

การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ
ปีงบประมาณ 2547 - 2549

ปริญญานิพนธ์
ของ
สายสวาท ไสขวิญญา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2551

การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ
ปีงบประมาณ 2547 - 2549

ปริญญานิพนธ์
ของ
สายสวาท ไสขวิญญา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ
ปีงบประมาณ 2547 - 2549

บทคัดย่อ
ของ
สายสวาท ไสขวิญญา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2551

สายสวาท โสขวิญญา. (2551). การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549. ปรินูญานินพณ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม ตั้งคะพิภพ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 โดยได้ประยุกต์ใช้หลักการของรูปแบบการประเมินในภาพรวมตาม ทฤษฎีการประเมินผลการดำเนินงาน (A Theory of Performance Evaluation) รูปแบบการประเมินตามแนวคิดเชิงระบบ โดยออกแบบประเมินกระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) เพื่อใช้ตัดสินเกี่ยวกับการดำเนินงานในอนาคต รวมทั้งได้นำวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แยกให้เห็นถึงส่วนประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น และผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ ผู้ประเมินได้เก็บรวบรวมข้อมูลหลายมิติจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ประกอบการประเมิน ซึ่งสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย สภาวัฒนธรรมอำเภอ จำนวน 6 อำเภอ โดยมีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ระดับผู้บริหารงานทั้งหมด ได้แก่ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 6 คน ผู้เกี่ยวข้องระดับปฏิบัติงานทั้งหมด คือ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ รวม 189 คน และนักเรียนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ จำนวน 794 คน

ผลจากการประเมิน สรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการประสานงาน ด้านการงบประมาณ โดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง

2.การประเมินประสิทธิผลของผลผลิต (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่

โครงการด้านศาสนา กลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการให้ความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ ความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม อยู่ในระดับมาก และโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม กลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการให้ความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ การนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากผลการประเมินในด้านต่าง ๆ ทำให้สามารถสรุปผลการประเมินในภาพรวมได้ว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานผ่านเกณฑ์ คือ อยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการควรมีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้เครือข่าย เครือญาติภาคีสมาชิกและประชาชนทั่วไปสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัดร่วมกัน อย่างกว้างขวางและทั่วถึง ด้วยการสร้างแรงจูงใจ สร้างความรู้ ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และหน้าที่ต่าง ๆ ที่ไม่ขัดกับมูลเหตุจูงใจความประสงค์และความสามารถของเครือข่ายเครือญาติภาคีสมาชิก มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นเนืองนิจ การดำเนินงานวัฒนธรรมที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นควรเพื่อแก้ปัญหาสังคมของท้องถิ่นและเพื่อพัฒนาวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ส่วนในด้านผลผลิตควรปรับส่วนที่ก้าวหน้าของวัฒนธรรมตะวันตกกับวัฒนธรรมพื้นบ้านให้เข้ากันได้ วัฒนธรรมพื้นบ้านไม่ใช่เพื่อชาวบ้านเพื่อชาวนาเท่านั้นแต่เพื่อพ่อค้าด้วย วัฒนธรรมพื้นบ้านไทยจึงควรเป็นวัฒนธรรมของหลายชนชั้น ควรสร้างภูมิทัศน์แทนแก่นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ประชาชนเพื่อให้สามารถต่อสู้กับกระแสวัฒนธรรมให้สามารถเลือกสรร กลั่นกรองวัฒนธรรมจากต่างชาติมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตแบบไทยได้อย่างเหมาะสมและไม่อาจปล่อยให้เป็นบทบาทหน้าที่ของภาครัฐแต่เพียงลำพังอีกต่อไป

THE EVALUATION OF IMPLEMENTATION EFFECTIVENESS OF CULTURAL COUNCIL
IN SAMUTPRAKAN PROVINCE DURING 2004 – 2006 FISCAL YEAR

AN ABSTRACT

BY

SAISAWARD SOQUANFA

Presented in Partial – Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Research and Statistics

At Srinakharinwirot University

February 2008

Saisaward Soquanfa. (2008). The Evaluation of Implementation Effectiveness of Cultural Council in Samutprakarn Province during 2004 – 2006 Fiscal Year . Master thesis. M.Ed. (Educational Research and Statistics) Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Chusri Wongrattana, Assist. Prof. Dr. Nikom Tangkapipop.

This study aimed to evaluate implementation effectiveness of Cultural Councils in Samutprakarn province during 2004 – 2006 fiscal year through applying a theory of performance evaluation. The System evaluation model was designed only for process and product to make decision for future implementation including content analysis. Questionnaire was administered to 794 students participating in the project/activity and 189 Cultural Council members in 6 districts of Samutprakarn province.

The results were as follows:

1. The implementation effectiveness of process as to administration and management, coordination, and budgeting was consistent to the criteria at a moderate level.
2. The effectiveness of product according to two missions, namely religion and art and culture through summative evaluation was consistent to the criteria at a moderate level. When considered the effectiveness as to continuing project/ activity performance, it was found that it was consistent to the criteria at a high level such as in religion project, the target group perceived that cultural council provided project knowledge and understanding, awareness and faith of project matter and utilization at a high level while that in art and culture was at a high level on daily life performance.

Then it could be concluded that implementation effectiveness of Cultural Councils in Samutprakarn province during 2004 – 2006 fiscal year was at a moderate level as to criteria. In order to make high effectiveness, the Cultural Council should improve performance process, provide opportunity for other networks participating to local culture performance through motivating, contributing knowledge, understanding and awareness

of value and importance of culture and culture work, make priority of objective and function in accordance to intention and ability of other networks, regularly meeting. The activity provided should be used for social problem solving and developing local way of life. In case of product, they should adapt the advancement of western culture to local culture in order to make resistance for students or youths can force with cultural flow so they can select and appropriately adapt foreign culture to Thai culture regardless public sector's role.

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ

ปีงบประมาณ 2547 - 2549

ของ

สายสวาท ไสขวิญญา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 25.....

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ)

(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม ตั้งคะพิภพ)

(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม ตั้งคะพิภพ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เป็นเพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม ตั้งคะพิภพ กรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ คำปรึกษาแนะนำ สละเวลาในการตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการจัดทำทุกขั้นตอน นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการ ศึกษาค้นคว้า อาจารย์ทั้ง 2 ท่าน เป็นแรงผลักดันที่สำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้ประเมินมีพลังแรงใจที่จะทำ ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง ผู้ประเมินขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่าน เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์และให้คำชี้แนะต่าง ๆ ขอขอบพระคุณ ดร.สุวพร เข้มเฮง ดร.ละเอียด รัชฎ์เฒ่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ และ คุณศิริมา เลิศประไพ ที่สละเวลาในการช่วยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้ประเมิน ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และทำให้ผลการประเมินฉบับนี้มีความถูกต้อง สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณศิริมา เลิศประไพ วัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่ให้คำแนะนำ ปรึกษาและเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งเพื่อนร่วมงานในสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการทุกคน ที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณสุปราณี เวชประสิทธิ์ เพื่อนร่วมงานที่เป็นทั้งน้องและเป็นรุ่นพี่ คุณพวงวัลย์ ชูสมุทรรัตน์ ที่ช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล ค้นหาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ คุณอดิศัย จันทรเจริญ คุณอรอุมา ฉัตรเงิน สำหรับกำลังใจและคำปรึกษาที่ดี รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ ท่าน ที่ไม่อาจเอ่ยนามได้หมดสำหรับความช่วยเหลือในการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายขอโน้มรำลึกถึง พระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ส่งเสริมและ สนับสนุนด้านการศึกษา และเป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาแก่ผู้ประเมิน ตลอดจนครูอาจารย์ ทุกท่านที่มีส่วนสร้างพื้นฐานทางการศึกษาแก่ผู้ประเมิน จนทำให้ผู้ประเมินประสบความสำเร็จ ในการศึกษาครั้งนี้

สายสวาท ไชยวัณฬา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการประเมิน.....	5
จุดประสงค์ของการประเมิน.....	5
ความสำคัญของการประเมิน.....	6
ขอบเขตของการประเมิน.....	6
ข้อจำกัดของการประเมิน.....	7
กรอบแนวคิดในการประเมิน.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
วัฒนธรรม.....	21
ความสำคัญของวัฒนธรรม.....	21
ความหมายของวัฒนธรรม.....	22
ลักษณะของวัฒนธรรม.....	24
หน้าที่ของวัฒนธรรม.....	28
ประเภทของวัฒนธรรม.....	30
สภาพวัฒนธรรมอำเภอ.....	31
ความเป็นมา.....	31
โครงสร้างและองค์ประกอบ.....	32
การดำเนินงาน.....	33
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะกรรมการ.....	36
ความหมายของคณะกรรมการ.....	37
ลักษณะของคณะกรรมการ.....	38
เหตุผลในการใช้คณะกรรมการ.....	42
ประโยชน์ของคณะกรรมการ.....	43
ยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดความสำเร็จของ กระทรวงวัฒนธรรม.....	46
คุณภาพมาตรฐานและดัชนีชี้วัดสำนักงานหรือสถาบันส่งเสริม สนับสนุนงานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม.....	48
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน.....	54
แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม.....	59
ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ.....	66
ความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิผลขององค์การ.....	66
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ.....	67
การประสานงาน.....	72
การบริหารและการจัดการ.....	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	84
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	92
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	92
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
ผลการประเมินสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ.....	107
ตอนที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process).....	107
ตอนที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิผล (Product).....	121

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	160
สรุปผลการประเมิน.....	162
อภิปรายผลและทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ.....	167
ข้อเสนอแนะ.....	175
บรรณานุกรม.....	179
ภาคผนวก.....	191
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	221

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 รายละเอียดในการประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัดสมุทรปราการ.....	12
2 สรุปรายละเอียดโครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอระหว่าง ปีงบประมาณ 2547 , 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549.....	93
3 จำนวนโรงเรียนและจำนวนนักเรียนจำแนกตามอำเภอ.....	95
4 ภาพรวมของผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน ด้านการบริหารและการ จัดการตามทัศนะของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็น รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน.....	108
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการ ดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการ ของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สมุทรปราการ ตามทัศนะของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน.....	110
6 ภาพรวมของผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ตามทัศนะของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน.....	111
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการ ดำเนินงานด้านการประสานงาน ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอตาม ทัศนะของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นราย ด้านและโดยรวมทุกด้าน.....	113
8 ภาพรวมของผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน ด้านการงบประมาณ ตามทัศนะของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน.....	114
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการ ดำเนินงานด้านการงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอตาม ทัศนะ ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นราย ด้านและโดยรวมทุกด้าน.....	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของ ปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 1.....	121
11 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของ ปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 2	126
12 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของ ปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 3.....	129
13 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของ ปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 4.....	134
14 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของ ปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 5.....	138
15 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของ ปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 6.....	142
16 ผลการประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ตามภารกิจ ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ทุกอำเภอ.....	147

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 สรุปผลการประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ รวม 6 อำเภอ ระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549.....	148
18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ.....	151
19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโครงการด้านศาสนา ที่เป็นรายด้านความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ และรายชื่อของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ...	152
20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโครงการด้านศาสนา ที่เป็นรายด้านความตระหนักและศรัทธาต่อสภาวะและประโยชน์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม และรายชื่อของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ.....	153
21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม ที่เป็นรายด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ และรายชื่อของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ.....	156
22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม ที่เป็นรายด้านการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต และรายชื่อของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ.....	158

