวิต จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	$\bar{X}$	โสด	สมรส	อื่น ๆ
		3.93	4.16	4.44
โสด	3.93	-	0.23	0.51*
สมรส	4.16		-	0.28
อื่น ๆ	4.44			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัว
อื่น ๆ ที่มีใช้โสดหรือสมรสมีความเห็นเรื่องการพัฒนาคูณาภาพชีวิต เหมาะสมกับการพัฒนาตนเอง
มากกว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 41 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนางานในความ
รับผิดชอบ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.27
	ภายในกลุ่ม	200	117.99	0.59	
	รวม	202	118.31		
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	0.74	1.09
	ภายในกลุ่ม	200	136.30	0.68	
	รวม	202	137.79		
3. การบริหารชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.43	0.80
	ภายในกลุ่ม	200	106.78	0.53	
	รวม	202	107.64		
4. ความสุขใจที่ใจเฝ้าหา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.22	0.36
	ภายในกลุ่ม	200	124.96	0.62	
	รวม	202	125.41		

ตาราง 41 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	0.46	0.71
	ภายในกลุ่ม	200	130.02	0.65	
	รวม	202	130.95		
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	0.45
	ภายในกลุ่ม	200	136.05	0.68	
	รวม	202	136.67		
7. สงครามชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	0.58	0.88
	ภายในกลุ่ม	200	132.51	0.66	
	รวม	202	133.68		
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.87	0.94	1.39
	ภายในกลุ่ม	200	134.43	0.67	
	รวม	202	136.30		

ตาราง 41 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
9. การออกกำลังกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	0.27
	ภายในกลุ่ม	200	112.97	1.06	
	รวม	202	213.55		
10. กิจกรรมผ่อนคลายจิตใจให้เป็นหนึ่ง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.18	1.09	1.30
	ภายในกลุ่ม	200	167.13	0.84	
	รวม	202	169.31		
11. กิจกรรมบทเรียนบนโต๊ะอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.35	0.68	0.84
	ภายในกลุ่ม	200	160.33	0.80	
	รวม	202	161.68		
12. วิดีโอ ชุดปอดถูกตัดเพราะอัมพฤกษ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.08	0.08
	ภายในกลุ่ม	200	217.12	1.08	
	รวม	202	217.29		

ตาราง 41 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
13. สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาล รามธิบดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.12
	ภายในกลุ่ม	200	214.68	1.07	
	รวม	202	214.95		
14. พื้นที่เป็นจริง ชุตบ้านพักคนชรา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.28	0.31
	ภายในกลุ่ม	200	178.84	0.89	
	รวม	202	179.40		
15. The Champ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	0.51
	ภายในกลุ่ม	200	181.80	0.90	
	รวม	202	182.72		
16. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดเพลงดอกไม้คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.63	1.31	2.17
	ภายในกลุ่ม	200	121.29	0.60	
	รวม	202	123.92		

ตาราง 41 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
17. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดแผนร้ายเมื่อเที่ยงคืน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.66	0.92
	ภายในกลุ่ม	200	144.49	0.72	
	รวม	202	145.82		
18. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.24	0.31
	ภายในกลุ่ม	200	152.26	0.76	
	รวม	202	152.74		
19. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	0.53	0.77
	ภายในกลุ่ม	200	137.33	0.68	
	รวม	202	138.40		
20. กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	0.67	0.84
	ภายในกลุ่ม	200	158.49	0.79	
	รวม	202	159.82		

ตาราง 41 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.60
	ภายในกลุ่ม	200	80.34	0.40	
		รวม	202	80.82	

จากตาราง 41 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัว
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านผลผลิต กรณีการนำผลการอบรมไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 42 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. <u>ด้านปัจจัยแวดล้อม</u>					
1.1 ความต้องการรู้ของหลักการ เหตุผลและวัตถุประสงค์ของ โครงการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	1.45
	ภายในกลุ่ม	200	69.25	0.55	
	รวม	202	70.25		
1.2 ความเหมาะสมของหลักการ เหตุผลและวัตถุประสงค์ ของโครงการต่อการพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.71
	ภายในกลุ่ม	200	64.49	0.32	
	รวม	202	64.55		
1.3 ความเหมาะสมของหลักการ เหตุผลและวัตถุประสงค์ของ โครงการต่อการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.49
	ภายในกลุ่ม	200	74.30	0.38	
	รวม	202	74.66		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.19	0.68
	ภายในกลุ่ม	200	56.89	0.28	
	รวม	202	57.28		

ตาราง 42 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
2. <u>ด้านปัจจัยเบื้องต้น</u> 2.1 วิทยาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.18	0.70
	ภายในกลุ่ม	200	50.05	0.25	
	รวม	202	50.40		
2.2 หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.22
	ภายในกลุ่ม	200	82.81	0.41	
	รวม	202	82.99		
2.3 อาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.34	0.99
	ภายในกลุ่ม	200	67.95	0.34	
	รวม	202	68.62		
2.4 วัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.57
	ภายในกลุ่ม	200	77.96	0.39	
	รวม	202	78.40		

ตาราง 42 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
2.5 งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.43	0.71	1.34
	ภายในกลุ่ม	200	106.87	0.53	
	รวม	202	108.30		
2.6 ระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.34
	ภายในกลุ่ม	200	99.51	0.50	
	รวม	202	99.84		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.16	0.84
	ภายในกลุ่ม	200	37.26	0.19	
	รวม	202	37.57		
3. <u>ด้านกระบวนการ</u>					
3.1 กระบวนการจัดอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.84	0.42	1.27
	ภายในกลุ่ม	200	66.01	0.33	
	รวม	202	66.85		

ตาราง 42 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3.2 การใช้สื่อประกอบ การบรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.28	0.67
	ภายในกลุ่ม	200	85.46	0.43	
	รวม	202	86.03		
3.3 การดำเนินงานและ ประสานงานของผู้รับผิดชอบ โครงการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	1.28
	ภายในกลุ่ม	200	71.43	0.36	
	รวม	202	72.35		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.35	1.25
	ภายในกลุ่ม	200	55.55	0.27	
	รวม	202	56.24		
4. <u>ด้านผลผลิต</u>					
4.1 นำผลการอบรมไปพัฒนา ตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	1.01
	ภายในกลุ่ม	200	59.79	0.30	
	รวม	202	60.39		

ตาราง 42 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
4.2 นำผลการอบรมไปพัฒนางาน ในความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.60
	ภายในกลุ่ม	200	80.34	0.40	
	รวม	202	80.82		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.68
	ภายในกลุ่ม	200	62.02	0.31	
	รวม	202	62.44		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	1.17
	ภายในกลุ่ม	200	35.84	0.18	
	รวม	202	36.26		

จากตาราง 42 แสดงว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรมที่มี
สถานภาพทางครอบครัว แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อ 4 ที่ว่า

"ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้านแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ F (F-test) ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตาราง 43 - 54

ตาราง 43 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความต้องการรู้ในหลักการ เหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>หลักการเหตุผล</u> 1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.64	0.80
	ภายในกลุ่ม	200	160.98	0.80	
	รวม	202	162.27		
2. ปัญหาด้านอบายมุข	ระหว่างกลุ่ม	2	1.18	0.59	0.45
	ภายในกลุ่ม	200	261.56	1.31	
	รวม	202	262.74		

ตาราง 43 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3. ปัญหาคำสั่งเสียผิด		2	2.83	1.41	1.03
	ภายในกลุ่ม	200	173.91	1.37	
	รวม	202	276.74		
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.04
	ภายในกลุ่ม	200	120.21	0.60	
	รวม	202	120.26		
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.19
	ภายในกลุ่ม	200	128.70	0.64	
	รวม	202	128.95		
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติ ที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.22	0.61	0.84
	ภายในกลุ่ม	200	143.73	0.71	
	รวม	202	144.95		

ตาราง 43 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
วัตถุประสงค์ 7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.17	0.25
	ภายในกลุ่ม	200	142.38	0.71	
	รวม	202	142.74		
8. วิธีการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	0.52	0.77
	ภายในกลุ่ม	200	135.80	0.68	
	รวม	202	136.86		
9. วิธีชีวิตที่ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	0.62	0.87
	ภายในกลุ่ม	200	142.68	0.71	
	รวม	202	143.92		
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อ ชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.45	1.22	2.04
	ภายในกลุ่ม	200	119.85	0.60	
	รวม	202	122.30		

ตาราง 43 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	0.48
	ภายในกลุ่ม	200	202.08	1.01	
	รวม	202	203.06		
12. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	0.53
	ภายในกลุ่ม	200	148.37	0.74	
	รวม	202	149.16		
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.13
	ภายในกลุ่ม	200	121.98	0.61	
	รวม	202	122.13		
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	0.67	0.95
	ภายในกลุ่ม	200	141.33	0.70	
	รวม	202	142.67		

ตาราง 43 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
15. ความจริงใจที่จะประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.60	0.79	1.15
	ภายในกลุ่ม	200	138.56	0.69	
	รวม	202	140.16		
16. การลดความเห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.25
	ภายในกลุ่ม	200	134.26	0.67	
	รวม	202	134.60		
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	0.56	0.96
	ภายในกลุ่ม	200	116.49	0.58	
	รวม	202	117.62		
18. ความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.33	0.51
	ภายในกลุ่ม	200	131.21	0.66	
	รวม	202	131.89		

ตาราง 43 (ต่อ)

ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
19. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.21	1.10	1.86
	ภายในกลุ่ม	200	118.75	0.59	
	รวม	202	120.96		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.61	0.46
	ภายในกลุ่ม	200	69.93	0.35	
	รวม	202	70.25		

จากตาราง 43 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม กรณีความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 44 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>หลักการเหตุผล</u> 1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.26
	ภายในกลุ่ม	200	164.56	0.82	
	รวม	202	165.00		
2. ปัญหาด้านอบายมุข	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.04
	ภายในกลุ่ม	200	272.20	1.36	
	รวม	202	272.30		
3. ปัญหาด้านสิ่งเสพติด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.02
	ภายในกลุ่ม	200	314.96	1.57	
	รวม	202	315.02		
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.16	0.25
	ภายในกลุ่ม	200	129.31	0.64	
	รวม	202	129.64		

ตาราง 44 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. แนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.20	0.33
	ภายในกลุ่ม	200	119.04	0.59	
	รวม	202	119.43		
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติ ที่ต้องแก่เด็กนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.00	1.00	1.71
	ภายในกลุ่ม	200	117.06	0.59	
	รวม	202	119.06		
วัตถุประสงค์ 7. วิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.79	0.89	1.64
	ภายในกลุ่ม	200	108.76	0.54	
	รวม	202	110.55		
8. วิธีการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.41
	ภายในกลุ่ม	200	112.25	0.56	
	รวม	202	112.72		

ตาราง 44 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
9. วิถีชีวิตที่ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.26	0.41
	ภายในกลุ่ม	200	127.09	0.63	
	รวม	202	127.61		
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อ ชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.04
	ภายในกลุ่ม	200	134.81	0.67	
	รวม	202	134.85		
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.07
	ภายในกลุ่ม	200	201.08	1.01	
	รวม	202	201.22		
12. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.04	0.02	0.04
	ภายในกลุ่ม	200	112.61	0.56	
	รวม	202	112.65		

ตาราง 44 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.03	1.02	1.81
	ภายในกลุ่ม	200	112.22	0.56	
	รวม	202	114.25		
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.28	0.46
	ภายในกลุ่ม	200	121.70	0.61	
	รวม	202	122.25		
15. ความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่ เป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.28
	ภายในกลุ่ม	200	106.58	0.53	
	รวม	202	106.88		
16. การลดความเห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.56
	ภายในกลุ่ม	200	146.15	0.73	
	รวม	202	146.97		

ตาราง 44 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.03	1.01	1.96
	ภายในกลุ่ม	200	103.60	0.52	
	รวม	202	105.63		
18. ความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.06
	ภายในกลุ่ม	200	104.96	0.52	
	รวม	202	105.02		
19. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	0.72
	ภายในกลุ่ม	200	118.82	0.59	
	รวม	202	119.68		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.12	0.36
	ภายในกลุ่ม	200	64.31	0.32	
	รวม	202	64.54		

จากตาราง 44 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 45 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.71	1.35	2.02
	ภายในกลุ่ม	200	133.89	0.66	
	รวม	202	136.60		
2. ปัญหาด้านอบายมุข	ระหว่างกลุ่ม	2	8.63	4.31	3.94*
	ภายในกลุ่ม	200	218.77	1.09	
	รวม	202	227.40		
3. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	0.54	0.42
	ภายในกลุ่ม	200	256.71	1.28	
	รวม	202	257.79		
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.03	0.03
	ภายในกลุ่ม	200	138.94	0.69	
	รวม	202	138.99		

ตาราง 45 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. แนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	0.29
	ภายในกลุ่ม	200	143.49	0.71	
	รวม	202	143.92		
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติ ที่ถูกต้องแก่เด็กนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.65	1.32	1.85
	ภายในกลุ่ม	200	143.75	0.71	
	รวม	202	146.40		
7. วิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.55	1.77	2.59
	ภายในกลุ่ม	200	137.44	0.69	
	รวม	202	140.99		
8. วิธีการสร้างความยั่งยืน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.79	1.40	2.01
	ภายในกลุ่ม	200	138.71	0.69	
	รวม	202	141.50		

ตาราง 45 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
9. วิธีชีวิตที่ประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	2.43	1.22	1.49
	ภายในกลุ่ม	200	163.18	0.82	
	รวม	202	165.61		
10. ปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อ ชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.46	0.55
	ภายในกลุ่ม	200	167.35	0.84	
	รวม	202	168.26		
11. ปัจจัยที่เป็นภัยต่อชีวิตสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2	5.21	2.61	2.29
	ภายในกลุ่ม	200	227.67	1.14	
	รวม	202	232.88		
12. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.05	1.03	1.34
	ภายในกลุ่ม	200	153.52	0.77	
	รวม	202	155.57		