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งหวัง การดำเนินงานและผลการดำเนินงาน.....	8
2 กรอบแนวคิดในการศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม จังหวัดสมุทรปราการ.....	11
3 แสดงที่มาของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ.....	36
4 การใช้แบบจำลองชิปกับแนวทางการตัดสินใจ.....	57
5 กราฟแสดงการพัฒนาโครงการ/งาน/กิจกรรมทั้งด้านศาสนา ด้านศิลปและ วัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549.....	150

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วัฒนธรรมคือรากฐานของสังคม ถ้าตัดรากของต้นไม้ ต้นไม้ย่อมอัปเฉาเหี่ยวแห้งและตาย ฉะนั้นใดการพัฒนาโดยตัดรากสังคมก็จะเกิดผลอย่างเดียวกัน การพัฒนาที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาโดยตัดรากสังคม คือไม่ได้เอาวัฒนธรรมเป็นฐานของการพัฒนา จำเป็นที่คนไทยจะต้องรีบทำความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นฐานของการพัฒนาอย่างไร สภาวัฒนธรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้คนในสังคมเข้าใจความสำคัญของวัฒนธรรมกับการพัฒนา สภาวัฒนธรรมไม่ได้หมายถึงสภาอำนาจแบบรัฐสภา แต่หมายถึงการรวมตัวร่วมคิดร่วมทำจากทุกภาคทุกส่วนของคนในสังคม เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย หากคนไทยรวมตัวร่วมคิดร่วมทำกันในทุกพื้นที่ ในทุกองค์กรและในทุกเรื่อง บ้านเมืองจะพ้นวิกฤต แม้รู้ว่าสภาวัฒนธรรมในอุดมคติเป็นของดี แต่ก็ยังเป็นเรื่องยากที่จะเกิดขึ้น และไม่สามารถสถาปนาขึ้นได้ด้วยกระบวนการทางอำนาจ แต่สถาปนาขึ้นได้ด้วยกระบวนการทางปัญญาของสังคม คือการร่วมสร้างความรู้ และร่วมเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ที่เกิดจากประชาชนในชุมชนที่เป็นเจ้าของวัฒนธรรมนั้น ๆ ให้มีการสืบสานต่อเนื่องไปจนชั่วลูกหลานเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่สำคัญ จากการสร้างจิตสำนึกและความมั่นใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม การรวมตัวกันดำเนินงานวัฒนธรรม การเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายอย่างแข็งแกร่ง (กาสึก เต๊ะซันหมาก. 2545: คำนำ) การรวมตัวกันของสภาวัฒนธรรม ที่เกิดจากบุคลากรในชุมชนประสานเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย มีการรวมตัวกันเป็นองค์กรที่เกิดจากการส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นเป็นแห่งแรกที่จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2537 และจัดตั้งสภาวัฒนธรรมอำเภอเป็นอันดับต่อมาและในปัจจุบัน กระทรวงวัฒนธรรมได้ประกาศระเบียบกระทรวงวัฒนธรรมว่าด้วยสภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2546 โดยกำหนดให้สภาวัฒนธรรมอำเภอ เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันขององค์กรภาคีและสภาวัฒนธรรมตำบลที่มีอยู่ในอำเภอนั้น ๆ โดยให้มีเพียงอำเภอละ 1 สภา และเป็นที่ยกย่องกันอยู่เสมอว่าวิธีการทดสอบการบริหารที่ดีก็คือการดูความสามารถในการจัดองค์การ (organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้ สิ่งที่สำคัญในที่นี้คือ “ประสิทธิผล” หรือ “effectiveness” ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิผล คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด (ภรณ์ กิริติบุตร . 2529 : 2)

ประสิทธิผลขององค์การจะเกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขขององค์การที่จะสามารถสร้างประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพแฝงอยู่เบื้องหลังประสิทธิผลส่วนหนึ่ง กล่าวคือองค์การจะมีระบบการทำงาน มีการสร้างสมทรัพยากรเพื่อการรองรับสภาพการณ์ในอนาคตหรือการขยายตัวออกไป (ธงชัย สันติวงษ์ . 2541 : 28) การศึกษาประสิทธิผลขององค์การในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร มักจะถูกมองว่าเป็นเรื่องยาก อย่างไรก็ตามมีตัวอย่างการศึกษาของ บราวน์ (Brown. 2000 : 5) ที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์การในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Nonprofit Human Service Organization : NPHSO) ผลการศึกษาพบว่าในองค์การเหล่านี้แม้ไม่ได้สนใจในเรื่องของผลกำไรที่เกิดขึ้น แต่ก็สามารถที่จะพิจารณาประสิทธิผลขององค์การได้เช่นกัน จากการพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในตัวขององค์การเอง ซึ่งการศึกษาวิจัยในองค์การลักษณะนี้สิ่งที่ควรคำนึงถึงอย่างมากก็คือบริบทเฉพาะขององค์การดังกล่าว ซึ่งจะมีในเรื่องลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างไปจากบริบททางวัฒนธรรมขององค์การขององค์การหนึ่ง ๆ โดยทั่วไป นอกจากนี้ การศึกษาของ โทมัส (Thomas. 1993) ที่ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมย่อยในองค์การที่แสวงหาผลกำไร และองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างในวัฒนธรรมย่อยในองค์การทั้งสองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าความแตกต่างดังกล่าวสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การด้วย

การประเมินที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ การประเมินองค์การซึ่ง ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 2 - 3) กล่าวว่าไว้ว่า ประเด็นที่สำคัญประเด็นหนึ่งในการประเมินองค์การ คือ ประสิทธิผลขององค์การ โดยมีองค์การหลายประเภท เช่น หน่วยงานราชการและหน่วยงานสงเคราะห์ต่าง ๆ ซึ่งไม่มีความมุ่งหมายที่จะเสาะแสวงหากำไรแต่อย่างใด แต่จะมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายประการ ดังนั้นความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงจำเป็นต้องครอบคลุมทั้งตัวแปรหรือบรรทัดฐานหลายประการ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การอย่างแท้จริง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นำความคิดในเรื่องของระบบเข้ามาใช้ ดังแนวคิดของ พาร์สันส์, แคพลอว์ และ แคทซ์และคฮัน (Parsons. 1964 : 33 ; Caplow. 1964 : 33 ; Katz & Khan.1978 : 3) ซึ่งสรุปว่าประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยประสิทธิภาพและการรักษาสุขภาพขององค์การและแนวคิดของ สเตียร์ (Steers .1977 : 1) ที่กล่าวว่าต้องคำนึงถึงการบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด (Goal Optimization) แนวคิดด้านระบบ(System Perspective) การเน้นเรื่องพฤติกรรม รวมทั้งแนวคิดของ กิบสัน,ไอแวนเชวิชและดอนเนลลี่ (Gibson , Ivancevich & Donnelly . 1979 :30) ได้กำหนดตัวชี้วัดตามระยะเวลา คือ ตัวชี้วัดในระยะสั้น (short - run) ตัวชี้วัดในระยะกลาง (intermediate) ตัวชี้วัดในระยะยาว (long - run) อย่างไรก็ตามการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การในลักษณะของการประเมินองค์การมีเพียงงานวิจัยเพียงไม่กี่เรื่อง อันเนื่องมาจากข้อจำกัดในการเผยแพร่งานประเมินและปัญหาสำคัญบางประการเกี่ยวกับการประเมิน ยกตัวอย่างงานการศึกษา

ของ ฮรินคู (Hrinco. 1992) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับมโนทัศน์ของประสิทธิผลขององค์การโดยสรุปผลจากงานวิจัยต่าง ๆ แต่ไม่สามารถนำมาเทียบเคียงกันได้ เนื่องจากมีบริบทของการประเมิน องค์ความคิดทางทฤษฎีและการนิยามประสิทธิผลขององค์การที่แตกต่างกัน สุวิมล ตีรกาพันธ์ (2545 : 77) กล่าวว่า การประเมินเป็นชุด (set) ของการดำเนินการ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการประเมิน สิ่งที่ผู้ประเมินต้องการ คือ สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ (usefull information) เกี่ยวกับเป้าหมายความคาดหวัง ผลที่เกิดขึ้นและผลกระทบที่ตามมา และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการออกแบบการประเมินที่เหมาะสมและถูกต้อง เนื่องจากการออกแบบการประเมินเป็นขั้นตอนที่เชื่อมโยงจากประเด็นการประเมินไปสู่วิธีการประเมิน

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้เสนอผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดในปีงบประมาณ 2539 พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน นั่นคือ เครือข่ายเครือข่าย เภยภาคีสมาชิกไม่เข้าใจและคุ้นเคยกับการที่จะต้องมาร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่วนหนึ่งยังเข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ และเครือข่ายเครือข่าย เภยภาคีสมาชิกส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคีและแต่ละองค์กรยังไม่สามารถประสานการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ (กาสั๊ก เต๊ะขันหมาก. 2541 : 7) และนับจากปี 2539 จนถึงปัจจุบัน จากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2544 พบว่า ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้น ยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้างพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาด้านบุคลากรอันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น บุคลากรในการประสานงานในระดับจังหวัดและอำเภอมีน้อย บางท่านต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถส่งเสริมงานด้านวัฒนธรรมได้เท่าที่ควร รวมทั้งสภาวัฒนธรรมบางแห่งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางวัฒนธรรม (รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายวัฒนธรรมเขตการศึกษา 8. 2544 : 7) ในบางแห่งนั้นในส่วนของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในทุกระดับส่วนใหญ่จะเป็น ผู้นำชุมชน นักธุรกิจ มีเวลาให้กับงานวัฒนธรรมไม่มากนัก ทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควรและขาดความต่อเนื่อง (สรุปรายงานการตรวจเยี่ยมและประเมินผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเขตการศึกษา 7 . 2544 : 2) นอกจากนี้ ในบางแห่งจะพบปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวัฒนธรรม รวมทั้งบทบาทหน้าที่ โครงสร้างการดำเนินงาน และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ (รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายวัฒนธรรมเขตการศึกษา 11. 2544 : 17) และจากการปฏิรูประบบราชการ ได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 ขึ้น ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานการศึกษา ศาสนา และ ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นนโยบายหนึ่งของรัฐบาลภายใต้นโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ข้อที่ 15) ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 จึงได้จัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรมขึ้น ยุบเลิกสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรม อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสภาวัฒนธรรม ทั้งนี้สภาวัฒนธรรม จังหวัดสมุทรปราการ ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาอุปสรรคหลายประการคล้ายคลึงกับปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้ประเมินเห็นความสำคัญของการประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 ซึ่งเป็นช่วงหลังจากที่มีการจัดตั้ง กระทรวงวัฒนธรรมขึ้นใหม่ การที่สภาวัฒนธรรมจังหวัดเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมที่มีการดำเนินงาน โดยไม่หวังผลกำไร มีหน้าที่ในการส่งเสริมและประสานงานการดำเนินงานของกระทรวงวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน วัฒนธรรม เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการดำเนินงาน วัฒนธรรม ระดมทรัพยากร บุคลากรและสรรพกำลังต่าง ๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อการ ดำเนินงานวัฒนธรรม อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา สร้างสรรค์ เผยแพร่ แลกเปลี่ยน สืบทอดและเฝ้าระวัง ทางวัฒนธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งการรวมตัวของ กลุ่มบุคคลในท้องถิ่นที่ประกอบด้วยคณะกรรมการที่มาจากหลากหลายสาขาอาชีพ มีผลการ ดำเนินงานเป็นอย่างไร สิ่งที่ได้จากโครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ มีประสิทธิผลเพียงใด พลังของ ท้องถิ่นมีพลวัตเพียงพอที่จะสืบสานงานวัฒนธรรมได้ดีเพียงใด ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลในการ ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 ฉบับนี้จะทำให้ได้ ข้อมูลสารสนเทศ ในการยกเลิก , ปรับปรุงหรือยืนยันการดำเนินงานในปีต่อ ๆ ไป ทำให้มองเห็นแนวทาง ในการตัดสินใจ เลือกลงเลือกที่เหมาะสม ค้นพบจุดเด่น จุดด้อยของการทำงาน ใช้จุดเด่นให้มีประโยชน์ และปรับปรุงจุดด้อยให้เหมาะสมต่อไป และได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการทำงาน เป็น แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาองค์กร การดำเนินงานวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ต่อไป

คำถามการประเมิน

1. กระบวนการในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่ดำเนินการในระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 มีความเหมาะสมอย่างไร จำแนกตามประเด็นต่อไปนี้

1.1 กระบวนการด้านการบริหารและการจัดการ โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการในระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 มีความเหมาะสมอย่างไร

1.2 กระบวนการด้านการประสานงาน โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการในระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 มีความเหมาะสมอย่างไร

1.3 กระบวนการด้านการงบประมาณ โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการในระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 มีความเหมาะสมอย่างไร

2. ภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่ดำเนินการในระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 มีประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/ งานตามภารกิจ 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม และประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายอยู่ในระดับใด

จุดประสงค์ของการประเมิน

การศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ ผู้ประเมินได้ประเมินการดำเนินการของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการในระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 โดยตั้งจุดประสงค์ของการประเมินไว้ดังนี้

1. เพื่อประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นประเด็นต่อไปนี้

1.1 เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการด้านการบริหารและการจัดการ

1.2 เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการด้านการประสานงาน

1.3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการด้านการงบประมาณ

2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของผลผลิต (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเด็นต่อไปนี้

2.1 เพื่อประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation)

2.2 เพื่อประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

ความสำคัญของการประเมิน

ผลการประเมินในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่ครอบคลุมผลการดำเนินงาน ดังนี้ การประเมินกระบวนการ ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการ, ด้านการประสานงาน, ด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ แผนงาน/โครงการ/งานที่ดำเนินการในระหว่าง ปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ว่ามีความเหมาะสมอย่างไร สามารถนำผลเหล่านี้ไปเป็นสารสนเทศในการยกเลิก, ปรับปรุงหรือยืนยัน กระบวนการดำเนินงานในปีต่อ ๆ ไป ทำให้มองเห็นแนวทางในการตัดสินใจ เลือกทางเลือกที่เหมาะสม ของกระบวนการทำงาน มีประสิทธิผลตามบทบาทหน้าที่และบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด องค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรม และบุคคลทั่วไป มีความเข้าใจ แผนงาน/โครงการ/งาน/ กิจกรรมและของสภาวัฒนธรรมจังหวัดในทางที่ถูกต้องชัดเจน จะเป็นประโยชน์ในการปรับนโยบาย ปรับแผน และการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลในช่วงเวลาต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการประเมิน

การประเมินเพื่อตอบจุดประสงค์ของการประเมิน ข้อ 1

1. ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ระดับผู้บริหารงาน ทั้งหมด ได้แก่ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 6 คน
2. ผู้เกี่ยวข้องระดับปฏิบัติงานทั้งหมด คือ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ รวม 195 คน

การประเมินเพื่อตอบจุดประสงค์ของการประเมิน ข้อ 2, ข้อ 2.1

ใช้การประเมินเชิงสรุปรวม (Summative Evaluation) จากเอกสาร ดังนี้

1. แผนปฏิบัติการของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ 2548, 2549
2. โครงการ/งาน/กิจกรรมและแผนงานที่ดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงานในระหว่างปีงบประมาณ 2547, 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โครงการ/งาน/ กิจกรรมที่ดำเนินงานในระหว่างปีงบประมาณ 2547, 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549
3. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงวัฒนธรรม

การประเมินเพื่อตอบจุดประสงค์ของการประเมิน ข้อ 2.2

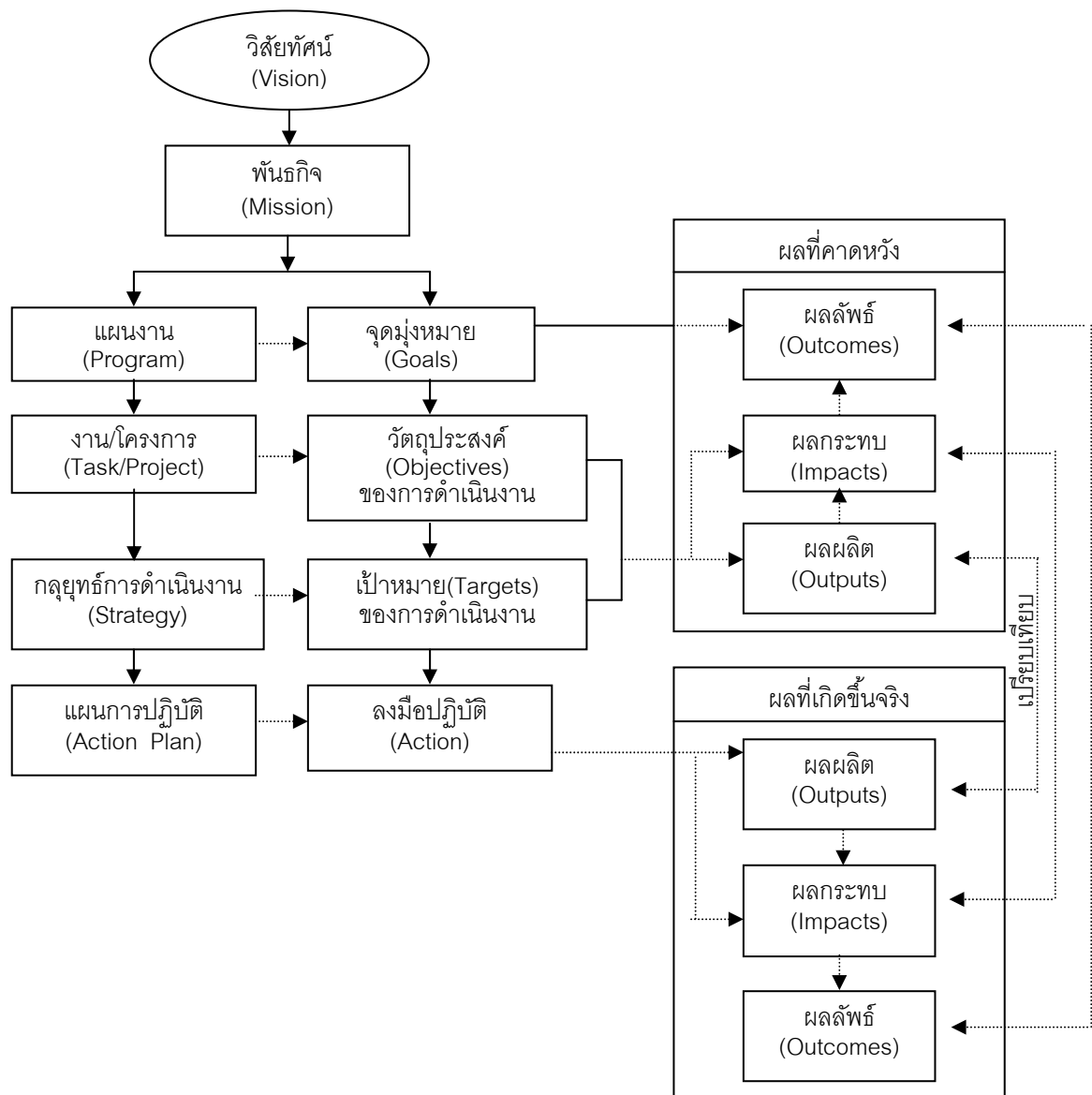
1. ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาทุกแห่งที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำนวน 251 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ จำนวน 40 แห่ง จำนวนนักเรียน 794 คน

ข้อจำกัดของการประเมิน

กระทรวงวัฒนธรรมเป็นกระทรวงที่ตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2545 ซึ่งในปีงบประมาณ 2545 , 2546 , 2547 สภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการยังไม่ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและเริ่มมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณเป็นปีแรก ทำให้การประเมินในครั้งนี้ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2547 จากเอกสารสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2547 ส่วนในปีงบประมาณ 2548 ได้ประเมินจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2548 และเอกสารสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2548 รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2549 กับผลการดำเนินงานในช่วงครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

กรอบแนวคิดในการประเมิน

การศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ผู้ประเมินได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ ศิริชัย กาญจนวาสี (2547 : 132) ได้เสนอทฤษฎีการประเมินผลการดำเนินงาน (A Theory of Performance Evaluation) ซึ่งกล่าวว่า การดำเนินงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ จำเป็นต้องมีกลยุทธ์และตรรกะของการดำเนินงาน ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานเป็นค่ารวมที่มีส่วนประกอบของผลผลิต ผลกระทบ ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สะท้อนคุณภาพของการดำเนินงานและความสำเร็จของการดำเนินงานควรครอบคลุมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามภาพความสัมพันธ์ระหว่าง ความมุ่งหวังการดำเนินงานและผลการดำเนินงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความมุ่งหวัง การดำเนินงาน และผลการดำเนินงาน

และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 84) กล่าวว่า การประเมินอภิมาน หมายถึงการตัดสินคุณค่าภายนอก และคุณค่าภายในของงานประเมิน เป็นการแสดงถึงคุณค่ารวมของงานประเมิน เป็นบทบาทที่แสดงถึงความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ของนักประเมินโดยการรายงานให้สาธารณะทราบถึงความเป็นมาตรฐานของงานประเมิน ผลการประเมินอภิมานเชิงสรุปรวม ช่วยให้ผู้ใช่ผลประเมินตัดสินใจได้ว่าควรจะยอมรับผลประเมินและข้อเสนอแนะจากงานประเมินมากน้อยเพียงใด รวมทั้งผู้ประเมินได้ศึกษารูปแบบการประเมินของสตีฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeam & others :1971) ซึ่งได้เสนอ CIPP Model สำหรับการประเมินอย่างเป็นระบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ บริบท(Context) , ปัจจัยเบื้องต้น (Input) , กระบวนการ (Process), และผลผลิต (Product) เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือก

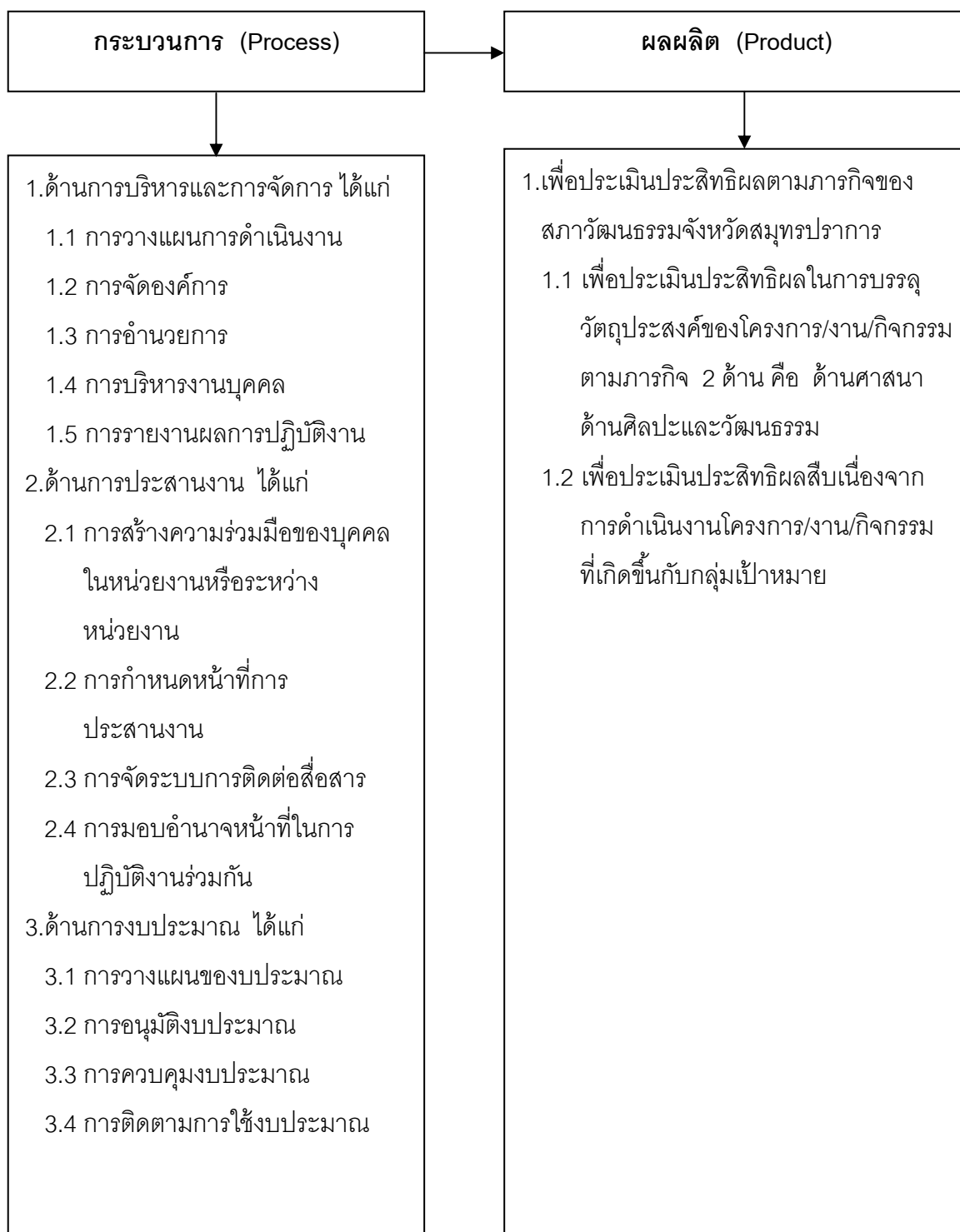
เป้าหมาย/จุดมุ่งหมายของโครงการ/การดำเนินงาน (planning decisions) การกำหนดยุทธวิธี แผนงาน และการดำเนินงาน(structuring decisions) ซึ่งผู้ประเมินได้เสนอประเด็นการประเมินที่มาจาก CIPP Model เฉพาะกระบวนการ และผลผลิต เนื่องจากการศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินงานของ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการศึกษาผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จากโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติในปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ซึ่งเยาวดี ราชชัยกุล วิทยุสิทธิ์ (2546 : 84 – 86, 253 , 219 – 221) กล่าวว่า การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรที่ไม่แสวงกำไร ที่จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อบริการสังคม โดยวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ลักษณะของโครงการที่แตกต่างกัน ทั้งสภาพแวดล้อมที่เป็นองค์ประกอบของการจัดโครงการ โครงการที่จัดขึ้นเป็นการชั่วคราวหรือจัด ต่อเนื่องทุกปี ดังนั้นด้วยลักษณะความแตกต่างดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งคาดว่าจะทำให้การบริการมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อโครงการได้นำไปสู่การปฏิบัติแล้ว การประเมินโครงการจะเน้นการแสวงหาคำอธิบายถึงความสำเร็จหรือ ความล้มเหลว ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของโครงการ ดังนั้นการประเมิน ในช่วงนี้จึงเป็นการประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิตของโครงการ หมายถึงการประเมินผล ที่เกิดขึ้นจากโครงการ ผลที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของโครงการทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้เกี่ยวข้องกับโครงการก็ได้ การประเมินผลที่เกิดจากโครงการเป็นการประเมินที่นิยมปฏิบัติกันมาช้านาน เพราะจะทำให้สามารถได้รับสารสนเทศที่ให้ภาพรวมโดยการตอบคำถามหลัก ๆ ดังนี้ 1. โครงการได้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ 2. ผลผลิตของโครงการเกิดจากการนำโครงการไปปฏิบัติโดยตรง หรือไม่และมีข้อบ่งชี้ประการใดบ้าง 3. ผลข้างเคียงหรือผลกระทบจากโครงการมีหรือไม่

ในการประเมินกระบวนการ (Process) นั้น ผู้ประเมินได้ศึกษาจากแนวคิดของ สำนักนโยบาย และแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (2543) ที่ได้จัดทำรายงานการประเมินผล แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของกระทรวงศึกษาธิการ ระยะครึ่งแผน ได้เสนอ การประเมินกระบวนการ(Process) ว่าควรประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ การประชาสัมพันธ์ การประสานงาน การบริหารและการจัดการ การติดตามประเมินผล ประกอบกับ วิชัย ประพันธ์โรจน์และคนอื่น ๆ (2535 : 93) ได้กล่าวว่า การบริหารงานด้านวัฒนธรรม มีปัจจัยและ กระบวนการในการบริหารงาน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารงาน ซึ่งอาจจะเป็นทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดหรือโดยความสนับสนุน ร่วมมือจากองค์กรภายนอก ปัจจัยในการบริหารงาน หรือ 4 M's คือ คนหรือบุคลากร (Man) เงินงบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) การบริหาร การจัดการ (Management)และสาระที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารงานวัฒนธรรมควรทราบคือ กระบวนการ บริหารงาน ที่เรียกว่า “POSDCORB” คือ การวางแผนงาน การจัดองค์กรการบริหารงาน การบริหารงาน

บุคคล การอำนวยการ สั่งการ การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 325) ได้กล่าวว่า การจัดการวัฒนธรรมไทย จะดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับหลัก 2 ประการ คือ การจัดการ (Management) และงานเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ (Leadership)

ในด้านประสิทธิผลของผลผลิต (Product) ผู้ประเมินได้ศึกษาจากแนวคิดของการประเมินเชิงสรุปรวม (Summative Evaluation) ของ สคริปเวิน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2544 : 64 ; อ้างอิงจาก Scriven.1967. The methodology of evaluation." In R.E. Stake (Ed.) Curriculum Evaluation. American Educational Research Association Monograph Series on Evaluation, No-1, Chicago : Rand McNally.) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่เสนอให้จำแนกการประเมินเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินความก้าวหน้า(formative evaluation) เพื่อนำผลประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการประเมินรวมสรุป (summative evaluation) เพื่อแสดงถึงประสิทธิผลของการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในอนาคตและ เยาวดี วิบูลย์ศรี (2544 : 96) ได้กล่าวว่า Summative Evaluation เป็นการประเมินผลรวมสรุป มักจะใช้ประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ ซึ่งผลสรุปที่ได้จะนำไปสู่การรายงานว่า โครงการได้บรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือไม่อย่างไร ตลอดจนจนรายงานถึงสถานภาพของโครงการว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงไร มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารโครงการสามารถนำไปสู่การตัดสินใจว่า โครงการนั้นควรดำเนินการต่อหรือยกเลิก รวมทั้งได้นำวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมด โดยแยกให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น ผสมผสานกับ แนวคิดของ นางลักษณะ วิรัชชัย (2542 : 6) ได้จัดทำรายงานการวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมานและการวิเคราะห์เนื้อหา โดยระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ศึกษาปริมาณงาน ศึกษาคุณภาพของรายงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ สังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาน และใช้แนวคิดของ ดันน์ (Dunn .1994 : 405) ที่ได้เสนอประเด็นในการประเมินผลของนโยบายซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอเพียง ความเป็นธรรม ความเหมาะสม การตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมาย และ ผู้ประเมินได้ศึกษาภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ , แผนปฏิบัติการของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ 2548 - 2549, งาน/โครงการและแผนงานที่ดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงานระหว่างในปีงบประมาณ 2547-2548 และช่วงครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 , แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม , ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงวัฒนธรรม

ดังนั้นจากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมานี้ ทำให้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ

ตาราง 1 รายละเอียดในการประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ

วัตถุประสงค์	ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การตัดสิน
<p>1. เพื่อประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นประเด็นต่อไปนี้</p> <p>1.1 การบริหารและการจัดการ</p>	<p>1. ความเหมาะสมและประสิทธิผลของการบริหารและการจัดการ ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงาน , การจัดองค์การและการอำนวยการ , การบริหารงานบุคคล, การรายงานผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>1. ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 6 คน</p> <p>2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ รวม 195 คน</p>	<p>1. แบบสัมภาษณ์ ประเมินกระบวนการดำเนินงานที่มีคำถามเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ ใช้สัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ</p> <p>2. แบบสอบถามกระบวนการดำเนินงานที่มีคำถามเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ ใช้สอบถามคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ</p>	<p>1. สรุปและอภิปรายผลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินว่ามีความเหมาะสม/ไม่เหมาะสม</p> <p>2. ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ค่าสถิติ</p> <p>1. ค่าเฉลี่ย</p> <p>2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p>	<p>1. แบบสัมภาษณ์เป็นแบบที่ผู้สัมภาษณ์ประเมินผลการสัมภาษณ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนกระบวนการดำเนินงานระดับความเหมาะสมต้องไม่น้อยกว่าระดับปานกลางใน 5 ระดับ</p> <p>2. ระดับความเหมาะสมต้องไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง ใน 5 ระดับ</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การตัดสิน
1.2 การประสานงาน	2. ความเหมาะสมและประสิทธิผลของการประสานงาน ได้แก่ การสร้างความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน ,การกำหนดหน้าที่การประสานงาน ,การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร ,การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1. ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 6 คน 2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ รวม 195 คน	1.แบบสัมภาษณ์ ประเมินกระบวนการ การดำเนินงานที่มีคำถามเกี่ยวกับการประสานงาน ใช้สัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ 2.แบบสอบถามกระบวนการดำเนินงานที่มีคำถามเกี่ยวกับการประสานงาน ใช้สอบถามคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม	1.สรุปและอภิปรายผลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินว่ามีความเหมาะสมไม่เหมาะสม 2.ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ค่าสถิติ 1.ค่าเฉลี่ย 2.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.แบบสัมภาษณ์เป็นแบบที่ผู้สัมภาษณ์ประเมินผลการสัมภาษณ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนกระบวนการดำเนินงานระดับความเหมาะสมต้องไม่น้อยกว่าระดับปานกลางใน 5 ระดับ 2. ระดับความเหมาะสมต้องไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง ใน 5 ระดับ