ตาราง 45 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.80	1.40	1.64
	ภายในกลุ่ม	200	171.22	0.86	
	รวม	202	174.02		
14. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	3.70	1.85	2.65
	ภายในกลุ่ม	200	139.80	0.70	
	รวม	202	143.50		
15. ความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่ เป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.51	1.26	1.82
	ภายในกลุ่ม	200	138.37	0.69	
	รวม	202	140.88		
16. การลดความเห็นแก่ตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.62	0.80	1.32
	ภายในกลุ่ม	200	122.64	0.61	
	รวม	202	124.26		

ตาราง 45 (ต่อ)

ความเหมาะสมในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	0.45
	ภายในกลุ่ม	200	122.19	0.61	
	รวม	202	122.74		
18. ความเสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	0.52	0.99
	ภายในกลุ่ม	200	105.21	0.53	
	รวม	202	106.26		
19. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.04
	ภายในกลุ่ม	200	133.63	0.67	
	รวม	202	133.68		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	0.89
	ภายในกลุ่ม	200	74.00	0.37	
	รวม	202	74.66		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 45 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ในเรื่องปัญหาอบายมุขมีความเหมาะสมกับการพัฒนางานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.94$)

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางานนั้น มีข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาใดบ้าง มีความคิดเห็นในเรื่องปัญหาด้านอบายมุข ที่แตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 46

ตาราง 46 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านปัจจัยแวดล้อม เกี่ยวกับความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน เรื่องปัญหาด้านอบายมุข จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
		2.94	3.40	3.66
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.94	-	0.56	0.72*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.40		-	0.26
ปริญญาตรี	3.66			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเรื่องความเหมาะสมต่อการพัฒนางานในปัญหาด้านอบายมุขมากกว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษากว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 47 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ด้านวิทยากร</u> 1. มีความรู้ในวิชาที่บรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	0.33
	ภายในกลุ่ม	200	104.39	0.52	
	รวม	202	104.74		
2. ตรงต่อเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.03
	ภายในกลุ่ม	200	96.23	0.48	
	รวม	202	96.26		
3. มีความเป็นกันเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.24
	ภายในกลุ่ม	200	98.43	0.49	
	รวม	202	98.67		
4. ควบคุมอารมณ์ได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.46	0.73	1.73
	ภายในกลุ่ม	200	84.39	0.42	
	รวม	202	85.85		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. พุดเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.22
	ภายในกลุ่ม	200	141.79	0.71	
	รวม	202	142.09		
6. น้ำเสียงและท่าทางการบรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	0.38	0.79
	ภายในกลุ่ม	200	96.41	0.48	
	รวม	202	97.17		
7. ให้ความสนใจกับผู้เข้าอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	0.55	1.15
	ภายในกลุ่ม	200	95.85	0.48	
	รวม	202	96.95		
8. ให้เกียรติผู้เข้าอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.71	0.36	0.78
	ภายในกลุ่ม	200	91.18	0.46	
	รวม	202	91.89		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
9. พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้เข้าอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.70	0.35	0.65
	ภายในกลุ่ม	200	108.47	0.54	
	รวม	202	109.17		
10. เปิดโอกาสให้ซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.50	1.04
	ภายในกลุ่ม	200	96.89	0.48	
	รวม	202	97.89		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.61
	ภายในกลุ่ม	200	50.10	0.25	
	รวม	202	50.41		
<u>หลักสูตร</u> 11. เนื้อหาวิชาน่าสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.40
	ภายในกลุ่ม	200	110.78	0.55	
	รวม	202	111.22		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
12. เนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.34
	ภายในกลุ่ม	200	107.53	0.54	
	รวม	202	107.89		
13. เหมาะกับการนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.04
	ภายในกลุ่ม	200	107.57	0.54	
	รวม	202	107.62		
14. ความรู้ที่ได้รับ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	0.59	1.25
	ภายในกลุ่ม	200	94.63	0.47	
	รวม	202	95.82		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
15. ท่านชอบหลักสูตรการอบรมนี้	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.25
	ภายในกลุ่ม	200	114.59	0.72	
	รวม	202	114.95		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.18	0.43
	ภายในกลุ่ม	200	82.64	0.41	
	รวม	202	82.99		
อาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	5.50	2.75	2.10
	ภายในกลุ่ม	200	267.05	1.31	
	รวม	202	267.55		
17. บรรยากาศภายในศูนย์ฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.91	0.46	0.80
	ภายในกลุ่ม	200	114.15	0.57	
	รวม	202	115.06		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
18. ระบบเสียงในห้องบรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.74	0.37	0.74
	ภายในกลุ่ม	200	100.09	0.50	
	รวม	202	100.83		
19. ห้องบรรยายอากาศเย็นสบาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.33	0.63
	ภายในกลุ่ม	200	105.79	0.53	
	รวม	202	106.46		
20. ความสะอาดของห้องน้ำห้องส้วม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	0.60	1.13
	ภายในกลุ่ม	200	105.11	0.52	
	รวม	202	106.30		
21. ความสะอาดของห้องอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.26	0.55
	ภายในกลุ่ม	200	94.79	0.47	
	รวม	202	95.31		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
22. ความสะอาดของห้องพัก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.76	0.38	0.72
	ภายในกลุ่ม	200	105.38	0.53	
	รวม	202	106.14		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.97	0.49	1.44
	ภายในกลุ่ม	200	67.65	0.34	
	รวม	202	68.62		
<u>วัสดุอุปกรณ์</u> 23. ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยให้เข้าใจได้ดีขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.21	0.43
	ภายในกลุ่ม	200	94.44	0.47	
	รวม	202	94.85		
24. เลือกใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสมกับเนื้อหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.12	0.56	1.15
	ภายในกลุ่ม	200	96.77	0.48	
	รวม	202	97.89		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
25. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้กระตุ้นความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.20
	ภายในกลุ่ม	200	124.01	0.62	
	รวม	202	124.26		
26. สื่อวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยและใช้การได้ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.11	0.18
	ภายในกลุ่ม	200	117.40	0.59	
	รวม	202	117.61		
27. เจ้าหน้าที่และวิทยากรใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์อย่างคล่องแคล่ว	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.07	0.14
	ภายในกลุ่ม	200	92.69	0.46	
	รวม	202	92.82		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.57
	ภายในกลุ่ม	200	78.10	39.05	
	รวม	202	78.41		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
งบประมาณ 28. การดำเนินโครงการอบรมเป็นไปอย่างประหยัด	ระหว่างกลุ่ม	2	2.12	1.06	1.76
	ภายในกลุ่ม	200	120.74	0.60	
	รวม	202	122.86		
29. การใช้งบประมาณเหมาะสมและคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	2	2.49	1.25	2.10
	ภายในกลุ่ม	200	118.25	0.59	
	รวม	202	120.74		
30. ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.62	0.81	0.53
	ภายในกลุ่ม	200	305.05	1.52	
	รวม	202	306.67		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.83	0.91	1.73
	ภายในกลุ่ม	200	106.47	0.53	
	รวม	202	108.30		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>ระยะเวลา</u>					
31. ระยะเวลาการบรรยายแต่ละเรื่องเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.62	0.81	1.31
	ภายในกลุ่ม	200	123.93	0.62	
	รวม	202	125.55		
32. ระยะเวลาการจัดกิจกรรมเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.81	0.91	1.51
	ภายในกลุ่ม	200	120.01	0.60	
	รวม	202	121.82		
33. ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.12
	ภายในกลุ่ม	200	130.30	0.65	
	รวม	202	130.46		
34. การจัดตารางการอบรมเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.84	0.42	0.66
	ภายในกลุ่ม	200	127.71	0.64	
	รวม	202	128.55		

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	0.80
	ภายในกลุ่ม	200	99.05	0.49	
	รวม	202	99.84		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.53
	ภายในกลุ่ม	200	37.38	0.19	
	รวม	202	37.58		

จากตาราง 47 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านปัจจัยเบื้องต้น ในด้านวิทยาการ หลักสูตร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และระยะเวลา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 48 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านกระบวนการ จำนวนตามระดับการศึกษา

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>กระบวนการจัดการอบรม</u> 1. วิธีการจัดฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.34
	ภายในกลุ่ม	200	105.89	0.53	
	รวม	202	106.25		
2. การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.44	1.06
	ภายในกลุ่ม	200	83.99	0.42	
	รวม	202	84.88		
3. การดำเนินการฝึกอบรมตรงตามกำหนดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.70
	ภายในกลุ่ม	200	80.11	0.40	
	รวม	202	80.67		
4. ระยะเวลาจัดวิทยุอบรมได้เหมาะสมกับสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.59
	ภายในกลุ่ม	200	96.11	0.48	
	รวม	202	96.67		

ตาราง 48 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างกรอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.51	0.25	0.44
	ภายในกลุ่ม	200	113.75	0.57	
	รวม	202	114.26		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.66
	ภายในกลุ่ม	200	66.40	0.33	
	รวม	202	66.84		
<u>การใช้สื่อประกอบการบรรยาย</u>					
6. เพลงที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	0.38
	ภายในกลุ่ม	200	129.49	0.65	
	รวม	202	129.98		
7. วิดีโอที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	0.49
	ภายในกลุ่ม	200	120.39	0.60	
	รวม	202	120.99		

ตาราง 48 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
8. สไลด์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.26
	ภายในกลุ่ม	200	110.58	0.55	
	รวม	202	110.87		
9. จำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	0.61
	ภายในกลุ่ม	200	159.67	0.80	
	รวม	202	160.65		
10. เนื้อหาภายในหนังสือ "การพัฒนาคุณภาพชีวิต"	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.31	0.63
	ภายในกลุ่ม	200	101.29	0.51	
	รวม	202	101.92		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.27	0.62
	ภายในกลุ่ม	200	85.49	0.43	
	รวม	202	86.02		

ตาราง 48 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>การประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ</u>					
11. สนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.11	1.55	3.41*
	ภายในกลุ่ม	200	91.28	0.46	
	รวม	202	94.39		
12. ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้า รับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.74	1.37	3.20*
	ภายในกลุ่ม	200	85.38	0.43	
	รวม	202	88.12		
13. ให้เกียรติและยกย่องผู้เข้า รับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.68	0.84	1.88
	ภายในกลุ่ม	200	89.04	0.45	
	รวม	202	90.72		
14. ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.86
	ภายในกลุ่ม	200	95.31	0.48	
	รวม	202	96.13		

ตาราง 48 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
15. ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.82	2.41	5.73*
	ภายในกลุ่ม	200	84.20	0.42	
	รวม	202	89.02		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.36	1.18	3.37*
	ภายในกลุ่ม	200	69.99	0.35	
	รวม	202	72.35		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.68
	ภายในกลุ่ม	200	55.77	0.28	
	รวม	202	56.25		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านกระบวนการ ในเรื่องกระบวนการจัดการอบรม การใช้สื่อประกอบการบรรยาย และการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ในเรื่องการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ ปรากฏว่า ผู้รับผิดชอบโครงการสนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ($F = 3.41$) ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.20$) ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.73$)

เพื่อให้ทราบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ มีข้าราชการครูระดับการศึกษาใดบ้างที่มีความคิดเห็นในเรื่องสนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการอบรม ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังปรากฏในตาราง 49 - 51

ตาราง 49 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการประสานงานของ
ผู้รับผิดชอบโครงการ ที่มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จาแนกตามระดับ
การศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี
		4.06	4.20	4.50
ปริญญาตรี	4.06	-	0.14	0.44*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20		-	0.30
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.50			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า
ปริญญาตรี มีความคิดเห็นเรื่องการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ ที่มีความสนใจ
และเอาใจใส่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีการศึกษา
ระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 50 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการประสานงานของ
ผู้รับผิดชอบโครงการให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญตรี	สูงกว่า ปริญญตรี	ต่ำกว่า ปริญญตรี
		4.15	4.30	4.56
ปริญญตรี	4.15	-	0.15	0.41*
สูงกว่าปริญญตรี	4.30		-	0.26
ต่ำกว่าปริญญตรี	4.56			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญตรี
มีความคิดเห็นเรื่องการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการที่ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีศึกษาระดับปริญญตรี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 51 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านกระบวนการ เกี่ยวกับการประสานงานของ
ผู้รับผิดชอบโครงการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ปริญญตรี	สูงกว่า ปริญญตรี	ต่ำกว่า ปริญญตรี
		4.16	4.60	4.61
ปริญญตรี	4.16	-	0.44	0.45*
สูงกว่าปริญญตรี	4.60		-	0.01
ต่ำกว่าปริญญตรี	4.61			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 50 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญตรี
มีความคิดเห็นเรื่องการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการที่ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
เหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีการศึกษาระดับปริญญตรี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 52 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.06	0.11
	ภายในกลุ่ม	200	98.71	0.49	
	รวม	202	98.82		
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.32	0.66	0.99
	ภายในกลุ่ม	200	133.33	0.67	
	รวม	202	134.65		
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	0.93
	ภายในกลุ่ม	200	95.52	0.48	
	รวม	202	96.40		
3. การบริหารชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.90	0.45	0.85
	ภายในกลุ่ม	200	105.49	0.53	
	รวม	202	106.39		
4. ความสุขได้ที่ใจใฝ่หา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.90	0.45	0.85
	ภายในกลุ่ม	200	105.49	0.53	
	รวม	202	106.39		

ตาราง 52 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง					
5. เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.67	1.18
	ภายในกลุ่ม	200	113.06	0.57	
	รวม	202	114.39		
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	0.53	1.09
	ภายในกลุ่ม	200	96.86	0.48	
	รวม	202	97.92		
7. สงครามชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.89	0.55	1.50
	ภายในกลุ่ม	200	126.09	0.63	
	รวม	202	127.98		
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.62	0.31	0.51
	ภายในกลุ่ม	200	120.41	0.60	
	รวม	202	121.03		