ตาราง 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การตัดสิน
1.3 การงบประมาณ	3. ความเหมาะสมและประสิทธิผลของการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ ได้แก่ การวางแผนของงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การควบคุมงบประมาณ การติดตามการใช้งบประมาณ	<p>1. ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 6 คน</p> <p>2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ รวม 195 คน</p>	<p>1.แบบสัมภาษณ์ ประเมินกระบวนการดำเนินงานที่มีคำถามเกี่ยวกับการงบประมาณ ใช้สัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ</p> <p>2.แบบสอบถามกระบวนการดำเนินงานที่มีคำถามเกี่ยวกับการงบประมาณ ใช้สอบถามคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ</p>	<p>1.สรุปและอภิปรายผลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินว่ามีความเหมาะสม/ไม่เหมาะสม</p> <p>2.ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ค่าสถิติ</p> <p>1.ค่าเฉลี่ย</p> <p>2.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p>	<p>1.แบบสัมภาษณ์เป็นแบบที่ผู้สัมภาษณ์ประเมินผลการสัมภาษณ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนกระบวนการดำเนินงานระดับความเหมาะสมต้องไม่น้อยกว่าระดับปานกลางใน 5 ระดับ</p> <p>2. ระดับความเหมาะสมต้องไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง ใน 5 ระดับ</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การตัดสิน
<p>2. เพื่อประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของ สภาวัฒนธรรมจังหวัด สมุทรปราการ</p> <p>2.1 เพื่อประเมินประสิทธิผล ในการบรรลุวัตถุประสงค์ ของโครงการ/งาน/ กิจกรรมตามภารกิจ 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและ วัฒนธรรม</p>	<p>1. จำนวนโครงการ/งาน/ กิจกรรมแต่ละด้าน ของภารกิจแต่ละปี</p> <p>2. ผลของการประเมิน โครงการ/งานแต่ละ ด้านของแต่ละภารกิจ ในแต่ละปี</p>	<p>1. รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/งาน/ กิจกรรมในแต่ละด้านของภารกิจของทุก อำเภอ จำนวน 192 โครงการ/งาน แบ่งเป็น ด้านศาสนา จำนวน 97 โครงการ/งาน ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 95 โครงการ/งาน</p> <p>2. รายงานผลการประเมินโครงการ/ งาน แต่ละโครงการ/งาน/กิจกรรมของภารกิจ แต่ละด้านของ แต่ละอำเภอจำนวน 192 โครงการ/งานแบ่งเป็น ด้านศาสนา จำนวน 97 โครงการ/งาน ด้านศิลปะ และวัฒนธรรม จำนวน 95 โครงการ/ งาน</p>	<p>- รวบรวม/รายงานผลการ ดำเนินงานโครงการ/ งาน/กิจกรรมทุกอำเภอ</p> <p>- รายงานการประเมิน โครงการผลการ ดำเนินงานโครงการ/ งาน/กิจกรรมทุกอำเภอ</p>	<p>- วิเคราะห์เนื้อหา สรุป จำนวนโครงการ/งาน/ กิจกรรมที่ปฏิบัติและ โครงการ/งาน/กิจกรรม ตามแผนและภาคดำเนินการ ทันเวลากำหนด</p> <p>- วิเคราะห์เนื้อหาและ ปริมาณ เพื่อระบุความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานแต่ละ โครงการ/งาน/กิจกรรม</p>	<p>- เปรียบเทียบโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการและโครงการ/งาน/ กิจกรรมเป็นไปตามแผนหรือไม่ ทำได้ เท่าไร ผลต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60</p> <p>- ระดับความเหมาะสมและ ประสิทธิภาพ ต้องไม่น้อยกว่า ระดับปานกลางใน 5 ระดับ</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การตัดสิน
<p>2.2 เพื่อประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>ประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่</p> <p><u>ด้านศาสนา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -ความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ -ความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม <p><u>ด้านศิลปะและวัฒนธรรม</u></p> <p>ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ -การนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต 	<p>สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรม ได้แก่</p> <p>สถานศึกษา จำนวน 40 แห่ง</p> <p>นักเรียน จำนวน 794 คน</p>	<p>- แบบสอบถามประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงาน โครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ใช้สอบถามนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม</p>	<p>- ข้อมูลเชิงปริมาณ</p> <p>วิเคราะห์ค่าสถิติ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ค่าร้อยละ 2.ค่าเฉลี่ย 3.ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 	<p>- ระดับความคิดเห็นต้องไม่น้อยกว่าระดับปานกลาง</p> <p>ใน 5 ระดับ</p>

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของข้อความที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้ประเมินจึงกำหนดความหมายดังนี้

1. **ประสิทธิผล** หมายถึง ความสำเร็จ หรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ประกอบด้วย การประเมินกระบวนการและการประเมินประสิทธิผล รายละเอียดดังนี้

1.1 **การประเมินกระบวนการ** หมายถึง การประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย

1.1.1 **ด้านการบริหารและการจัดการ** หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้ภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แบ่งเป็น การวางแผนการดำเนินงาน , การจัดองค์การและการอำนวยความสะดวก , การบริหารงานบุคคล , การรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้วยแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้น

1.1.2 **ด้านการประสานงาน** หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความร่วมมือกับบุคคลกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงาน ในการปฏิบัติภารกิจ ที่ได้รับแต่งตั้งหรือแต่งตั้งบุคคลจากหลาย ๆ ฝ่าย เข้าเป็นคณะทำงาน แบ่งเป็น การสร้างความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน , การกำหนดหน้าที่การประสานงาน , จัดระบบการติดต่อสื่อสาร , การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้น

1.1.3 **ด้านการงบประมาณ** หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณให้ได้มาซึ่ง เงิน วัสดุ เพื่อใช้จ่ายและสนับสนุนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม แบ่งเป็น การวางแผนของงบประมาณ , การอนุมัติงบประมาณ , การควบคุมงบประมาณ, การติดตามการใช้งบประมาณด้วยแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้น

1.1.4 **ความเหมาะสม** หมายถึง ความพอดี ความพร้อมของกระบวนการทำงาน ด้วยเกณฑ์ที่ผู้ประเมินสร้างขึ้นโดยปรับปรุงจากดัชนีวัดคุณภาพมาตรฐานวัฒนธรรม (Cultural Indicators) (นิคม มุสิกคามะ กรมศิลปากรร่วมกับสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ : 2541)

1.2 **การประเมินประสิทธิผล** หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินความสำเร็จ ความสามารถในการดำเนินงาน ที่ผู้ประเมินได้สร้างขึ้นตามแบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงวัฒนธรรม และตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

2. **ประสิทธิผลตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ** หมายถึง ความสำเร็จ หรือความสามารถในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามภารกิจจนบรรลุเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ หมายถึง จำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมแต่ละด้านของภารกิจแต่ละปี ผลของการประเมินโครงการ/งาน/กิจกรรมแต่ละโครงการ/งาน/กิจกรรมด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปลงาน

2.2 ประสิทธิภาพสืบเนื่อง จากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง ผลอันเกิดจากโครงการ/งาน/กิจกรรม ทางด้านศาสนาและด้านศิลปะ วัฒนธรรม อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจถึงสาระและข้อธรรม ความตระหนักและศรัทธาในความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดจากสาระและกระบวนการของโครงการ/งาน/กิจกรรม การนำเอาสาระและวิธีการไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งวัดได้จากการตอบแบบสอบถามรายงานตนเอง ระดับความรู้ ความเข้าใจของตนเองต่อสาระของโครงการ/งาน/กิจกรรม ระดับความเชื่อและเห็นความสำคัญ ประโยชน์ของสาระวิธีการของโครงการและระดับการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตทั้งของตนเองและต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ด้วยแบบสอบถามที่ผู้ประเมินสร้างขึ้น

3. สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ หมายถึง คณะกรรมการจากสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ , อำเภอพระประแดง , อำเภอบางพลี , อำเภอพระสมุทรเจดีย์ , อำเภอบางบ่อ , กิ่งอำเภอบางเสาธง ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่กระทรวงวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดตั้งขึ้นในสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ ตามระเบียบกระทรวงวัฒนธรรม ว่าด้วย สภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาองค์การดำเนินงานวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดและประสบการณ์ในการดำเนินงาน วัฒนธรรมและร่วมมือกันดำเนินงาน วัฒนธรรมของท้องถิ่น ประกอบด้วยเครือข่ายสมาชิก ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลทุกตำบลในอำเภอนั้น ๆ

4. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด หมายถึง หน้าที่ของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ซึ่งมาจากผู้แทนองค์กรภาคี 5 กลุ่ม ได้แก่ องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคชุมชน องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาควิชาการ ซึ่งเป็นบุคคลที่เข้ามาดำเนินการบริหารจัดการงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นเพื่อให้การดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสพผลตามเจตนารมณ์ มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบและครอบคลุม

5. สภาวัฒนธรรมอำเภอ หมายถึง สภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ มีสถานภาพเป็นองค์กรภาคเอกชน ที่ดำเนินงานวัฒนธรรม ในการกำกับดูแลการดำเนินงาน ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม สภาวัฒนธรรมอำเภอประกอบด้วยสมาชิกที่มาจาก ผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรม หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งเป็นองค์กรเครือข่ายไม่น้อยกว่า 5 กลุ่ม ได้แก่

องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคชุมชน องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาควิชาการ มีหน้าที่
ในการส่งเสริม และประสานการดำเนินงานของกระทรวงวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. วัฒนธรรม
 - 1.1 ความสำคัญของวัฒนธรรม
 - 1.2 ความหมายของวัฒนธรรม
 - 1.3 ลักษณะของวัฒนธรรม
 - 1.4 หน้าที่ของวัฒนธรรม
 - 1.5 ประเภทของวัฒนธรรม
2. สภาพวัฒนธรรมอำเภอ
 - 2.1 ความเป็นมา
 - 2.2 โครงสร้างและองค์ประกอบ
 - 2.3 การดำเนินงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะกรรมการ
 - 3.1 ความหมายของคณะกรรมการ
 - 3.2 ลักษณะของคณะกรรมการ
 - 3.3 เหตุผลในการใช้คณะกรรมการ
 - 3.4 ประโยชน์ของคณะกรรมการ
4. ยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม
5. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน
6. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม
7. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ
 - 7.1 ความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิผลขององค์การ
 - 7.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ
 - 7.3 การประสานงาน
 - 7.4 การบริหารและการจัดการ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ
 - 8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

1. วัฒนธรรม

มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ มีสมรรถภาพเป็นเลิศด้านสมอง สามารถปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากธรรมชาติมาสู่การสร้างสรรคและวิวัฒนาการมาตามลำดับซึ่งแตกต่างจากสัตว์ที่มีวิวัฒนาการไปตามธรรมชาติปราศจากการริเริ่มสร้างสรรค์ เนื่องจากมนุษย์มีการริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองปรับเปลี่ยนสภาพความเป็นอยู่และวิถีชีวิตให้ดีขึ้นให้เหมาะสมขึ้น