ตาราง 52 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง					
9. การออกกำลังกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	5.07	2.53	2.31
	ภายในกลุ่ม	200	219.89	1.10	
	รวม	202	224.96		
10. กิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อให้แข็งแรง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.20	1.10	1.51
	ภายในกลุ่ม	200	145.62	0.73	
	รวม	202	147.82		
11. กิจกรรมทบทวนเนื้อหาอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.98	1.99	2.78
	ภายในกลุ่ม	200	142.97	0.71	
	รวม	202	146.95		
12. วิดีโอ ชุดปลอดภัยเพราะอัปเดต	ระหว่างกลุ่ม	2	2.59	1.30	1.43
	ภายในกลุ่ม	200	181.09	0.91	
	รวม	202	183.68		

ตาราง 52 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.05	0.02	0.03
	ภายในกลุ่ม	200	164.26	0.82	
	รวม	202	164.31		
13. สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาลรามธิบดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.35	0.55
	ภายในกลุ่ม	200	125.77	0.63	
	รวม	202	126.46		
14. พื้นที่เป็นจริง ชุบน้ำวนพักคนชรา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.11	0.05	0.07
	ภายในกลุ่ม	200	139.81	0.70	
	รวม	202	139.92		
15. The Champ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.21
	ภายในกลุ่ม	200	118.01	0.59	
	รวม	202	118.26		
16. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดเพลงดอกไม้คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.13	0.21
	ภายในกลุ่ม	200	118.01	0.59	
	รวม	202	118.26		

ตาราง 52 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความ	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	แปรปรวน				
17. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดผ้า雨衣เมื่อเที่ยงคืน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.66	1.05
	ภายในกลุ่ม	200	127.49	0.64	
	รวม	202	128.82		
18. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.25
	ภายในกลุ่ม	200	102.70	0.51	
	รวม	202	102.96		
19. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.25
	ภายในกลุ่ม	200	102.71	0.51	
	รวม	202	102.97		
20. กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.24	0.12	0.21
	ภายในกลุ่ม	200	116.02	0.58	
	รวม	202	116.26		

ตาราง 52 (ต่อ)

ด้านผลผลิต :	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.50
	ภายในกลุ่ม	200	60.09	0.30	
	รวม	202	60.39		

จากตาราง 52 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านผลผลิต กรณีการนำผลอบรมไปพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 53 เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านผลผลิต : การนำผลการอบรมไปพัฒนางาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.22
	ภายในกลุ่ม	200	118.04	0.59	
	รวม	202	118.30		
2. พฤติกรรมของคนในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.31	0.46
	ภายในกลุ่ม	200	137.16	0.69	
	รวม	202	137.79		
3. การบริหารชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.14	0.27
	ภายในกลุ่ม	200	107.35	0.54	
	รวม	202	107.64		
4. ความสุขใดที่ใจเฝ้าหา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	0.65	1.09
	ภายในกลุ่ม	200	124.11	0.62	
	รวม	202	125.40		

ตาราง 53 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
5. เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.80	0.90	1.39
	ภายในกลุ่ม	200	129.15	0.65	
	รวม	202	130.95		
6. วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.27
	ภายในกลุ่ม	200	136.31	0.68	
	รวม	202	136.67		
7. สงครามชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	2.18	1.09	1.65
	ภายในกลุ่ม	200	131.50	0.66	
	รวม	202	133.68		
8. ประสบการณ์เอาชนะใจตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.28
	ภายในกลุ่ม	200	135.93	0.68	
	รวม	202	136.31		

ตาราง 53 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
9. การออกกำลังกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	0.52	0.49
	ภายในกลุ่ม	200	212.51	1.06	
	รวม	202	213.55		
10. กิจกรรมพัฒนากล้ามเนื้อให้แข็งแรง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.22	0.26
	ภายในกลุ่ม	200	168.88	0.84	
	รวม	202	169.31		
11. กิจกรรมทบทวนบทเรียนบนโต๊ะอาหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.23
	ภายในกลุ่ม	200	161.30	0.81	
	รวม	202	161.68		
12. วิดีโอ ชุดปอดถูกตัดเพราะอุบัติเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.38	1.19	1.11
	ภายในกลุ่ม	200	214.91	1.07	
	รวม	202	217.29		

ตาราง 53 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
13. สัมภาษณ์ผู้ป่วยจากโรงพยาบาล รามาริบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.10
	ภายในกลุ่ม	200	214.74	1.07	
	รวม	202	214.96		
14. พื้นที่เป็นจริง ชุบน้ำพักคนชรา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.60	0.30	0.33
	ภายในกลุ่ม	200	178.81	0.89	
	รวม	202	179.41		
15. The Champ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.00	0.00
	ภายในกลุ่ม	200	182.71	0.91	
	รวม	202	182.72		
16. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดเพลงดอกไม้คุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.23
	ภายในกลุ่ม	200	123.64	0.62	
	รวม	202	123.92		

ตาราง 53 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
17. กิจกรรมชมสไลด์ ชุดแผ่นป้ายเมื่อเที่ยงคืน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.86	0.43	0.60
	ภายในกลุ่ม	200	144.96	0.72	
	รวม	202	145.82		
18. กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสนทนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.31
	ภายในกลุ่ม	200	152.26	0.76	
	รวม	202	152.74		
19. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.72	0.36	0.52
	ภายในกลุ่ม	200	137.68	0.69	
	รวม	202	138.40		
20. กิจกรรมสัมมนาปัญหาชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.77	0.39	0.48
	ภายในกลุ่ม	200	159.05	0.80	
	รวม	202	159.82		

ตาราง 53 (ต่อ)

ด้านผลผลิต : การนำผลการอบรม ไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.08
	ภายในกลุ่ม	200	80.76	0.40	
	รวม	202	80.82		

จากตาราง 53 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านผลผลิต การนำผลการอบรมไปพัฒนางานในความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ

ตาราง 54 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. <u>ด้านปัจจัยแวดล้อม</u>					
1.1 ความต้องการรู้ของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.61	0.46
	ภายในกลุ่ม	200	69.93	0.35	
	รวม	202	70.25		
1.2 ความเหมาะสมของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการต่อการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	0.12	0.36
	ภายในกลุ่ม	200	64.31	0.32	
	รวม	202	64.54		
1.3 ความเหมาะสมของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการต่อการพัฒนางาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.66	0.33	0.89
	ภายในกลุ่ม	200	74.00	0.37	
	รวม	202	74.66		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.73
	ภายในกลุ่ม	200	56.86	0.28	
	รวม	202	57.28		

ตาราง 54 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
2. <u>ด้านปัจจัยเบื้องต้น</u> 2.1 วิทยาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.61
	ภายในกลุ่ม	200	50.10	0.25	
	รวม	202	50.41		
2.2 หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.18	0.43
	ภายในกลุ่ม	200	82.64	0.41	
	รวม	202	82.99		
2.3 อาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.97	0.49	1.44
	ภายในกลุ่ม	200	67.65	0.34	
	รวม	202	68.62		
2.4 วัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.31	0.15	0.57
	ภายในกลุ่ม	200	78.10	39.05	
	รวม	202	78.41		

ตาราง 54 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
2.5 งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.83	0.91	1.73
	ภายในกลุ่ม	200	106.47	0.53	
	รวม	202	108.30		
2.6 ระยะเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	0.80
	ภายในกลุ่ม	200	99.05	0.49	
	รวม	202	99.84		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.53
	ภายในกลุ่ม	200	37.38	0.19	
	รวม	202	37.58		
3. <u>ด้านกระบวนการ</u> 3.1 กระบวนการจัดอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.22	0.66
	ภายในกลุ่ม	200	66.40	0.33	
	รวม	202	66.84		

ตาราง 54 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3.2 การใช้สื่อประกอบ การบรรยาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.53	0.27	0.62
	ภายในกลุ่ม	200	85.91	0.43	
	รวม	202	86.02		
3.3 การดำเนินงานและ ประสานงานของผู้รับผิดชอบ โครงการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.36	1.18	3.37
	ภายในกลุ่ม	200	69.99	0.35	
	รวม	202	72.35		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.48	0.24	0.68
	ภายในกลุ่ม	200	55.77	0.28	
	รวม	202	56.25		
4. <u>ด้านผลผลิต</u>					
4.1 กระบวนการจัดอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.50
	ภายในกลุ่ม	200	60.09	0.30	
	รวม	202	60.39		

ตาราง 54 (ต่อ)

ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรม	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
4.2 นำผลการอบรมไปพัฒนางาน ในความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.08
	ภายในกลุ่ม	200	80.76	0.40	
	รวม	202	80.82		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.13
	ภายในกลุ่ม	200	62.36	0.31	
	รวม	202	62.44		
รวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.06	0.34
	ภายในกลุ่ม	200	36.14	0.18	
	รวม	202	36.26		

จากตาราง 54 แสดงว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ในโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้ จากแบบสอบถาม
 ปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่างที่เขียนตอบ 203 คน โดยใช้ค่าสถิติร้อยละในการวิเคราะห์
 ดังตาราง 55 - 61

4.1 ความคิดเห็นที่แสดงความพึงพอใจ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม
 มีความพึงพอใจโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 3 ด้าน คือด้านปัจจัยเบื้องต้น มี 15 ข้อ
 จำนวนผู้ตอบ 195 คน ด้านกระบวนการมี 6 ข้อ จำนวนผู้ตอบ 66 คน ด้านผลลัพธ์ มี 11 ข้อ
 จำนวนผู้ตอบ 114 คน ดังปรากฏในตาราง 55 - 57

ตาราง 55 ความพึงพอใจด้านปัจจัยเบื้องต้นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม

ความพึงพอใจด้านปัจจัยเบื้องต้น	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (N = 203 คน)
<u>เนื้อหาหลักสูตร</u>		
1. เนื้อหาเน้นคุณธรรมเป็นการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น	12	5.91
2. เป็นการอบรมที่พัฒนาจิตวิญญาณมนุษย์	6	2.96
3. ควรใช้หลักสูตรนี้ในการอบรมข้าราชการทั้งกรุงเทพมหานคร	6	2.96
4. เนื้อหาการอบรมควรมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและผู้อื่น	5	2.46
5. เนื้อหาสาระดีนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันและสอนเด็ก	2	0.99
<u>วิทยากร</u>		
6. เป็นแบบอย่างที่ดี	30	13.04
7. มีความเป็นกันเอง	22	10.84
8. มีความรู้ดี	9	4.43
9. น่าเลื่อมใสศรัทธา	6	2.96
10. มีความจริงใจ	4	1.97

ตาราง 55 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้านปัจจัยเบื้องต้น	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (N = 203 คน)
<u>ด้านอาคารสถานที่และอาหาร</u>		
11. มีความสะอาด	4	1.97
12. มีความพร้อม อ่อนนุ่ม และตรงต่อเวลา	3	1.48
13. สถานที่ฝึกอบรม สะอาด สงบ ร่มรื่น	40	19.70
14. อาหารที่จัดให้รับประทานประเภทมังสวิรัต เป็นอาหารที่มีคุณค่า	33	16.26
15. ชอบรับประทานอาหารที่จัดให้	13	6.40
รวม	195	96.06

จากตาราง 55 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน มีผู้ให้ข้อคิดเห็นที่แสดงความพึงพอใจในโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านปัจจัยเบื้องต้น ทั้งหมด 195 คน คิดเป็นร้อยละ 96.06 โดยเป็นเรื่องเนื้อหาหลักสูตร 5 ข้อ วิทยากร 7 ข้อ อาคารสถานที่และอาหาร 3 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ ข้อที่มีผู้ตอบมากที่สุดคือ สถานที่ฝึกอบรมสะอาด สงบ ร่มรื่น (ร้อยละ 19.70) รองลงมาได้แก่ อาหารที่จัดให้รับประทานประเภทมังสวิรัตเป็นอาหารที่มีคุณค่า (ร้อยละ 16.26) วิทยากรเป็นแบบอย่างที่ดี (ร้อยละ 13.04) และเนื้อหาเน้นคุณธรรมเป็นการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น (ร้อยละ 5.91)

ตาราง 56 ความพึงพอใจด้านกระบวนการของข้าราชการผู้ผ่านการอบรม

ความพึงพอใจด้านกระบวนการ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (N = 203 คน)
1. วิธีการดำเนินการให้ความรู้แก่ผู้อบรมดี	23	11.33
2. ได้ตัวอย่างการออกกกำลังกายไปใช้	15	7.39
3. ชอบทุกกิจกรรมของการอบรม	14	6.90
4. สื่อประกอบการบรรยายทุกชนิดชวนให้ติดตาม	7	3.45
5. ของสไลด์ แผ่นป้ายเมื่อเที่ยงคืน สไลด์เพลงดอกไม้ และวิดีโอ	4	1.97
6. ชอบเพลงประกอบการอบรม	3	1.48
รวม	66	32.51

จากตาราง 56 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน มีผู้ให้ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงความพึงพอใจในโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านกระบวนการทั้งหมด 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.51 โดยพอใจในเรื่องวิธีดำเนินการ ให้ความรู้แก่ผู้อบรมดีมากที่สุด จำนวน 23 คน (ร้อยละ 11.33) รองลงมาได้แก่ ได้ตัวอย่างการออกกกำลังกายไปใช้ 15 คน (ร้อยละ 7.39) และชอบทุกกิจกรรมของการอบรม 14 คน (ร้อยละ 6.90)

ตาราง 57 ความพึงพอใจด้านผลผลิตของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม

ความพึงพอใจด้านผลผลิต	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (N = 203 คน)
1. ได้พัฒนาชีวิตให้ดีขึ้นหลังการอบรม	39	19.21
2. ฝึกความประหยัด	14	6.90
3. เสียสละเพื่อส่วนรวม	14	6.90
4. ละเว้นอบายมุข	11	5.42
5. พอใจระหว่างการศึกษาอบรมทุกด้าน	9	4.43
6. สร้างค่านิยมในการดำรงชีวิตควรมีคุณธรรมประจำตน	9	4.43
7. ได้แนวทางไปแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน	5	2.46
8. เพิ่มศรัทธาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4	1.97
9. เพิ่มการรักษาความสะอาดของตนเองและสิ่งแวดล้อม	3	1.48
10. รับประทานอาหารมังสวิรัตวันเสาร์ - อาทิตย์	3	1.48
11. มีชีวิตเรียบง่ายขึ้น	3	1.48
รวม	114	56.16

จากตาราง 57 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน มีผู้ให้ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงความพึงพอใจในโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านผลผลิตทั้งหมด 114 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 โดยพอใจมากที่สุดในเรื่องได้พัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น หลังการอบรม 39 คน (ร้อยละ 19.21) รองลงมาได้แก่ ฝึกความประหยัด เสียสละ 14 คน (ร้อยละ 6.90) และละเว้นอบายมุข 11 คน (ร้อยละ 5.42)

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อบกพร่องและอุปสรรค ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่าโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตมีปัญห ข้อบกพร่อง และอุปสรรค ใน 3 ด้าน คือด้านปัจจัยแวดล้อม มี 4 ข้อจำนวนผู้ตอบ 10 คน ด้านปัจจัยเบื้องต้น มี 9 ข้อ จำนวนผู้ตอบ 59 คน ด้านกระบวนการมี 4 ข้อ จำนวนผู้ตอบ 16 คน ดังปรากฏในตาราง 58 - 60

ตาราง 58 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อบกพร่อง และอุปสรรค ด้านปัจจัยแวดล้อม

ปัญหาข้อบกพร่อง และอุปสรรคด้านปัจจัยแวดล้อม	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (N = 203 คน)
1. ควรให้สมัครใจมาอบรมมากกว่าเป็นคำสั่งมาอบรม	4	1.97
2. ควรจัดอบรมโครงการประเภทนี้ให้ผู้ติดบุหรีโดยเฉพาะ	3	1.48
3. ควรออกแบบสอบถามก่อนการอบรม และควรมีการติดตาม ผลการอบรม	2	0.99
4. จำนวนผู้เข้าอบรมควรมากกว่านี้	1	0.49
รวม	10	4.93

จากตาราง 58 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน มีผู้ให้ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงปัญหาข้อบกพร่องและอุปสรรค ด้านปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.93 โดยเห็นว่าควรให้สมัครใจมาอบรมมากกว่าเป็นคำสั่งมาอบรม จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.97) รองลงมาคือ ควรจัดอบรมโครงการประเภทนี้ ให้ผู้ติดบุหรีโดยเฉพาะ 3 คน (ร้อยละ 1.48) และควรออกแบบสอบถามก่อนการอบรม และควรมีการติดตามผลการอบรม 2 คน (ร้อยละ 0.99)

ตาราง 59 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อบกพร่อง และอุปสรรค ด้านปัจจัยเบื้องต้น

ปัญหา ข้อบกพร่อง และอุปสรรคด้านปัจจัยเบื้องต้น	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (N = 203 คน)
<u>ด้านวิทยาการ</u>		
1. วิทยาการควรรีบบ่มแถมใสให้มากกว่านี้	3	1.48
2. วิทยาการบางท่านขึ้นนามมากเกินไป	3	1.48
3. วิทยาการควรมีทั้งศาสนาพุทธ คริสต์ อิสลาม	2	0.99
<u>อาคารสถานที่</u>		
4. สถานที่ฝึกอบรมอยู่ไกลเกินไป	11	5.42
5. ควรปรับปรุงห้องนอนให้มีมาตรฐานดีกว่านี้	8	3.94
6. น้ำประปาไม่สะดวก	7	3.45
<u>เวลา</u>		
7. ระยะเวลาฝึกอบรมน้อยไป	12	5.91
8. ตารางอบรมมีเวลาให้พักผ่อนน้อยไป	7	3.45
9. ชั่วโมงฝึกภาคปฏิบัติการทำอาหารและออกกำลังกายน้อยไป	6	2.96
รวม	59	29.06

จากตาราง 59 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน มีผู้ให้ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงปัญหา ข้อบกพร่อง และอุปสรรค ด้านปัจจัยเบื้องต้น ทั้งหมด 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.06 โดยเห็นว่าวิทยาการควรรีบบ่มแถมใสให้มากกว่านี้ 3 คน (ร้อยละ 1.48) ด้านอาคารสถานที่ฝึกอบรมอยู่ไกลเกินไป 11 คน (ร้อยละ 5.42) และระยะเวลาฝึกอบรมน้อยไป 12 คน (ร้อยละ 5.91)

ตาราง 60 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อบกพร่อง และอุปสรรค ด้านกระบวนการ

ปัญหา ข้อบกพร่อง และอุปสรรค ด้านกระบวนการ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (N = 203 คน)
1. ควรมีกิจกรรมศึกษานอกสถานที่	5	2.48
2. เอกสารประกอบการบรรยายของวิทยากรทุกคนควรมีแจก	4	1.97
3. ควรมีกิจกรรมสอดแทรกขณะบรรยายและให้ผู้อบรมมีส่วนร่วม	4	1.97
4. กิจกรรมการอบรมมากเกินไป	3	1.48
รวม	16	7.88

จากตาราง 60 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน มีผู้ให้ข้อคิดเห็นที่แสดงถึงปัญหา ข้อบกพร่อง และอุปสรรค ซึ่งอยู่ในด้านกระบวนการทั้งหมด 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.88 โดยเห็นว่าควรมีกิจกรรมศึกษานอกสถานที่ 5 คน (ร้อยละ 2.48) เอกสารประกอบการบรรยายของวิทยากรทุกคนควรมีแจกและควรมีกิจกรรมสอดแทรกขณะบรรยายและให้ผู้อบรมมีส่วนร่วมด้วย 4 คน ร้อยละ 1.97 นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่ากิจกรรมการอบรมมากเกินไป 3 คน (ร้อยละ 1.48)

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมได้ให้

ข้อเสนอแนะการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังปรากฏในตาราง 61

ตาราง 61 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการครู
กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (N = 203 คน)
1. ควรจัดอบรมต่อไปเพราะเป็นโครงการที่มีประโยชน์	39	19.21
2. ควรให้ครูทุกคนได้รับการอบรม	14	6.90
3. หลังจากอบรมแล้วควรจัดการสัมมนาสังสรรค์ผู้ผ่านการอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติและเป็นการทบทวน	10	4.93
4. ควรมีการติดตามผลว่าผู้อบรมแล้วได้นำประโยชน์ไปใช้ อย่างไร	9	4.43
5. ควรจัดเป็นโครงการต่อเนื่อง	7	3.45
6. ควรให้ผู้ชายอบรมมาก	7	3.45
7. ควรนิมนต์พระมาเทศน์ด้วย	4	1.97
8. ควรเพิ่มภาคปฏิบัติ สไลด์ และให้ผู้อบรมมีส่วนบรรยายด้วย	4	1.97
9. ไม่ควรให้ผู้อบรมล้างจานเอง ไม่ควรให้ถอดรองเท้า ในโรงอาหาร และไม่ควรเป็นอาหารมังสวิรัตทั้งหมด	3	1.48
รวม	97	47.78

จากตาราง 61 แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 97 คน คิดเป็นร้อยละ 47.78 โดยเรื่องที่เสนอแนะมากที่สุดคือควรจัดอบรมต่อไป เพราะเป็นโครงการที่มีประโยชน์ 39 คน (ร้อยละ 19.21) รองลงมาได้แก่ ควรให้ครูทุกคนได้รับการอบรม 14 คน (ร้อยละ 6.90) หลังจากอบรมแล้ว ควรจัดการสัมมนาสังสรผู้ผ่านการอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติและเป็นการทบทวน 10 คน (ร้อยละ 4.93) และควรมีการติดตามผลว่าผู้อบรมแล้วได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างไร 9 คน (ร้อยละ 4.43)

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน ตามแนวรูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองซิปป์ คือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน คือ ปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ในปีงบประมาณ 2535 จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากประชากรดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 203 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต ของโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือตอนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรม พัฒนาคุณภาพชีวิต และตอนที่สาม เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนโดยมีหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แนบพร้อม แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมารวม 203 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถ เก็บแบบสอบถามคืนภายใน 55 วัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าร้อยละ ในรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษา ใช้ค่าทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม ใช้ค่าเอฟทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีเอฟเฟกต์ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ครูกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 68.00 เพศชายมีร้อยละ 32.00 มีอายุ อยู่ระหว่าง 35 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมา อายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 35.40 และอายุน้อยกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.80 ด้านสภาพทางครอบครัว ส่วนมากสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมาคือโสด ร้อยละ 29.10 และอื่น ๆ ร้อยละ 4.40 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 86.20 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 8.90 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.90

2. ความคิดเห็นของข้าราชการครูผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนา

คุณภาพชีวิต พบว่า ข้าราชการครูผ่านการอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม ($\bar{X} = 3.94$) และรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 3.97$) ด้านปัจจัยแวดล้อม ($\bar{x} = 3.96$) และด้านปัจจัยเบื้องต้น ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านกระบวนการจัดการอบรม ($\bar{X} = 3.99$) มีความเหมาะสมเรียงตามลำดับรายข้อ คือการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ ($\bar{X} = 4.17$) การใช้สื่อประกอบการบรรยาย ($\bar{X} = 3.95$) และกระบวนการจัดการอบรม ($\bar{X} = 3.84$)

ด้านผลผลิต ($\bar{X} = 3.97$) มีความเหมาะสมเรียงตามลำดับรายข้อ คือการนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.08$) และพัฒนางานในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.85$)

ด้านปัจจัยแวดล้อม ($\bar{X} = 3.96$) มีความเหมาะสมเรียงตามลำดับรายข้อ คือความเหมาะสมในหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.15$) ความเหมาะสมในหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.91$) และเรื่องความต้องการรู้ในหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ของโครงการ ($\bar{X} = 3.84$)

ด้านปัจจัยเบื้องต้น ($\bar{X} = 3.87$) มีความเหมาะสมเรียงตามลำดับรายข้อ คือวิทยากร ($\bar{X} = 4.08$) อาคารสถานที่ ($\bar{X} = 4.07$) หลักสูตร ($\bar{X} = 4.03$) วัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.87$) ระยะเวลา ($\bar{X} = 3.68$) และงบประมาณ ($\bar{X} = 3.49$)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต จากการวิเคราะห์

เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรมจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ทางครอบครัว และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ที่มีต่อโครงการอบรมใน 4 ด้าน คือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต สรุปผลได้ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีบางข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.1.1 ด้านปัจจัยแวดล้อม ข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็น แตกต่าง จากเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องวิถีการสร้างชุมชน ความจริงใจ ที่จะประพฤตินสิ่งที่เป็นประโยชน์และปัญหาด้านอบายมุข

3.1.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิง มีความคิดเห็น แตกต่างจากเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องวิทยากรมีความรู้ในวิชาที่บรรยาย และที่ระดับ .01 ในเรื่องน้ำเสียงท่าทางการบรรยายของวิทยากร

3.1.3 ด้านผลผลิต พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็น แตกต่างจากเพศชายที่ระดับ .05 ในเรื่องกิจกรรมชมวิดีโอ ชุด ปอดถูกตัดเพราะอ้วนหรือ และการนำความรู้ที่ได้รับในเรื่องการออกกำลังกายมีความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน และแตกต่างกันที่ระดับ .01 ในเรื่อง การนำความรู้ที่ได้รับในเรื่องการออกกำลังกายมีความ เหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง

3.2 อายุ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีบางข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้

3.2.1 ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องระบบเสียงใน ห้องบรรยาย

3.2.2 ด้านผลผลิต เกี่ยวกับการนำผลการอบรมไปใช้ในการพัฒนา ตนเอง พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องกิจกรรมชมสไลด์ ชุด เพลงดอกไม้คุณธรรมและสไลด์ ชุด ผันร้ายเมื่อเที่ยงคืน

3.3 สถานภาพทางครอบครัว พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีบางข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้

3.3.1 ด้านปัจจัยแวดล้อม พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการต้องการรู้ใน 3 เรื่อง คือวิถีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ วิถีชีวิตการสร้างความขยัน และการพึ่งตนเอง

3.3.2 ด้านผลผลิต พบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการนำผลการอบรมไปพัฒนาตนเองในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต

3.4 ระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีบางข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.4.1 ด้านปัจจัยแวดล้อม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับความเหมาะสมในหลักการเหตุผลต่อการพัฒนางานในเรื่องปัญหาด้านอบายมุข

3.4.2 ด้านกระบวนการ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกี่ยวกับการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการใน 3 เรื่อง คือความสนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

4.1 จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านโครงการอบรมมีความพึงพอใจ ดังนี้

4.1.1 ด้านปัจจัยเบื้องต้น ในเรื่องสถานที่ฝึกอบรมสะอาด ร่มรื่น สงบ อาหารที่จัดให้เป็นอาหารที่มีคุณค่าดี วิทยากรเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความเป็นกันเอง และเนื้อหาหลักสูตรเน้นคุณธรรมเป็นการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น

4.1.2 ด้านกระบวนการ พึงพอใจเรื่องวิธีการดำเนินการให้ความรู้ แก่ผู้อบรมได้ตัวอย่างการออกกำลังใจไปใช้