ลักษณะอันเป็นมูลฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ และมนุษย์ได้ติดต่อสัมพันธ์กันในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ด้วยเหตุนี้แนวปฏิบัติวัฒนธรรมจึงเกิดขึ้น เมื่อมนุษย์มีแนวปฏิบัติวัฒนธรรมแล้ว วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อการติดต่อสัมพันธ์กันของบุคคลในสังคม อันอาจก่อให้เกิดศิลปะ วรรณกรรม ทัศนกรรม ดนตรี วิทยาศาสตร์ สิ่งประดิษฐ์ ปรัชญา ศาสนา อาหาร อาคารบ้านเรือน เป็นต้น (ยิ่งยง เรื่องทอง. 2542 : 1)

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น กำหนดขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองของความต้องการของตนเอง การดำรงอยู่ในสังคมของมนุษย์นั้นแตกต่างจากสัตว์โลกอื่น ๆ เพราะมนุษย์มีวิถีการดำรงชีวิตที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ มนุษย์รู้จักทำมาหากิน ประดิษฐ์สิ่งของเครื่องใช้ และมีแบบแผนในการดำรงชีวิตที่ดีกว่า มนุษย์พยายามสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของตนเองทั้งทางชีวภาพและทางสังคม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือวัฒนธรรมนั่นเอง (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2534 : 59) อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมก็คือ ระบบในสังคมมนุษย์ที่มนุษย์สร้างขึ้น มิใช่ระบบที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติตามสัญชาตญาณ (อมรา พงศาพิชญ์ 2540 : 25)

วัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ การสร้างสม การสืบต่อและการถ่ายทอด วัฒนธรรมมีการเกิด การเจริญเติบโต การเปลี่ยนแปลง การเสื่อมสลาย เช่นเดียวกับชีวิตคนและสัตว์ แต่อาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปหรือพัฒนาขึ้นนั้น เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ (ณรงค์ เสงี่ยมประสา 2538 : 43)

สรุป วัฒนธรรมคือสิ่งที่มนุษย์ได้ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมาเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ด้วยเหตุนี้แนวปฏิบัติวัฒนธรรมจึงเกิดขึ้น โดยวัฒนธรรมมีการสร้างสม การสืบต่อและการถ่ายทอด มีการเกิด การเจริญเติบโต การเปลี่ยนแปลง การเสื่อมสลาย

1.1 ความสำคัญของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมช่วยให้มนุษย์และสังคมมนุษย์เจริญขึ้น วัฒนธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการต่าง ๆ ได้ วัฒนธรรมช่วยให้สังคมเจริญ แต่จะเจริญขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของวัฒนธรรม (ณรงค์ เสงี่ยมประสา 2538 : 44) ดังนั้น วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อสังคมและชาติบ้านเมือง เพราะวัฒนธรรมเป็นมรดกทางสังคมที่ครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่แสดงออกถึง

วิถีชีวิตของมนุษย์ โดยแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมเฉพาะของตนเอง เพราะเป็นวิถีชีวิตที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มสังคม (สุพัตรา สุภาพ 2541 : 34)

วัฒนธรรมช่วยให้มนุษย์สะดวกสบายขึ้น วัฒนธรรม ช่วยเหนี่ยวรั้งสมาชิกในสังคมให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นเครื่องแสดงเอกลักษณ์ของชาติเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของคนในสังคม ช่วยให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรืองถาวร(ณรงค์ เส็งประชา 2538 : 60)

นอกจากนี้ ในแนวทางการรักษา ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม พ.ศ. 2529 ตามนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมไว้ 3 ลักษณะ คือ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2538 : 5-6)

1. วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานและเครื่องมือสำหรับเสริมสร้างความสามัคคีกลมเกลียวและความเป็นปึกแผ่นในหมู่ประชาชน
2. วัฒนธรรมเป็นกรอบและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จึงถือได้ว่า วัฒนธรรมเป็นหลักในการประพฤติของสมาชิกของสังคม
3. วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ เป็นลักษณะเด่นประจำชาติ หรือประจำหมู่คณะ ซึ่งมีส่วนช่วยให้ชนชาติมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อันจะทำให้บังเกิดความรักสามัคคีกัน และจะส่งผลต่อการรวมพลังของหมู่คณะและธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ

สรุป วัฒนธรรมทำให้คนเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง ช่วยให้มีมนุษย์และสังคมมนุษย์เจริญขึ้น วัฒนธรรมช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการต่าง ๆ ได้ วัฒนธรรมเป็นมรดกทางสังคมที่ครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์โดยแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมเฉพาะของตนเอง หากสังคมใดมีวัฒนธรรมที่ดั่งงามที่เหมาะสมแล้ว สังคมนั้นย่อมจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วตรงกันข้ามหากสังคมนั้นมีวัฒนธรรมที่ล้าหลัง มีแบบของพฤติกรรมที่ไม่ดี มีค่านิยมที่ไม่เหมาะสมสังคมนั้นก็ยากที่จะเจริญก้าวหน้าและในที่สุดอาจสูญสิ้นความเป็นชาติได้

1.2 ความหมายของวัฒนธรรม

นักปราชญ์และท่านผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายและอธิบาย “วัฒนธรรม” ไว้หลายอย่างตามแนวความคิดและประสบการณ์ของตน อาทิเช่น นักสังคมวิทยา นักมานุษยวิทยา นักสังคมศาสตร์และนักภาษาศาสตร์ มีทั้งนักปราชญ์ ชาวไทยและต่างชาติ

นักสังคมวิทยา ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึงวิถีชีวิต (Way of life) หรือรูปแบบแห่งพฤติกรรม (Behavior Pattern) ที่มนุษย์ได้ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมาเป็นแนวปฏิบัติหรือแนวพฤติกรรมที่จะใช้ในการติดต่อคบหาสมาคมกันในสังคมตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ที่อยู่อาศัย นิเวศสถาน สิ่งก่อสร้าง การประดิษฐ์คิดค้น เป็นต้น

นักมานุษยวิทยา ให้ความหมายของวัฒนธรรมเหมือนกันกับนักสังคมวิทยาคือ วัฒนธรรม หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์ได้กำหนดและสร้างขึ้น มีทั้งแนวปฏิบัติที่แสดงถึงความรู้สึกนึกคิด ศิลปกรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณี ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ ความสามารถ นิสัยใจคอ ของคนในสังคมรวมทั้งวัสดุสิ่งของที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นมาใช้ในการเป็นอยู่ การดำเนินชีวิต

นักสังคมศาสตร์ ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้กว้างขวางมาก ซึ่งกล่าวถึงแนวปฏิบัติ วัสดุสิ่งของที่มนุษย์ประดิษฐ์คิดค้นและกล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์ (ยิงยง เรื่องทอง . 2542 : 1 – 3)

นอกจากนี้ คำว่า “วัฒนธรรม” เป็นคำที่พลตรีพระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ ทรงบัญญัติคำว่า “วัฒนธรรม” จากความหมายคำว่า “culture” โดยคำเดิมทรงใช้คำว่า พฤฒิศิธรรม แต่เนื่องจากไม่เหมาะสมกับการใช้สำหรับคนไทย ในเวลาต่อมาทรงเปลี่ยนมาใช้เป็นวัฒนธรรม

คำนิยามของคำว่าวัฒนธรรมในพจนานุกรม หมายถึง สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะ วิถีชีวิตของหมู่คณะ

ส่วนในพระราชบัญญัติวัฒนธรรม พุทธศักราช 2485 หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน (เสาวภา ไพทยวัฒน์ . 2538 : 1 – 2)

เนื่องจากคำว่า “วัฒนธรรม” เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง จึงมีนักวิชาการได้รวบรวมความหมายของคำว่าวัฒนธรรมไว้หลากหลายดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2534 : 60)

วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มนุษย์ผลิตสร้างขึ้นเพื่อความเจริญงอกงามในวิถีชีวิตของส่วนรวม วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของมนุษย์ในส่วนรวมที่ถ่ายทอดกันได้ เรียนกันได้ เอาอย่างกันได้

วัฒนธรรม คือ สิ่งอันเป็นผลผลิตของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากคนแต่ก่อนสืบเป็นประเพณีกันมา

วัฒนธรรม คือ ความคิดเห็น ความรู้สึก ความประพฤติและกิริยาอาการหรือการกระทำใด ๆ ของมนุษย์ในส่วนรวม ลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกันและสำแดงออกมาให้ปรากฏเป็นภาษา ศิลป ความเชื่อถือ ระเบียบประเพณี เป็นต้น

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2534 : 486) ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมไว้ 2 นัย ได้แก่ สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงาม และวิถีชีวิตของหมู่คณะ

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2538 : 92 - 93) ก็ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมไว้หลายนัยอย่างน่าพิจารณา ดังนี้

วัฒนธรรม เป็นผลรวมของการสั่งสมสิ่งสร้างสรรค์และภูมิธรรม ภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสังคมนั้น ๆ

วัฒนธรรม เป็นการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ภูมิธรรม ภูมิปัญญาทั้งหมด ที่ได้ช่วยให้มนุษย์ในสังคมนั้น ๆ อยู่รอดและเจริญสืบต่อมาได้ และเป็นอยู่อย่างที่เป็นในบัดนี้

วัฒนธรรม คือผลรวมของทุกสิ่งซึ่งเป็นความเจริญงอกงามที่สังคมนั้น ๆ ได้ทำไว้ หรือ ได้สั่งสมมาจนถึงบัดนี้

วัฒนธรรม เป็นทั้งสิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามสืบมา และเป็นเนื้อตัวของความเจริญงอกงาม ที่มีอยู่ ซึ่งจะนี้เป็นพื้นฐานของความเจริญงอกงามต่อไป ตลอดจนเป็นเครื่องวัดระดับความเจริญงอกงามของสังคมนั้น ๆ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2538 : 53) ยังได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมไว้ คือ ความหมายทั่วไป ดังนี้

ความหมายทั่วไป วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของคนในสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจซาบซึ่ง ยอมรับและใช้ปฏิบัติร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมหมายถึง ความเจริญงอกงามซึ่งเป็นผลจากระบบความสัมพันธ์ระหว่าง มนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ จิตใจ สังคมและ วัตถุ มีการสั่งสมและสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง จากสังคมหนึ่งไปสู่อีกสังคมหนึ่งจนกลายเป็น แบบแผนที่สามารถเรียนรู้และก่อให้เกิดผลดีกรรมและผลดีผลทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม อันควรค่าแก่การวิจัย อนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริม เสริมสร้างเอตทัคคะ และแลกเปลี่ยน เพื่อสร้างเสริมคุณภาพแห่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคมและธรรมชาติ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถ ดำรงชีวิตอย่างมีสันติภาพ สันติสุข และอิสรภาพ อันเป็นพื้นฐานแห่งอารยธรรมของมนุษย์ชาติ

1.3 ลักษณะของวัฒนธรรม

เสาวภา ไพบทยวัฒน์ (2538 : 11) กล่าวว่า จากการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมของเผ่าพันธุ์ หรือของชนชาติต่าง ๆ ทั่วโลก นักมานุษยวิทยาได้สรุปลักษณะพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรม กล่าวคือ

ประการแรก วัฒนธรรมเป็นศูนย์รวมของความคิด โลกทัศน์ และค่านิยมทางสังคมและเป็นตัวกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในสังคมเดียว

ประการที่สอง วัฒนธรรมเป็นมรดกทางสังคมอันเกิดจากการสั่งสมและการเรียนรู้โดยเริ่ม ตั้งแต่สถาบันครอบครัว สถาบันทางการศึกษา