4.1.3 ได้พัฒนาชีวิตให้ดีขึ้นหลังการอบรม ฝึกความประหยัดเสียสละ และละเว้นอบายมุข

4.2 ปัญหาอุปสรรคและข้อบกพร่อง ตามความคิดเห็นข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีดังนี้ ควรให้เป็นความสมัครใจมาอบรมมากกว่าเป็นคำสั่งให้มาอบรม วิทยากร ควรเข้มแข็งแจ่มใสมากกว่านี้ อาคารสถานที่ฝึกอบรมอยู่ไกลเกินไป ระยะเวลาฝึกอบรมน้อยไป ควรมีกิจกรรมศึกษาออกสถานที่ เอกสารประกอบการบรรยายของวิทยากรทุกคนควรมีแจก

4.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม ได้แก่ ควรจัดอบรม ต่อไปเพราะเป็นโครงการที่มีประโยชน์ ควรให้ครูทุกคนได้รับการอบรม หลังการอบรมควรจัด สัมมนาสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติและเป็นการพบทวน ควรติดตามผลผู้อบรมแล้ว ได้นำ ไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง

อภิปรายผล

จากการประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 35 - 45 ปี สมรสแล้ว และการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็น เพราะที่เพศหญิงนิยมประกอบอาชีพข้าราชการครูมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับ ชนะ ชนสมบูรณ์ (2526 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า เพศหญิงรักอาชีพครูมากกว่าเพศชาย เพศหญิงถือว่าอาชีพครูเป็นสิ่งที่ให้ความปลอดภัย มั่นคงสูงและอยู่ในระเบียบประเพณีได้ดี ตามค่านิยมของสังคม จึงทำให้เพศหญิงมีการเลือกอาชีพครูมากกว่าเพศชาย ด้านอายุ ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมส่วนมากอยู่ในวัยผู้ใหญ่และสมรสแล้ว ระดับการศึกษา พบว่า ร้อยละ 86.20 ระดับปริญญาตรี แสดงว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ระดับดี

2. ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความคิดเห็นต่อโครงการ ใน 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วยความต้องการรู้ ความเหมาะสม ของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์โครงการต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ผลการวิจัย

พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาตามลำดับ พบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ ความเหมาะสมในหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.15$) ลำดับที่สองคือ ความเหมาะสมในหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.91$) ลำดับสุดท้ายคือความต้องการรู้ในหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.84$) แสดงว่า หลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งความเหมาะสมในหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมต่อการพัฒนาตนเองนี้ สอดคล้องกับ ณรงค์ศักดิ์ ทะละภักดิ์ และคนอื่น ๆ (2532 : 1 - 2) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคนมีเงื่อนไขสำคัญอยู่ตรงที่ว่า ถ้าแต่ละคนยังไม่รู้จักตนเองอย่างแท้จริงแล้ว คน ๆ นั้นหมดโอกาสรู้จักคนอื่นอย่างแท้จริง สำหรับการจัดการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรุงเทพมหานครที่ใช้หลักการ วิธีการอบรมที่เน้นการพัฒนาตนเองก่อน โดยตนเองจะได้ประโยชน์ คือมีความสุข ความพอใจ สบายใจ เมื่อตนเองมีความสุข ผู้ที่อยู่ใกล้ชิด คือครอบครัวมีความสุข การปฏิบัติงานย่อมจะมีคุณภาพ จากหลักการเหตุผล และวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้วทำให้ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมพอใจอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประกอบด้วยเรื่องวิทยากร หลักสูตร อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ขบประมาณ และระยะเวลา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่ามีเหมาะสมเฉลี่ยระดับมากอันดับแรก คือเรื่องวิทยากร ($\bar{X} = 4.08$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิทยากรที่กรุงเทพมหานครคัดเลือกมาบรรยายในโครงการนี้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ชีวิตจริง มีความตั้งใจจริงและสนใจเอาใจใส่ผู้เข้าอบรม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ เขียรศรี วิวิธสิริ (2535 : 87 - 90) ที่กล่าวว่า บทบาทของครูสอนผู้ใหญ่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งควรมีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ ให้ความไว้วางใจเชื่อถือ และยกย่องให้เกียรติผู้เรียน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อผู้เรียน มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกผู้เรียน

ด้านหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่ามีเหมาะสมเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลักสูตรนี้ได้มีการทดลองใช้และมีการยอมรับให้จัดอบรมอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดตั้งแต่ปี 2530 - 2535 แสดงว่าการอบรมอาจบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ วัชรินทร์ จำปี (2529 : 11) ที่กล่าวว่าการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จคือบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

จะต้องอาศัยหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากเป็นตัวกำหนดเนื้อหาความรู้ที่จะสนองต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโดยตรง และชนะ เพชรรัตน์ (2529 : 18) ได้กล่าวว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเป็นหัวใจของการฝึกอบรม

ด้านอาคารสถานที่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่ามีเหมาะสมโดยเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสะดวกในด้านการคมนาคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมบางส่วนอยู่ฝั่งธนบุรี เช่น บางขุนเทียน ภาษีเจริญ หนองแขม คลิ่งชัน การเดินทางมายังศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร หนองจอก จะมีความรู้สึกว่าไกลมาก และไม่สะดวกด้านการคมนาคม

ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่ามีเหมาะสมโดยเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโครงการอบรมนี้ใช้สื่อหลายรูปแบบ ประกอบการบรรยายในแต่ละหัวข้อเรื่อง เช่น วิดีโอ สไลด์มัลติมีเดีย เทปเพลง โดยมีการเตรียมงาน วางแผนการใช้สื่ออย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ เขียวศรี วิวิธสิริ (2535 : 69) ที่กล่าวว่า การเลือกใช้สื่อประกอบการสอน โดยดูทั้งระบบและพึงเลือกสื่อที่มีคุณสมบัติดังนี้ สามารถช่วยให้การถ่ายทอดความรู้บรรลุจุดหมาย ด้วยดีและรวดเร็ว มีความง่ายเหมาะสมกับความรู้และความสนใจของผู้รับสาร (กลุ่มเป้าหมาย) เหมาะสมเข้ากับสภาพปัญหาและสถานการณ์การสื่อความหมาย คำนึงเวลา และแรงงาน คุณภาพทางเทคนิคและสะดวกในการใช้งาน ใช้ง่าย ไม่ยุ่งยาก

ด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่ามีเหมาะสม โดยเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) กรณีควรให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่าย ค่าความคิดเห็นระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครผู้ผ่านการอบรมยังเห็นด้วยกับการอบรมต้องใช้งบประมาณของทางราชการเป็นผู้ออกให้ทั้งหมด

ด้านระยะเวลา ผลการวิจัย ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมพบว่า การจัดระยะเวลาเฉลี่ย มีความเหมาะสมระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากตารางฝึกอบรม (ภาคผนวก : 285 - 288) พบว่า รายการแต่ละวันได้กำหนดไว้อย่างละเอียดชัดเจน ให้มีการบรรยายสลับอภิปราย สลับกิจกรรม ตั้งแต่

05.00 - 22.00 น. ซึ่งสอดคล้องกับ เขียรศรี วิวิธสิริ (2535 : 88) ที่กล่าวว่า การเห็นคุณค่าของเวลาในการสอนผู้ใหญ่ที่เรียนเพื่อนำความรู้ไปใช้ทันทีหรือเร็วที่สุด จึงให้ความสำคัญในเรื่องเวลาแตกต่างไปจากเด็ก

2.3 ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการจัดอบรม การใช้สื่อประกอบการบรรยาย และการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ ผลการวิจัย พบว่า ความเหมาะสม ด้านกระบวนการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโครงการอบรมนี้ทั้ง การบรรยาย อภิปราย สาธิต ปฏิบัติจริง ตลอดจนมีการใช้สื่อประกอบการบรรยายทุกชั่วโมง ซึ่งรายละเอียดกิจกรรมการอบรมดูได้จากภาคผนวก

2.4 ด้านผลผลิต ประกอบด้วย การนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในความรับผิดชอบ ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมนำผลการอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) มากกว่านำไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.85$) เรื่องที่นำไปใช้พัฒนาตนเองได้มาก ได้แก่ วิถีโอ ชุด ปอดถูกตัดเพราะอ้วนหรี ($\bar{X} = 4.25$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัตถุประสงค์ของโครงการเน้นการพัฒนาตนเอง พัฒนาจิตใจ และพฤติกรรม โดยยึดหลักปฏิบัติสู่ชีวิตที่มีคุณภาพ และการดำเนินโครงการอบรมเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ ผลจากการอบรมจึงได้มีการนำไปใช้พัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้ผ่านการอบรม
ใน 4 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษา มีข้อมูล
ที่สำคัญ พอนำมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

3.1 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

3.1.1 ด้านปัจจัยแวดล้อม พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิง มีความต้องการรู้ในเรื่องวิถีการสร้างสุขสูงกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงกว่าเพศชาย และเห็นว่าปัญหาเรื่องอบายมุขมีความสำคัญต่อการพัฒนางานสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะว่า โดยทั่วไปเพศหญิงจะมีความละเอียด รอบคอบ ระมัดระวังตัวมากกว่าและมีอารมณ์น้อยกว่าเพศชาย ทำให้เพศหญิงเห็นว่าการอบรมเรื่องอารมณ์มีความสำคัญแตกต่างจากเพศชาย

3.1.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็นว่า วิทยาการมีความรู้ในวิชาที่บรรยาย และนำเสนอเกี่ยวกับการบรรยายของวิทยาการมีความเหมาะสมแตกต่างจากเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงมีความพร้อมที่จะฟังเรื่องที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับตนเองได้มากกว่าเพศชาย

3.1.3 ด้านผลผลิต พบว่า ข้าราชการครูเพศหญิงมีความคิดเห็นว่าการกิจกรรม ชมวิดีโอ ชุด บอดูกัดเพราะอับหุรี เหมาะกับการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงไม่ชอบสูบบุหรี่จึงอยากให้มีการแก้ไข ทำให้เห็นว่า วิดีโอชุดนี้สำคัญ มีประโยชน์เหมาะที่จะนำไปใช้กับการพัฒนาคนที่สูบบุหรี่

ด้านการออกกำลังกายเพศชายมีความเห็นว่าเหมาะสมต่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศชายแข็งแรงกว่า และชอบออกกำลังกายเป็นปกติมากกว่าเพศหญิง จึงเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญมากกว่าเพศหญิง

3.2 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.80 อายุอยู่ระหว่าง 35 - 45 ปี และร้อยละ 35.40 อายุ 45 ปีขึ้นไป ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ผลการวิจัยจึงพบว่าความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทัน ดอกไธสง (2535 : 78) พบว่า ผู้ชายและผู้หญิงอายุ 21 - 39 ปี มีการช่วยตนเอง การมีส่วนร่วม ความขยันขันแข็ง เคารพกฎหมายและลอบบายนุช ได้ดีกว่าวัยรุ่นที่มีอายุ 14 - 20 ปี

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันดังนี้

3.2.1 ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุ 35 - 45 ปี เห็นว่าระบบเสียงในห้องบรรยายเหมาะสมมากกว่าผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี แสดงว่าการควบคุมระบบเสียงในห้องบรรยายจัดได้เหมาะกับวัยผู้ใหญ่ ซึ่งตรงกับ เขียรศรี วิวิธสิริ (2534 : 135) กล่าวว่าความสามารถในการได้ยินเสียง หรือการรับฟังของคนเราจะพัฒนาสูงสุดในช่วงอายุ 10 - 15 ปี และจะคงที่ไประยะหนึ่ง หลังจากนั้นความสามารถในการรับฟังจะลดน้อยลงไปตามอายุที่เพิ่มขึ้น

3.2.2 ด้านผลผลิต พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุมากกว่า 45 ปี เห็นว่ากิจกรรมชมสไลด์ ชุดดอกไม้คุณธรรม และผ้าร้อยเมื่อเที่ยงคืน เหมาะกับการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ผ่านการอบรมที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัยผู้ใหญ่ต้องการความสงบสุข ดังนั้นเมื่อได้ชมสไลด์เกี่ยวกับธรรมะที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองได้จึงมีความพอใจ ซึ่ง สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2533 : 5) กล่าวว่า การกิจเชิงพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง 35 - 60 ปี สามารถปรับตัวได้ตลอดจนยอมรับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาได้

3.3 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

3.3.1 ด้านปัจจัยแวดล้อม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมสถานภาพอื่น ๆ ที่มีไข้เลือดหรือสมรส มีความต้องการรู้ในเรื่องชีวิตที่สะอาดทั้งกาย วาจา ใจ วิธีการสร้างความขยันและเรื่องการพึ่งตนเองมากกว่าผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพสมรส ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ผ่านการอบรมที่มีสถานภาพอื่น ได้แก่ ผู้ที่เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง มีชีวิตที่ผ่านประสบการณ์หลายอย่าง ได้พบปัญหามากกว่าและต้องพึ่งตนเองมากกว่าผู้มีสถานภาพโสดหรือสมรส ดังนั้นการให้ความรู้ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้ที่มีไข้เลือดหรือสมรสมากกว่ากลุ่มอื่น

3.3.2 ด้านผลผลิต พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมสถานภาพอื่น ๆ ที่มีไข้เลือดหรือสมรส มีความเห็นเรื่องการพัฒนาผลการอบรมไปพัฒนาตนเองเหมาะสมมากกว่าผู้ผ่านการอบรมสถานภาพโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัตถุประสงค์ของโครงการอบรมเน้นการพัฒนาตนเอง พัฒนาความคิดจิตใจให้เป็นผู้สะอาด ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ เสียสละ พึ่งตนเอง ซึ่งผู้ผ่านการอบรมสถานภาพอื่น ๆ ที่มีไข้เลือดหรือสมรส สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันโดยตรง

3.4 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

3.4.1 ด้านปัจจัยแวดล้อม พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นเรื่องปัญหาด้านอบายมุขมีความเหมาะสมต่อการพัฒนางาน