ประการที่สาม วัฒนธรรมมีพื้นฐานจากการใช้สัญลักษณ์ (symbols) พฤติกรรมของมนุษย์ มีต้นกำเนิดจากการใช้สัญลักษณ์ ภาษาจึงเป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ดังนั้นชีวิตประจำวันของมนุษย์เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์ต่าง ๆ

ประการที่สี่ วัฒนธรรมมีหน้าที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์พร้อมทั้งกำหนดแบบแผนในการดำเนินชีวิต และเป็นเครื่องมือให้มนุษย์ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมธรรมชาติ และทรัพยากร

ประการที่ห้า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งแต่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเป็นผลมาจากการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม (diffusion)

แซนเดน (วิชา คลายนาท 2530 : 98 – 99 ; อ้างอิงจาก Zanden. 1970 . Sociology : A Systematic Approach. New York :The Ronald Press. pp 34 – 36) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมดังนี้

1. วัฒนธรรมเกิดจากการเรียนรู้ (Culture is learned) วัฒนธรรมไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยสัญชาตญาณ หรือโดยลักษณะทางชีวภาพของมนุษย์ แต่เกิดจากการเรียนรู้ของสมาชิกในสังคมดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมเกิดขึ้นในหมู่มนุษย์ จากการที่มนุษย์เป็นสมาชิกในสังคม
2. วัฒนธรรมเป็นการถ่ายทอดจากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปสู่สมาชิกรุ่นต่อไป (Culture is transmitted from one generation to the next) วัฒนธรรมถือได้ว่าเป็นมรดกทางสังคม ของมนุษย์ ซึ่งทำให้มนุษย์ต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เริ่มแรกมนุษย์จะใช้ประสบการณ์จากการลองผิดลองถูกจนสามารถค้นพบวิธีการต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและถ่ายทอดสืบต่อกันมา
3. วัฒนธรรมเกิดจากการรับรู้ร่วมกันทางสังคม (Culture is socially shared) วัฒนธรรมมิได้เป็นของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นกระบวนการที่มนุษย์อยู่ร่วมกันและสร้างรูปแบบการดำเนินชีวิตในสังคมร่วมกัน วัฒนธรรมจึงเป็นคุณลักษณะร่วมของสมาชิกในสังคม
4. วัฒนธรรมแสดงถึงรูปแบบของความคิดในการแสดงพฤติกรรม (Culture represents the ideal forms of behavior) วัฒนธรรมของสังคมเกิดขึ้นโดยการร่วมกันกำหนดรูปแบบความคิดในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิก โดยสมาชิกคาดหวังว่าจะประพฤติปฏิบัติตามแนวความคิดที่รับรู้ร่วมกันนี้อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมเป็นเพียงรูปแบบของความคิดเท่านั้น แต่ในการแสดงพฤติกรรมจริงของสมาชิกบางคนอาจไม่เป็นไปตามวัฒนธรรมของสังคม เพราะวัฒนธรรมเป็นเพียงแนวความคิดต่อพฤติกรรมที่คาดหวังให้สมาชิกแสดงออกเท่านั้น
5. วัฒนธรรมเป็นการสนองความต้องการและความพึงพอใจของสมาชิก (Culture is gratifying) วัฒนธรรมเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ทั้งที่เป็นความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่สมาชิกที่สามารถบรรลุถึงความต้องการเหล่านั้นได้ด้วยการประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนทางวัฒนธรรมของสังคม
6. วัฒนธรรมมีการปรับปรุง (Culture is adaptive) วัฒนธรรมมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อควบคุมสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคม

7. วัฒนธรรมมีบูรณาการ (Culture is integrative) วัฒนธรรมแต่ละอย่างในสังคมหนึ่ง ๆ ย่อมมีความสอดคล้องระหว่างกันเป็นส่วนรวมของสังคม วัฒนธรรมแต่ละส่วนจะเสริมสร้างความมั่นคงระหว่างกันเพื่อให้การแสดงพฤติกรรมระหว่างสมาชิกมีความกลมกลืนโดยไม่ขัดแย้งต่อกัน นอกจากนี้ ฌองค์ เติงประชา (2538 : 47 - 48) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของวัฒนธรรมไว้ว่าจะประกอบด้วย

1. วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบช่วยในการดำเนินชีวิต ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีมนุษย์สร้างขึ้นล้วนเป็นวัฒนธรรม
2. วัฒนธรรม เป็นผลรวมของหลายสิ่งหลายอย่าง (Integrative) เช่น ความรู้ ความเชื่อ วิธีในการดำเนินชีวิต สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ
3. วัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรมมิใช่เกิดขึ้นเองโดยปราศจากการเรียนรู้มาก่อน และลักษณะข้อนี้เองที่ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์ กล่าวคือ พฤติกรรมส่วนใหญ่ของสัตว์ปราศจากการเรียนรู้มาก่อนหรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่ของสัตว์เกิดจาก สัญชาตญาณ (Instinct) ส่วนมนุษย์นั้นมีสมองอันทรงคุณภาพจึงสามารถรู้จักคิดถ่ายทอดและเรียนรู้กระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของวัฒนธรรม
4. วัฒนธรรมมีลักษณะเป็นมรดกแห่งสังคม วัฒนธรรมเป็นผลของการถ่ายทอดและการเรียนรู้ และเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการดังกล่าวก็คือ การสื่อสารโดยใช้สัญลักษณ์ (Symbolic Communication) ได้แก่ การที่มนุษย์มีภาษาใช้ที่แน่นอน ซึ่งมีส่วนช่วยให้การถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นก่อน ๆ ดำเนินสืบต่อเนื่องกันมาไม่ขาดสาย ดังนั้น วัฒนธรรมจึงมีลักษณะเป็น “มรดกแห่งสังคม” (Social heritage)
5. วัฒนธรรมมีลักษณะเป็น Super organic หมายถึงสิ่งที่เป็นปรากฏการณ์อย่างเดียวกันในทางกายภาพหรือชีวภาพอาจเป็นปรากฏการณ์ที่แตกต่างกันไปในแง่ของวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ทั้ง ๆ ที่ก็คือสิ่งเดียวกันนั่นเอง
6. วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิต (Way of life) หรือแบบแผนการดำเนินชีวิต (Design for living) ของมนุษย์
7. วัฒนธรรมเป็นผลจากการช่วยกันสร้างสรรค์ของมนุษย์และได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใดที่ไม่ได้หรือล้าสมัยก็เลิกใช้ไป สิ่งใดที่ดีก็ยังคงเอาไว้ใช้ต่อไป วัฒนธรรมย่อมมีการเปลี่ยนแปลง (Change) และมีการปรับตัว (Adaptive) ได้
8. วัฒนธรรมมิใช่เป็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นของส่วนรวม สิ่งที่จะถือว่าเป็นวัฒนธรรมได้จะต้องเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับถือปฏิบัติ มิใช่เฉพาะคนใดหนึ่งยอมรับถือปฏิบัติเท่านั้น

ในทัศนะของศาสตราจารย์ นพ.ประเวศ วะสี (2538 : 58 - 59) วัฒนธรรมมีคุณลักษณะสำคัญ 8 ประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. มีความหลากหลายกระจายอำนาจ จึงส่งเสริมการเมืองระบอบประชาธิปไตย
2. กระจายรายได้และสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
3. ส่งเสริมศักดิ์ศรีของชุมชนท้องถิ่น
4. มีความบูรณาการ
5. สร้างความประสานสอดคล้อง (adaptive) และความสมดุลยั่งยืน
6. มีการพัฒนาจิตใจและจิตวิญญาณอันลึกซึ้ง
7. ส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคม
8. เป็นการผดุงศีลธรรมของสังคม

จากเอกสารการสอนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์กับสังคม ได้กล่าวถึงลักษณะบางประการเกี่ยวกับวัฒนธรรมไว้ดังนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539 : 101)

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมมนุษย์ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือว่า มนุษย์จะอยู่โดยปราศจากวัฒนธรรมไม่ได้
2. วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาโดยกำเนิด และไม่ใช่สิ่งที่อาจถ่ายทอดทางพันธุกรรม นิสัยและความสามารถต่าง ๆ ของมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น
3. วัฒนธรรมของแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน และความแตกต่างนี้ไม่อาจนำมาเปรียบเทียบพิจารณาว่าวัฒนธรรมใดดีกว่า เพราะแต่ละวัฒนธรรมย่อมมีความเหมาะสมถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม
4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ (adaptive) ความจริงข้อนี้ปรากฏอยู่ในประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมของมนุษย์ โดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมักจะเป็นไปได้ 2 วิธี คือ วิธีที่หนึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในวัฒนธรรมเอง เช่นการประดิษฐ์คิดค้น วิธีที่สอง การเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอก เช่น การติดต่อวัฒนธรรมอื่นเป็นการลอกเลียนแบบแผนวัฒนธรรมจากวัฒนธรรมอื่นมาใช้
5. วัฒนธรรมเป็นผลรวมของหลาย ๆ สิ่ง ข้อนี้หมายความว่าวัฒนธรรมของสังคมหนึ่งเป็นผลรวมของแบบแผนหรือแนวทางการดำเนินชีวิตของหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน ส่วนต่าง ๆ หรือวัฒนธรรมของแต่ละแขนง แต่ละสาขาเหล่านี้ได้รวมกันเป็นวัฒนธรรมที่สมบูรณ์แบบของแต่ละสังคม

สุพัตรา สุภาพ (2541 : 36 – 37) ก็ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมไว้สอดคล้องกัน ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ได้มาโดยการเรียนรู้ เนื่องจากมนุษย์เราแตกต่างจากสัตว์ในแง่ที่เราอาศัยสัญชาตญาณกระทำการต่าง ๆ ได้น้อยมากหรือไม่ได้เลย และการเรียนรู้ก็ต้องเรียนรู้จากมนุษย์ด้วยกัน โดยเฉพาะ

จากกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นวัฒนธรรมจึงเป็นการถ่ายทอดโดยการเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางชีวภาพหรือทางกรรมพันธุ์ และการเรียนรู้ย่อมทำให้เกิดปฏิกริยาโต้ตอบสัมพันธ์กัน

2. เป็นมรดกทางสังคม วัฒนธรรมจะต้องมีการเรียนรู้ วัฒนธรรมจะต้องมีการสอนถ้าวัฒนธรรมต้องสิ้นสุดหรือสูญหายไป ก็แสดงว่าคนรุ่นก่อนไม่ได้ถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นต่อมา การที่วัฒนธรรมสามารถถ่ายทอดกันได้ก็เพราะมนุษย์มีภาษาเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด ภาษาจึงเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งที่ใช้กันในทุกวัฒนธรรม

3. เป็นวิถีชีวิตหรือแบบของการดำรงชีวิต ความคิดในเรื่องวัฒนธรรมทำให้สามารถจำแนกวัฒนธรรมของสังคมหนึ่งจากอีกสังคมหนึ่ง เป็นวัฒนธรรมเฉพาะอย่าง เพราะบุคคลเกิดในสังคมใดก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น โดยนัยนี้วัฒนธรรมไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกชาติหรือทุกยุคทุกสมัย

4. เป็นสิ่งที่ไม่คงที่ เพราะมนุษย์มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงของเดิมให้เหมาะสมสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