มากกว่า ผู้ผ่านการอบรมที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้มีการศึกษาในระดับสูงกว่าสามารถมองหาแนวทางในการพัฒนาตนเองได้ดีกว่าผู้มีการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุณทัน ดอกไธสง (2535 : 78) พบว่า ผู้ชายและผู้หญิง อายุ 21 - 39 ปี ที่มีการศึกษาคิดว่าจะมีการช่วยตัวเอง มีส่วนร่วมและลดอบายมุขได้ดีกว่าวัยรุ่นที่อายุ 14 - 20 ปี

3.4.2 ด้านกระบวนการ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเรื่องการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการที่มีความสนใจเอาใจใส่ ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้าอบรม และให้บริการแก่ผู้เข้ารับการอบรม มีความเหมาะสมมากกว่าผู้ผ่านการอบรมที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีอาจมีความซาบซึ้งในการให้บริการ การให้เกียรติ การดูแลของผู้รับผิดชอบโครงการ ตลอดระยะเวลาที่เข้าอบรม

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4.1 ความพึงพอใจ จากผลการวิจัย ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความคิดเห็นว่ามีความพึงพอใจใน 2 ด้าน คือ

4.1.1 ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรม สะอาด สงบ ร่มรื่น มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภายในศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานครมีพื้นที่มากกว่า 100 ไร่ มีการดูแลอย่างดี อากาศบริสุทธิ์เป็นธรรมชาติ มีต้นไม้มาก มีสระน้ำธรรมชาติ แตกต่างจากสภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวันของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เต็มไปด้วยมลพิษของสิ่งแวดล้อมรอบตัว ศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานครจึงเป็นสถานที่ที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านจิตใจเป็นอย่างยิ่ง

4.1.2 ด้านกระบวนการ พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความพอใจในวิธีการดำเนินการให้ความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนำเสนอในโครงการอบรมจะเป็นลักษณะการบรรยายให้แนวคิดก่อนหลังจากนั้นเป็นภาคปฏิบัติ หรือเป็นการเล่าประสบการณ์จริง และแนวทางปฏิบัติที่ตนเองได้ประสบความสำเร็จมาแล้ว เป็นต้น นอกจากนี้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมตลอดระยะเวลาการอบรมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับจิตวิทยาการศึกษาผู้ใหญ่ที่กล่าวว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

4.2 ปัญหาอุปสรรค จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมเห็นว่า ควรให้เป็นความสมัครใจมากกว่าเป็นคำสั่งให้มาอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้เข้ารับการอบรม รู้สึกว่าเป็นการบังคับจึงไม่อยากมาอบรมหรืออาจเป็นเพราะการอบรมเป็นลักษณะพักค้าง 4 วัน 3 คืน ผู้เข้ารับการอบรมอาจไม่สะดวก ไม่สบายใจในการที่จะต้องจากบ้านไปเป็นเวลาหลายวัน

4.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม เห็นว่า ควรจัดอบรม ต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าได้ประโยชน์จากการอบรม และการที่ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม เสนอให้มีการสัมมนาสร้างสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติและเป็นการทบทวน อาจเนื่องมาจากการอบรมถ้าวันระยะเป็นเวลานานแล้ว ไม่มีการทบทวนหรือกระตุ้นเตือนก็จะทำให้ความรู้ หรือความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติอาจลดน้อยลงไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีต่อ โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า มีอยู่ 4 ข้อ ที่ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมระดับปานกลางคือ (1) ความต้องการรู้ในหลักการเหตุผลโครงการในเรื่องปัญหาค่านิยมด้านวัตถุและปัญหาด้านอบายมุข (2) ความเหมาะสมของปัญหาค่านิยมด้านวัตถุต่อการพัฒนางาน (3) ความสะดวกด้านการคมนาคม (4) ด้านงบประมาณในเรื่องการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่าย ดังนั้นในการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อไป ควรให้มีการปรับปรุงในเรื่องค่านิยมด้านวัตถุและปัญหาด้านอบายมุขให้เพิ่มขึ้น ส่วนด้านการคมนาคม ในการเดินทางไปศูนย์ฝึกอบรมหนองจอกควรปรับปรุงเรื่องการจัดรถรับข้าราชการเข้ารับการอบรม โดยจัดให้รับหลายแห่ง เช่น ที่สำนักงานการศึกษา ที่ทำการเขต และที่ศาลาว่าการ กรุงเทพมหานคร และในเรื่องการที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายด้วย อาจยังไม่เหมาะสม ควรใช้ในงบประมาณที่กรุงเทพมหานครอนุมัติมา

1.2 ในการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตควรพิจารณาว่าถ้ามี ข้าราชการครูเพศหญิงมากกว่าเพศชาย การจัดเนื้อหาการอบรมควรเพิ่มใน 3 เรื่อง คือ วิถีการสร้างชุมชน แนวทางการสร้างความตั้งใจจริงที่จะประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์

และปัญหาขยายต่อการพัฒนางาน ส่วนอายุของผู้เข้ารับการอบรมนับว่าเป็นสิ่งควรนำมาพิจารณาด้วย ถ้ามีผู้อาวุโสจำนวนมาก ระบบเสียงควรจะเป็นเปิดให้ดังฟังชัดด้วย

- 1.3 ประเด็นอื่น ๆ ที่สมควรนำไปพิจารณาในการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งได้แก่ (1) ควรให้ครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมโดยการสมัครใจ (2) หลังการอบรมควรติดตามผลผู้เข้ารับการอบรมได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างไรบ้าง (3) ควรจัดสัมมนาสังสรรค์เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติและเป็นการทบทวน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้ผ่านโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบแน่ชัดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคเช่นใด เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้เป็นการประเมินผลโครงการที่สมบูรณ์

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีประสิทธิภาพสำหรับข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อกรุงเทพมหานครจะได้ใช้ประกอบเป็นแนวทางในการจัดโครงการอบรมต่อไป

2.3 ควรศึกษาวิจัยเพื่อประเมินหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

2.4 ควรศึกษาวิจัยประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวรูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองซิปป์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เช่น เอกสาร ผู้บริหารโรงเรียน วิทยากรประจำโครงการ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรุงเทพมหานคร. คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู. กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2533.
- กรุงเทพมหานคร. แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2535 - 2539. กรุงเทพฯ :
สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร, 2535.
- กรุงเทพมหานคร. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2535. กรุงเทพฯ :
กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2534.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6
พ.ศ. 2530 - 2534. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี, 2529.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7
พ.ศ. 2535 - 2539. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535.
- ชนะ ชนสมบูรณ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.
- ชนะ เพชรรัตน์. "บทบาทการฝึกอบรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน," การศึกษา
นอกโรงเรียน. 130 : 6 - 12 ; กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2529.
- ชลทิพย์ เอี่ยมสำอางค์. การประเมินผลกระทบของโครงการการศึกษานอกโรงเรียนที่มีต่อ
ประชาชนในชนบท. ปรินฤพานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- เขียรศรี วิวิธสิริ. สัมมนาปัญหาและการวิจัยทางการศึกษาผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- _____. จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.

- เชียรศรี วิวิสิริ. การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกโรงเรียน : เทคโนโลยีทางการศึกษา.
ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2535.
- ณรงค์ศักดิ์ ตะละกัญ และคนอื่น ๆ. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์วัด. กรุงเทพฯ :
พรศิวกการพิมพ์, 2532.
- ณัฐการณ์ สมประสงค์. สภาพการดำเนินการและความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการนำเกณฑ์ปฏิบัติ
พื้นฐาน (กปร.) ไปใช้ในการพัฒนาคณาจารย์วัดในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด
อุตรธานี. ปรินฤพานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.
- นิตา ชูโต. การประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มาสเตอร์การพิมพ์
2531.
- บุญทัน ดอกไธสง. "กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย," วารสาร
การศึกษาแห่งชาติ. 26(2) : 72 - 86 ; ธันวาคม 2534 - มกราคม 2535.
- ประชาสัมพันธ์, กรม. เทคนิคการสอนและฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาน
สงเคราะห์หญิงปากเกร็ด, 2517.
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์,
2529.
- เปื้อง กุมุท. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.
- ปาน สวัสดิ์สาส์. "วิธีการประเมินผลที่เน้นเรื่องการติดตามผลโดยอาศัยแผนปฏิบัติการ
ของผู้เข้าอบรมสัมมนา (Participant Action Plan Approach)," จุลสาร
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.. หน้า 46 - 52. กรุงเทพฯ :
2536.
- ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. "การประเมินโครงการ" ใน รวมบทความทางการประเมินโครงการ.
หน้า 75 - 81. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ม.ป.ป.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2530.

ลักขณา บรรพภาณุจน์. การประเมินผลโครงการอบรมครูประจำการที่ไม่มีวุฒิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ศึกษาพร, 2531.

วชิระ น้ำเพชร. การประเมินโครงการประชุมสัมมนาผู้แทนศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม เพื่อการจัดตั้งชมรมส่งเสริมกิจกรรมการเล่นดนตรีไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.

วัชรินทร์ จาปี. "คลื่นลูกใหม่ในการฝึกอบรม," การศึกษานอกโรงเรียน. 130 : 7 - 15 : กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2529.

วินิต ทรงประทุม. อภิธานศัพท์ทางการฝึกอบรม. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517.

วิริยา วรวิทย์สถิตญาณ. การประเมินโครงการฝึกอบรมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รุ่นที่ 6 (พ.ศ. 2531). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, อัดสำเนา.

สมชาย โพธิ์วิยานนท์. การประเมินโครงการฝึกอบรมในโรงเรียนฝึกอาชีพ สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2535. อัดสำเนา.

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์. การสร้างชุดฝึกอบรมทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพเกี่ยวกับการประเมินโครงการของบุคลากร ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคและ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

_____. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประเมินเอกสารการประเมินโครงการ ของงานประเมินผล ฝ่ายวิจัย ศูนย์การศึกษาภาคกลาง กรมการศึกษานอกโรงเรียน. โรงพิมพ์ศูนย์ภาคกลาง, 2531.

สมพงษ์ หุ้รตะนะ. การประเมินผลการจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

สมพร แสงชัย และสุนทร เกิดแก้ว. การประเมินผลโครงการในประเทศไทย.

กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2520.

สมหวัง พิริยานูวัฒน์. การประเมินโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2524.

_____. รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

_____. "การกำกับงานและการประเมินโครงการ," ใน เอกสารประกอบการประชุมเชิง

วิชาการเพื่อเสนอผลงานการวิจัย และการวิจัยไปใช้ 26 - 29 พฤษภาคม 2535

ณ โรงแรมจังหวัดระยอง ฝ่ายพัฒนาระบบการศึกษานอกโรงเรียน กองพัฒนาโรงเรียน.

กรมการศึกษานอกโรงเรียน หน้า 1 - 27, 2535.

สุขุม มูลเมือง. เทคนิคการประเมินผลโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย,

2530.

สุวรรณี พร้อมเพรียงชัย. ความรู้ความเข้าใจเรื่องความจำเป็นพื้นฐานและการนำเกณฑ์

พื้นฐานไปใช้ในระดับประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต จังหวัดบุรีรัมย์.

ปริญญาพันธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,

2533.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

สันทัต สินธุ์พันธ์ประทุม. "แนวคิดในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล," มิตรครู.

3 : 21 - 24 ; กุมภาพันธ์ 2528.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ 2535. อัดสำเนา.

อาภรณ์ พุกกะมาน. หลักสูตรการพัฒนาคุณภาพชีวิต จลองปีแห่งสันติภาพสากล. กรุงเทพฯ :

ธรรมกมลการพิมพ์. 2529. 39 หน้า

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. แบบสอบถาม : การสร้างและการใช้. คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. New York : Harper and Row, Publishers, 1970.
- Haddad, Afaf Shukri. "Quality of Life of Jordanian College Students," Dissertation Abstracts International. 47 (6) : 2025 - A ; December, 1986.
- Heidik, Bruno. "An Investigation of the Quality of Life and Its Relationship to Loving Being Having and Religious Ideology," Dissertation Abstracts International. 42(8) : 3448 - 3449 - A ; February, 1982.
- Worthen, B.R. and J.R.Sanders. Educational Evaluation : Theory and Practice. California : Wadsworth Publishing Company, 1973.
- Zierath, David Loyal. "The Quality of Life of People in Poor, Rural Southern and Appalachian Areas," Dissertation Abstracts International. 43(3) : 944 - A ; September, 1982.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หลักสูตร โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ตารางอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

หลักสูตรโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร
หมวดเนื้อหา ประกอบด้วยสาระ 10 หัวข้อ ดังนี้

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
1. หัวข้อ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ระยะเวลา 1 ชั่วโมง วิธีการ บรรยาย	1. ความมุ่งหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. ลักษณะชีวิตที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 2.1 คุณธรรมของชีวิต - มีปัญญา (แยกดี - ชั่ว) - มีความเพียรในการทำความดี ละเว้นความชั่ว - มีการทำงานและกระทำการที่ไม่เป็นโทษ - มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล 2.2 หลักปฏิบัติสู่ชีวิตที่มีคุณภาพ - การรักษาความสัจ ความจริงใจ ต่อตนเองที่จะประพฤติดังสิ่งที่ เป็นประโยชน์และเป็นธรรม - การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติอยู่ในสัจ ความดีนั้น - การอดทน อดกลั้น อดออมที่จะ ไม่ประพฤติดังความสัจสุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
	- การรู้จักสละวางความชั่ว ทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง 2.3 พฤติกรรมที่แสดงลักษณะชีวิตที่มีคุณภาพ - ชีวิตที่สะอาด - ชีวิตที่ขยัน - ชีวิตที่ประหยัด - ชีวิตที่ซื่อสัตย์ - ชีวิตที่เสียสละ
2. หัวข้อ พฤติกรรมของคนในสังคม (1) ในระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการ บรรยายประกอบสไลด์	1. วิเคราะห์ปัญหาสังคมปัจจุบันเน้นการชี้ชัดปัญหาหรือระบุในปัญหา 2. แนวทางแก้ปัญหาโดยใช้หลักธรรมในศาสนา - ความขยัน เพื่อการเป็นที่พึ่งของตนเอง - ความประหยัดในการใช้จ่ายมีวินัยในการดำเนินชีวิต - ความซื่อสัตย์ สุจริต - การให้อภัย ลดการถือสาผู้อื่น - การเสียสละ เพื่อเพื่อต่อสังคม

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
3. หัวข้อ พฤติกรรมของคนในสังคม (2) ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการ ชม "วิดิทัศน์" 1 เรื่อง	ชมวิดิทัศน์ ที่เกี่ยวกับชีวิตของครอบครัว 1. วิเคราะห์ปัญหาครอบครัว และสาเหตุ 2. พิจารณาแนวทางแก้ปัญหาโดยหลักธรรมของศาสนา 3. สะท้อนแนวทางพัฒนาตนในกรณีที่มีปัญหาครอบครัว
4. หัวข้อ การบริหารชีวิต ระยะเวลา 2 ชั่วโมง วิธีการ บรรยาย	1. ทำไมจึงต้องบริหารชีวิต 2. ข้อแตกต่างระหว่างการบริหารชีวิตโดยทางโลกและทางธรรม 3. ชีวิตคืออะไร 4. ชีวิตคืองาน 5. ชีวิตกับครอบครัว 6. ชีวิตกับสังคม ฯลฯ

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
5. หัวข้อ ความสุขใดที่ใจเฝ้าหา ระยะเวลา 3 ชั่วโมง วิธีการ บรรยาย 1 ชั่วโมง อภิปราย 2 ชั่วโมง	1. ความสุข - ความสุขสมอยาก - ความสุขสิ้นอยาก 2. ละเหตุทุกข์ได้ เป็นสุขทั้งปวง - รู้สาเหตุและปัญหาอันเนื่องมาจากอบายมุข - พฤติกรรมและผลของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากอบายมุข 3. ความปลอดอบายมุขเป็นสุขในโลก 4. ประสบการณ์ตรงของบุคคลที่รอดจากอบายมุขพร้อมขั้นตอน และแนวทางในการปฏิบัติ
6. หัวข้อ เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการ บรรยาย วิทัศน์ ตัวอย่างอวัยวะร่างกาย ที่ถูกสารพิษ เช่น ปอด ตับ	1. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเสพติด เช่น บุหรี่ หรือสารเสพติดอื่น ๆ 2. สาเหตุที่ไม่สามารถเลิกสิ่งเสพติดได้ 3. แนวทางที่สามารถเลิกสิ่งเสพติด 4. ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องโรคเอดส์ และแนวทางป้องกัน

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
7. หัวข้อ วิเคราะห์เหตุการณ์ คุณธรรม 5 ประการ ระยะเวลา 1 ชั่วโมง วิธีการ บรรยาย	สรุป ทบทวนเหตุการณ์ชีวิตที่มีคุณธรรม 5 ประการ - ชีวิตที่สะอาด - ชีวิตที่ยืน - ชีวิตที่ประหยัด - ชีวิตที่ซื่อสัตย์ - ชีวิตที่เสียสละ
8. หัวข้อ สังเคราะห์ชีวิต ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการ บรรยาย	1. ปัญหาในชีวิตประจำวัน - ปัญหาส่วนตัว - ปัญหาครอบครัว - ปัญหาการงาน - ปัญหาประเทศชาติ 2. สาเหตุแห่งปัญหาต่าง ๆ 3. การแก้ปัญหา - โดยวิธีทางวิทยาศาสตร์ - โดยวิธีทางศาสนา 4. ภัยต่าง ๆ ของชีวิต - ภัยภายนอก - ภัยภายใน 5. ประสบการณ์อันหยั่งลึกสัจธรรมแห่งความดี

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
9. หัวข้อ ประสบการณ์การเอาชนะใจตนเอง ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการ อภิปราย	1. แนวทางการเอาชนะใจตนเอง - มองผู้อื่นในแง่ดี - ให้อภัย ไม่ถือสา - ไม่ท้อแท้ - ไม่ยอมแพ้ - มั่นใจว่าเป็นสิ่งที่ดี และควรกระทำ - ลงมือปฏิบัติทันที 2. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในชีวิต ที่สามารถเอาชนะใจตนเองได้
10. หัวข้อ โยคะเพื่อสุขภาพ ระยะเวลา 3 ชั่วโมง วิธีการ บรรยาย สาธิต ปฏิบัติจริง	1. ฝึกร่างกายให้มีสุขภาพสมบูรณ์ 2. ฝึกจิตใจให้เกิดความสงบ จิตเป็นสมาธิ 3. ฝึกการหายใจที่ถูกต้อง 4. ฝึกทำบริหารเพื่อให้อวัยวะทั้งภายในและภายนอก ได้เคลื่อนไหว หรือมีการไหลเวียนของโลหิตสะดวกขึ้น

หมวดกิจกรรม ประกอบด้วย 7 หัวข้อ ดังนี้

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
1. หัวข้อ พันเกลียวใจให้เป็นหนึ่ง ระยะเวลา 2 ชั่วโมง วิธีการ บรรยาย, กิจกรรมกลุ่ม	1. กิจกรรมสลายพฤติกรรมสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย ความเข้าใจ ตลอดจนสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ 2. ให้สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ของ การอบรม
2. หัวข้อ บทเรียนบนโต๊ะอาหาร ระยะเวลา 1 ชั่วโมง วิธีการ บรรยาย	กิจกรรมก่อนรับประทานอาหารเข้า เย็น ครึ่งละ 5 - 10 นาที - ระลึกถึงผู้มีพระคุณ - เข้าใจเป้าหมายการรับประทานอาหาร แต่ละมื้อ - คุณค่าอาหารที่ควรบริโภค - รู้สาระของการรับประทานอาหารแต่ละมื้อ - หลักธรรมะเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร
3. หัวข้อ ชีวิตน่าคิด ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการ ชมวิดีโอ สไลด์ บรรยายประกอบ	วิทัศน์ เรื่องจริงสะท้อนสังคมปัจจุบัน เกี่ยวกับ - ความกตัญญู - ความมานะพยายาม - ความอดทน สไลด์ เกี่ยวกับ - ธรรมะในพุทธศาสนา - ความเมตตากรุณา - โทษภัยของอารมณ์

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
4. หัวข้อ สนทนากลุ่ม ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการ สนทนากลุ่มย่อย กลุ่มละ 5 - 6 คน	สนทนากับวิทยากรกลุ่ม กลุ่มละ 5 - 6 คน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาตน
5. หัวข้อ บำเพ็ญประโยชน์ ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการ ปฏิบัติร่วมกับวิทยากรกลุ่ม	1. บำเพ็ญประโยชน์ในสถานฝึกอบรม แบ่งเป็น กลุ่มย่อย กลุ่มละ 7 - 12 คน - ร่วมกันทำความสะอาดรอบบริเวณ - ทำความสะอาดภายในสถานที่ - ปลุกต้นไม้ ฯลฯ 2. สรุปผลการบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อ เปรียบเทียบสภาวะจิตของการทำงาน โดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
6. หัวข้อ สัมมนาปัญหาชีวิต ระยะเวลา 2 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการ สัมมนากลุ่มย่อย	แบ่งกลุ่มย่อย กลุ่มละ 8 - 10 คน สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดและวิเคราะห์ปัญหา รวมทั้งหาคำตอบ (1 ชม.) คำถามนำ กลุ่มละ 1 คำถาม 1. วิเคราะห์ข้อดี และข้อบกพร่องของตนเอง ที่มีต่อพ่อแม่ 2. ลักษณะพ่อบ้าน และแม่บ้านที่ดี 3. ความประทับใจในความคิดที่ผู้อื่นทำกับเรา 4. ประสบการณ์ชีวิตจริงเกี่ยวกับ "กฎแห่งกรรม" 5. ประสบการณ์ชีวิตจริงเกี่ยวกับ "การให้อภัย" 6. ประสบการณ์ชีวิตจริงเกี่ยวกับ "การประชด" 7. เกิดมาทำไม (ให้เวลารายงานกลุ่มละ 5 นาที และ เล่นละครประกอบอีก 2 นาที)

หัวข้อ ระยะเวลา วิธีการ	สังเขป เนื้อหา
7. หัวข้อ สวดมนต์ ไหว้พระ นั่งสมาธิ ระยะเวลา วันละ 15 นาที วิธีการ ปฏิบัติจริง	สวดมนต์ภาษาบาลี และแปลเป็นภาษาไทย นั่งสมาธิ ผูกสติดูกับลมหายใจ

ตารางอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร

๗ ศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการกรุงเทพมหานคร (หนองจอก)

วันที่ของ การอบรม	เวลา	รายการ	สถานที่
1) อังคาร	12.30-14.30	รถออกจากศาลาว่าการ กทม. ไปศูนย์ฝึกอบรมหนองจอก	อาคาร 2 ศูนย์ฝึก อบรมหนองจอก " " โรงอาหาร " อาคาร 2 ชั้น 2 (ห้องอบรม) อาคาร 2 ห้องพิเศษ ห้องอบรม
	14.30-15.30	ลงทะเบียนรับเอกสาร เก็บของ เข้าที่พัก	
	15.30-16.30	ปฐมนิเทศ	
	16.30-17.00	ตอบแบบสอบถาม	
	17.00-17.10	บทเรียนบนโต๊ะอาหาร	
	17.10-18.00	อาหารเย็น	
	18.00-19.00	พิธีเปิดและบรรยายพิเศษ	
	19.00-21.00	กิจกรรมผ่อนคลายจิตใจให้เป็นหนึ่ง	
	21.00-21.30	สวดมนต์ นั่งสมาธิ	
	22.00	ดับไฟห้องพัก	

วันที่ของ การอบรม	เวลา	รายการ	สถานที่
2) พุธ	05.00	ตื่นนอน	
	05.15-05.30	เข้าแถว เคารพธงชาติ	สนาม
	05.30-06.00	บริหารร่างกาย	"
	06.00-07.30	รายงานกิจกรรมผ่านกล้องวีดิโอ ให้เป็นหนึ่ง	ห้องอบรม
	07.30-07.40	บทเรียนบนโต๊ะอาหาร	โรงอาหาร
	07.40-09.00	อาหารเช้า	"
	09.00-10.45	บรรยาย "การบริหารชีวิต"	ห้องอบรม
	10.45-11.00	พัก	
	11.00-12.00	วิดีโอวิเคราะห์	ห้องอบรม
	12.00-13.00	อาหารกลางวัน	โรงอาหาร
	13.00-14.00	บรรยาย "การพัฒนาคุณภาพชีวิต"	ห้องอบรม
	14.00-14.15	พัก	
	14.15-16.15	บรรยาย "พฤติกรรมของคนในสังคม"	ห้องอบรม
	16.15-17.15	พัก	
	17.15-17.30	บทเรียนบนโต๊ะอาหาร	โรงอาหาร
	17.30-18.30	อาหารเย็น	"
	18.30-20.00	ชีวิตน่าคิด	ห้องนอน
	20.00-21.00	แบ่งกลุ่มสัมมนาปัญหาชีวิต	ห้องอบรมและ ห้องพิเศษ ชั้น 4
	21.00-21.30	สวดมนต์ นั่งสมาธิ	ห้องอบรม
	22.00	ตรวจเยี่ยมห้องพัก	

วันที่ของ การอบรม	เวลา	รายการ	สถานที่
3) พดหัสบดี	05.00	ตื่นนอน	
	05.15-05.30	เข้าแถว เคารพธงชาติ	สนาม
	05.30-06.00	ธรรมะรับอรุณ	ห้องอบรม
	06.00-07.30	บริหารร่างกาย (โยคะ)	"
	07.30-07.45	บทเรียนบนโต๊ะอาหาร	โรงอาหาร
	07.45-09.00	อาหารเช้า	"
	09.00-10.00	บรรยาย "ความสุขใดที่ใจไม่หา"	ห้องอบรม
	10.00-12.00	อภิปราย "ความสุขใดที่ใจไม่หา"	"
	12.00-13.00	อาหารกลางวัน	โรงอาหาร
	13.00-14.30	แบ่งกลุ่ม 1) กิจกรรมสนทนา 2) กิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์	ห้องอบรมและ ห้องอื่น ๆ รอบ อาคารศูนย์ฝึกฯ
	14.30-14.50	พัก	
	14.50-16.00	วิเคราะห์พฤติกรรมคุณธรรม 5 ประการ	ห้องอบรม
	16.00-17.00	พัก	
	17.00-17.15	บทเรียนโต๊ะอาหาร	โรงอาหาร
	17.15-18.30	อาหารเย็น	"
	18.30-20.00	บรรยาย "เพื่อสุขภาพที่ดีกว่า"	ห้องอบรม
	20.00-22.00	รายงานสัมมนาปัญหาชีวิต	"
	22.00-22.15	สวดมนต์ นั่งสมาธิ	"
	22.30	ตรวจเยี่ยมห้องพักผู้อบรม	

วันที่ของ การอบรม	เวลา	รายการ	สถานที่
4) ศุภร์	05.00	ตื่นนอน	
	05.15-05.30	เข้าแถว เคารพธงชาติ	สนาม
	05.30-06.00	บริหารร่างกาย	"
	06.00-07.30	บรรยาย "สงครามชีวิต"	ห้องอบรม
	07.30-07.45	บทเรียนบนโต๊ะอาหาร	โรงอาหาร
	07.45-09.00	อาหารเช้า	"
	09.00-10.30	อภิปราย "ประสบการณ์การเอา ชนะใจตนเอง"	ห้องอบรม
	10.30-12.00	แบ่งกลุ่ม 1) กิจกรรมสนทนา 2) กิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์	ห้องอบรมและ ห้องอื่น ๆ รอบ บริเวณศูนย์ฝึกฯ
	12.00-13.15	อาหารกลางวัน และประชุมกลุ่ม วิจารณ์การอบรม	โรงอาหาร
	13.15-14.30	รายงานผลการวิจารณ์โครงการ ฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต	ห้องอบรม
	14.30-16.00	สรุปโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต	"
	16.00-16.30	ประเมินผลการอบรม	"

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปรุ้ม นิคมานนท์ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิตร ทองชั้น อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
6. รองศาสตราจารย์อาภรณ์ พุกกะมาน (อดีต) อาจารย์คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7. รองศาสตราจารย์บุษณา ทานสัมฤทธิ์ รองผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร
ฝ่ายการศึกษาและสวัสดิการสังคม
8. อาจารย์พรศรี ทองสมจิตร ผู้อำนวยการหน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ค

หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

หนังสือติดต่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

หนังสือติดต่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ที่ ทม 1007/2064

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

2 กรกฎาคม 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน (ผู้เชี่ยวชาญ)

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวนราทิพย์ พุ่มทรัพย์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ.เชียรศรี วิวิธสิริ ประธาน

รศ.ดร.สุนทร โคตรบรรเทา กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

ที่ ทม 1007/3171

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

26 กรกฎาคม 2536

เรื่อง ขออนุญาต
เรียน (ผู้บริหารโรงเรียน)

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวราทิพย์ พุ่มทรัพย์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์ เรื่อง การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

รศ. เขียรศรี วิวิธสิริ ประธาน

รศ. ดร. สุนทร โคตรบรรเทา กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขออนุญาต คือขอให้ข้าราชการครูผู้ผ่านโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต
ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2536 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำ
ปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตวิทยาลัยด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

28 กรกฎาคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน (ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรม)

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวนราทิพย์ พุ่มทรัพย์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงด้วยดีก็ต่อเมื่อได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน โดยการกรอกแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด ซึ่งผลของคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนราทิพย์ พุ่มทรัพย์)

นิสิตปริญญาโทมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

หมายเหตุ โปรดกรุณาส่งคืนแบบสอบถามตามที่อยู่ซึ่งผู้วิจัยได้จำหน้าของและติดแสตมป์

ไว้เรียบร้อยแล้ว ขอขอบพระคุณ

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ผู้ผ่านโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปวิเคราะห์เกี่ยวกับ
ความต้องการ ความเหมาะสม สภาพการดำเนินการฝึกอบรม การนำผลการอบรมไปใช้
ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่เกิด
ผลเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินการ
โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จึงใคร่ขอให้ท่านได้โปรดตอบคำถามทุก ๆ ข้อ ในแบบสอบถามให้ครบถ้วน ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

- คำชี้แจง แบบสอบถามข้าราชการกรุงเทพมหานครผู้ผ่านโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน
- ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานการณ์และข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถาม

เรื่อง

การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

- ตอนที่ 1 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ
: คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○
ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ท่านปฏิบัติราชการที่โรงเรียน.....เขต.....
ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่.....
เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร รุ่นที่.....
ระหว่างวันที่.....เดือน..... พ.ศ.
2. เพศ
○ ชาย
○ หญิง
3. อายุ
○ น้อยกว่า 35 ปี
○ 35 - 45 ปี
○ มากกว่า 45 ปี
4. สถานภาพทางครอบครัว
○ โสด
○ สมรส
○ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. ระดับการศึกษา
○ ต่ำกว่าปริญญาตรี
○ ปริญญาตรี
○ สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

โดยคะแนนต่าง ๆ มีความหมายต่อไปนี้

- (1) น้อยที่สุด หมายถึง มีความต้องการ มีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์น้อยที่สุด
- (2) น้อย หมายถึง มีความต้องการ มีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์น้อย
- (3) ปานกลาง หมายถึง มีความต้องการ มีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ปานกลาง
- (4) มาก หมายถึง มีความต้องการ มีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์มาก
- (5) มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการ มีความเหมาะสม หรือใช้ประโยชน์มากที่สุด

ข้อความ	ระดับความต้องการรู้				
	1	2	3	4	5
2.1 จากหลักการและเหตุผลตลอดจนวัตถุประสงค์ ของโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู ที่ผ่านมามีความคิดเห็นว่าสอดคล้องกับความต้องการรู้ ของท่านก่อนที่จะเข้ารับการอบรมมากน้อยเพียงใด					
1. ปัญหาค่านิยมด้านวัตถุ					
2. ปัญหาด้านอบายมุข					
3. ปัญหาด้านสิ่งเสพติด					
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
5. แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี					
6. การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้องแก่ เด็กนักเรียน					
7. วิธีชีวิตที่สะอาดทั้งกายและใจ					
8. วิธีการสร้างความขยัน					
9. วิธีชีวิตที่ประหยัด					
10. บัณฑิตที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน					
11. บัณฑิตที่เป็นภัยต่อชีวิต สุขภาพอนามัย					
12. การพึ่งตนเอง					
13. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน					
14. ความซื่อสัตย์สุจริต					
15. ความจริงใจที่จะประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์					
16. การลดความเห็นแก่ตัว					
17. ความกล้าหาญทางจริยธรรม					
18. ความเสียสละ					
19. แลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์					

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
2.3 จากปัจจัยต่าง ๆ ของโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูต่อไปนี้ ท่านเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับใด <u>วิทยากร</u> 1. มีความรู้ในวิชาที่บรรยาย 2. ตรงต่อเวลา 3. มีความเป็นกันเอง 4. ควบคุมอารมณ์ได้ดี 5. พูดเกี่ยวกับเรื่องของตนเอง 6. น้ำเสียงและท่าทางการบรรยาย 7. ให้ความสนใจกับผู้เข้าอบรม 8. ให้เกียรติผู้เข้าอบรม 9. พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้เข้าอบรม 10. เปิดโอกาสให้ซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น <u>หลักสูตร</u> 11. เนื้อหาวิชาน่าสนใจ 12. เนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์ 13. เหมาะกับการนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน 14. ความรู้ที่ได้รับ 15. ท่านชอบหลักสูตรการอบรมนี้					

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<u>อาคารสถานที่</u>					
16. มีความสะดวกด้านการคมนาคม	...	...	...	...	...
17. บรรยากาศภายในศูนย์ฝึกอบรม.....	...	...	...	...	...
18. ระบบเสียงในห้องบรรยาย	...	...	...	...	...
19. ห้องบรรยายอากาศเย็นสบาย	...	...	...	...	...
20. ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องส้วม	...	...	...	...	...
21. ความสะอาดของห้องอาหาร	...	...	...	...	...
22. ความสะอาดของห้องพัก	...	...	...	...	...
<u>วัสดุอุปกรณ์</u>					
23. ใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยให้เข้าใจได้ดีขึ้น	...	...	...	...	...
24. เลือกใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสมกับเนื้อหา	...	...	...	...	...
25. สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้กระตุ้นความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม.	...	...	...	...	...
26. สื่อวัสดุอุปกรณ์ทันสมัยและใช้การได้ดี	...	...	...	...	...
27. เจ้าหน้าที่และวิทยากรใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์อย่างคล่องแคล่ว	...	...	...	...	...
<u>งบประมาณ</u>					
28. การดำเนินโครงการอบรมเป็นไปอย่างประหยัด	...	...	...	...	...
29. การใช้งบประมาณเหมาะสมและคุ้มค่า	...	...	...	...	...
30. ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในค่าใช้จ่าย	...	...	...	...	...

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<u>เวลา</u>					
31. ระยะเวลาการบรรยายแต่ละเรื่องเหมาะสม	...	...	...	...	...
32. ระยะเวลาการจัดกิจกรรมเหมาะสม	...	...	...	...	...
33. ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	...	...	...	...	...
34. การจัดตารางการอบรมเหมาะสม	...	...	...	...	...
<u>กระบวนการจัดอบรม</u>					
35. วิธีการจัดฝึกอบรม	...	...	...	...	...
36. การจัดลำดับขั้นตอนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
37. การดำเนินการฝึกอบรมตรงตามกำหนดการ	...	...	...	...	...
38. ระยะเวลาหยุดอบรมได้เหมาะสมกับสถานการณ์	...	...	...	...	...
39. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมระหว่างการอบรม	...	...	...	...	...
<u>การใช้สื่อประกอบการบรรยาย</u>					
40. เพลงที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
41. วิดีโอ ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
42. สไลด์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
43. จำนวนเอกสารที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
44. เนื้อหาภายในหนังสือ "การพัฒนาคุณภาพชีวิต"	...	...	...	...	...

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	1	2	3	4	5
<u>ประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ</u>					
45. สนใจและเอาใจใส่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
46. ให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
47. ให้เกียรติและยกย่องผู้เข้ารับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
48. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...
49. ให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	...	...	...	...	...

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัด
โครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครู
กรุงเทพมหานครและมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

1. สิ่งที่ท่านพอใจในโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ในโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ควรปรับปรุงตามลำดับ
ความสำคัญ ได้แก่

1.

2.

3.

4.

5.

3. ข้อเสนอแนะต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวนราทิพย์	ชื่อสกุล พุ่มทรัพย์
เกิดวันที่ 15 เมษายน	พุทธศักราช 2497
สถานที่เกิด	อำเภอธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 51/1 ตรอกศรีภูมิ ถนนอินทรพิทักษ์ แขวงหิรัญรูจี เขตธนบุรี กรุงเทพฯ 10600
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา เขตคลองสาน กรุงเทพฯ 10600

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2513	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสายประสิทธิ์วิทยา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2517	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง จากวิทยาลัยครูธนบุรี
พ.ศ. 2520	กศ.บ. (วิชาเอกชีววิทยา วิชาโทโภชนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2537	กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การประเมินโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นราทิพย์ พุ่มทรัพย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม 2537

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ผ่านการอบรม ที่มีต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน คือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเบื้องต้น
กระบวนการ และผลผลิต ตามแนวรูปแบบการประเมินโครงการแบบจำลองซิปป์ และเปรียบเทียบ
ความคิดเห็นของข้าราชการครู ผ่านการอบรมโดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว
และระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ผ่านโครงการอบรมพัฒนา
คุณภาพชีวิต ในปีงบประมาณ 2535 จำนวน 203 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย แบบมาตราส่วนประมาณค่าและ
แบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
โดยใช้ t-test หรือ F-test แล้วแต่กรณี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมมีความคิดเห็นว่าโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน
ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับความเหมาะสมดังนี้

1.1 ด้านกระบวนการจัดการอบรม มีความเหมาะสมลำดับที่หนึ่ง ประกอบด้วย
เรื่องการประสานงานของผู้รับผิดชอบโครงการ การใช้สื่อประกอบการบรรยาย และกระบวนการ
จัดอบรม

1.2 ด้านผลผลิต มีความเหมาะสมลำดับที่สอง ประกอบด้วยเรื่องการนำผล
การอบรมไปพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในความรับผิดชอบ

1.3 ด้านปัจจัยแวดล้อม มีความเหมาะสมลำดับที่สาม ประกอบด้วย
เรื่องความเหมาะสมของหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน
และความต้องการรู้ในหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการ

1.4 ด้านปัจจัยเบื้องต้น มีความเหมาะสมลำดับที่สี่ ประกอบด้วยเรื่องวิทยาการ
อาคารสถานที่ หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลา และงบประมาณ

2. ข้าราชการครูผู้ผ่านการอบรมที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และระดับ
การศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับโครงการอบรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ สถานที่
ฝึกอบรมสะอาด สงบ ร่มรื่น แต่อยู่ไกลเกินไป ควรจัดอบรมต่อไปเพราะเป็นโครงการที่มีประโยชน์
ควรให้ครูทุกคนได้เข้ารับการอบรมโดยการสมัครลงชื่อเองมีค่าใช้จ่าย ระยะเวลาการฝึกอบรม
น้อยเกินไป ควรมีกิจกรรมนอกสถานที่ด้วย ควรมีการติดตามผลว่าผู้อบรมแล้วได้นำประโยชน์ไปใช้
อย่างไร และควรจัดให้มีการสัมมนาสร้างสรรค์สมาชิกเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะเป็นการทบทวนหลังจากจบ
การอบรมไปแล้ว

AN EVALUATION OF THE PROJECT FOR LIFE QUALITY DEVELOPMENT
OF TEACHERS
UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
NARATIP PUMSHUP

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University
March 1994

The purposes of this study were to collect opinions of Bangkok Metropolitan Administration (BMA.) teachers who attended the BMA Quality of Life Training programs in 1992 and to compare the opinions in 4 aspects according to cipp model : context, input process and product. The comparison was made among sex, age, marital status and levels of education. The sample consisted of 203 teachers through stratified random sampling.

The instrument used for collecting data was rating - scale questionnaire. The statistics used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The study yielded the following finding :

1. The training program was suitable at a high level both as a whole and in each aspect that can be rank as followed ;

- 1.1 First ranking of suitability was the process in the items of responsibility coordination, the utilization of teaching aids, and the training process.

- 1.2 Second ranking of suitability was the output in the items of utilization of the training content in personal and career improvement.

- 1.3 The third ranking of suitability was the context in the items of principle of project on person and career improvement, and the needs to know the project in detail.

- 1.4 The fourth ranking of suitability was the input in the items of resource persons, building, curriculum, teaching material, time and expenses.

2. There was no significant differences among sex, age, marital status and levels of education.

3. Problems and suggestions were found as followed :

3.1 The training center was clean and shady but too far.

3.2 The program was useful and should be continued.

3.3 The registration to the training should be voluntary.

3.4 The duration was too short.

3.5 Outside activities should be organized.

3.6 The follow - up work should be conducted to see the application of the content trained.

3.7 Programs on discussion and exchange of ideas should be organized.