อาจกล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ของมนุษย์ และถ่ายทอดจากชนรุ่นหนึ่งสู่ชนรุ่นต่อไปในสังคม กลายเป็นมรดกทางสังคมที่ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ วัฒนธรรมมีบูรณาการ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างกันเป็นส่วนรวมของสังคมวัฒนธรรมในแต่ละส่วนจะเสริมสร้างความมั่นคงระหว่างกัน ทำให้พฤติกรรมของคนในสังคมมีความผสมกลมกลืนกันไป นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังมีความหลากหลาย (diversity) และมีความเป็นพลวัต (dynamic) ที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

1.4 หน้าที่ของวัฒนธรรม

หน้าที่ของวัฒนธรรมที่สำคัญมีดังนี้ มหาวิทยาลัยศรีปทุม (2540 : 38 - 39)

1. เป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบัน เช่น สถาบันครอบครัว เป็นต้น
2. เป็นตัวกำหนดบทบาทความสัมพันธ์หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งนี้ โดยผ่านกระบวนการอบรมให้รู้ระเบียบสังคม รวมทั้งกำหนดบทลงโทษ และให้รางวัลแก่สมาชิกด้วย
3. ทำหน้าที่ควบคุมสังคม การควบคุมเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการชีวิตหรือการแสดงออกของบุคคลและสิ่งที่จะเกิดขึ้น อันได้แก่ ขนบธรรมเนียมและกฎศีลธรรม เป็นต้น
4. ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ที่แสดงว่าสังคมหนึ่งแตกต่างไปจากอีกสังคมหนึ่ง เช่น รูปลักษณ์ การนุ่งห่ม ตลอดจนท่าทางการเดิน การพูด เสมือนเป็นวัฒนธรรมประเภทวัตรธรรมของสังคม
5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม เกิดความเป็นปึกแผ่น ความจงรักภักดีและอุทิศตนให้กับสังคม ทำให้สังคมอยู่รอด

6. เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้าง หล่อหลอม (moulding) บุคลิกภาพทางสังคมให้กับสมาชิก บุคลิกภาพเป็นผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างร่างกาย สภาพและการแสดงออกของจิตใจและประสบการณ์ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ได้แก่ ลักษณะทางชีวภาพ และลักษณะทางวัฒนธรรม

7. ทำให้สมาชิกแต่ละสังคมตระหนักถึงความหมาย และวัตถุประสงค์การมีชีวิตของตน อันเป็นความหมายของสถานการณ์และที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยมและจุดหมายปลายทาง

นอกจากนี้ เสาวภา ไพทยวัฒน์ (2538 : 11 – 12) กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมเป็นเครื่องกำหนดวิถีชีวิตของคนในสังคม วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญแก่ มนุษยชาติทุกเผ่าพันธุ์ ดังนั้นวัฒนธรรมจึงมีหน้าที่ต่อสังคมในภาพรวมและระดับครอบครัวหรือ วัฒนธรรมในส่วนย่อยของแต่ละสังคมตามลำดับ

หน้าที่ของวัฒนธรรมที่มีต่อสังคมในภาพรวมกล่าวคือ

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม
2. วัฒนธรรมเป็นผลรวมจากภูมิปัญญาของคนในสังคม

หน้าที่ของวัฒนธรรมในระดับครอบครัวหรือวัฒนธรรมในส่วนย่อยของแต่ละสังคม ทั้งนี้ เริ่มต้นตั้งแต่

1. การกำหนดบทบาทและสถานภาพของสถาบันครอบครัว วัฒนธรรมในแต่ละชาติ ศาสนา จะมีความแตกต่างกันในครอบครัวสังคมไทยให้ความสำคัญแก่สามีเปรียบเสมือน ช้างเท้าหน้า ภรรยาเป็นช้างเท้าหลัง

2. การกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกันของแต่ละสังคม ข้อปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ในสังคมและถือเป็นประเพณีการปกครอง อาทิเช่น การให้ความสำคัญของผู้เฒ่าในสังคม การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน การนับถือระบบอาวุโส เป็นต้น

3. การควบคุมคนในสังคมมิให้ประพฤติปฏิบัติตนที่ผิดต่อประเพณี ดังเช่นในสังคมไทย ให้ความสำคัญแก่การแต่งงานจะต้องมีประเพณีการสู่ขอ การหมั้น การแต่งงานโดยที่สังคมไทย ยังคงตำหนิชายหญิงที่ละเลยขนบธรรมเนียมประเพณีการแต่งงาน

4. การแสดงถึงสัญลักษณ์ของคนในสังคมใดสังคมหนึ่ง อาทิเช่น คนไทยจะมีการยกมือไหว้ แสดงการทักทาย อ้อลา ขอบคุณ ส่วนการแนะนำทักทายของคนสังคมอื่น เช่น สังคมตะวันตก ใช้การจับมือ สังคมญี่ปุ่นใช้การโค้งคำนับกัน เป็นต้น

สรุปหน้าที่ของวัฒนธรรม คือ รูปแบบที่ช่วยให้มนุษย์จัดระเบียบพฤติกรรมของตนเอง และแสดงออกพฤติกรรมนั้น ๆ ต่อครอบครัว ต่อสังคม โดยผ่านกระบวนการอบรมให้รู้ระเบียบสังคม มีการกำหนดบทลงโทษ ให้รางวัลแก่สมาชิกด้วย จึงเป็นการควบคุมสังคม ทั้งเป็นทางการโดยอาศัย กฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ ตราเป็นกฎหมาย และไม่เป็นทางการ ในรูปของ ขนบธรรมเนียมและ

ประเพณี ทำให้เกิดอุปนิสัย การนุ่งห่ม การพูด เกิดเป็นปึกแผ่น เกิดความรักความหวงแหน พร้อมทั้งจะปกป้องเพื่อให้วัฒนธรรมอันเป็นส่วนร่วมของตนยังคงอยู่ตลอดเวลา และเพื่อให้เกิดความสงบสุขแก่สังคม

1.5 ประเภทของวัฒนธรรม

เสาวภา ไพทยวัฒน์ (2538 : 5) และ อานนท์ อภาภิรม (2525 : 47 – 48)

กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นเรื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของคนในสังคมทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรม นักสังคมวิทยาจึงได้ให้ความเห็นในการแบ่งประเภทของวัฒนธรรมไว้ 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับทางด้านวัตถุ (Material culture) วัฒนธรรมประเภทนี้เน้นในสิ่งที่เป็นรูปธรรมอันเป็นผลผลิตทางภูมิปัญญาของคน ซึ่งเป็นที่มาของปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกด้าน

2. วัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางวัตถุ (Non-material culture) วัฒนธรรมประเภทนี้เน้นสิ่งที่ไม่ใช่รูปธรรม กล่าวคือ เป็นนามธรรมอันเกิดจากความคิดคำนึงในการอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งเป็นบ่อเกิดของ ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี จริยธรรม ค่านิยม ศิลป และสุนทรียศาสตร์ เป็นต้น

จากประเภทของวัฒนธรรมดังกล่าว กาลัก เต๊ะซันหมาก (2541 : 22) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมตามที่สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดไว้ในการให้ความหมายเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรม โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ซึ่งสอดคล้องกับที่นักสังคมวิทยาได้จำแนกไว้ข้างต้น ได้แก่

1. วัฒนธรรมด้านจิตใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นรากฐานหรือพื้นฐานของความรู้สึกนึกคิดที่โน้มน้าให้มนุษย์คิด พูด และทำด้วยความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ยังผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นไปด้วยความอบอุ่น ได้แก่ ภูมิปัญญา ความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม อุดมการณ์ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมด้านสังคม หมายถึง ระเบียบแบบแผนแห่งการดำเนินชีวิตที่ช่วยให้มนุษย์อยู่อาศัยและทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความเรียบร้อยงดงาม ได้แก่ ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น

3. วัฒนธรรมด้านวัตถุ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่แสดงออกซึ่งความประณีตแห่งความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคาร เครื่องประดับตกแต่งศิลปกรรม ตลอดจนผลงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น

สรุป ประเภทของวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมด้านวัตถุที่เน้นรูปธรรม การประดิษฐ์คิดค้นทั้งด้านปัจจัยสี่ ตลอดจนความคิดทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางวัตถุ ที่เป็นนามธรรมเกิดจากการอยู่ร่วมกันในสังคม รวมถึง ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี จริยธรรม ค่านิยม ศิลป และสุนทรียศาสตร์ เป็นต้น รวมทั้งวัฒนธรรมด้านจิตใจ ที่ก่อให้เกิด

เกิดสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นไปด้วยความอบอุ่น ได้แก่ ภูมิปัญญา ความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม อุดมการณ์ และวัฒนธรรมด้านสังคม ที่เป็นระเบียบแบบแผนแห่งการดำเนินชีวิตที่ช่วยให้มนุษย์ อยู่อาศัยและทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความเรียบร้อยงดงาม

2. สภาวัฒนธรรมอำเภอ

2.1 ความเป็นมา

สภาวัฒนธรรมอำเภอ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่องการตั้งสภาวัฒนธรรมจังหวัด ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2538 โดยอนุโลม

นอกจากนี้ จากการประชุมประสานแผนการปฏิบัติงานวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาค เมื่อ วันที่ 12 - 14 มกราคม 2544 ณ จังหวัดเชียงราย ได้มีมติให้สภาวัฒนธรรมอำเภอมีหน้าที่เพิ่มเติม ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ตามข้อ 2 ในประกาศคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ เรื่องการจัดตั้ง สภาวัฒนธรรมจังหวัด ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2538
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติงบประมาณตามแผนงาน / โครงการของ สภาวัฒนธรรมอำเภอ สภาวัฒนธรรมตำบลและชุมชนวัฒนธรรมในเขตความรับผิดชอบ ทั้งนี้ แผนงาน/โครงการที่ได้รับความเห็นชอบและพิจารณาอนุมัติงบประมาณจากสภาวัฒนธรรมอำเภอแล้ว จะต้องแจ้ง สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเพื่อแจ้งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสภาวัฒนธรรมจังหวัดทราบเพื่อเป็น ข้อมูลในการติดตามและประเมินผลและรายงานสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (ปัจจุบัน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้ถูกยุบไปตามการปฏิรูประบบราชการแล้ว และมีหน่วยงานใหม่ ที่เข้าดูแลแทนคือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด)
3. เป็นหน่วยปฏิบัติการทางวัฒนธรรมในอำเภอ โดยการจัดทำแผนงาน / โครงการที่ สอดคล้องกับนโยบายหรือแผนพัฒนาวัฒนธรรมแห่งชาติ หรือปัญหาและความต้องการทาง วัฒนธรรมของท้องถิ่น
4. ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจการดำเนินงานขององค์กรกับประชาชนให้มากที่สุด
5. ส่งเสริมให้มีการระดมทุนสำหรับการดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้มากขึ้น
6. ส่งเสริมให้มีการขยายเครือข่ายสภาวัฒนธรรมสู่ระดับท้องถิ่นตามความพร้อมและ ความเหมาะสม รวมทั้งร่วมกับศูนย์วัฒนธรรมอำเภอในการสร้างเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในท้องถิ่น เพิ่มขึ้น กล่าวคือหากโรงเรียนหรือวัด หรือหน่วยงานใดในชุมชน มีความพร้อมหรือสนใจที่จะเป็น ศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่นนั้น เช่น วัดบ้านหนองดี (ชื่อสมมุติ) มีของเก่าจำนวนมากที่ชาวบ้านบริจาค ให้วัด รวมทั้งวัดก็มีบุคลากรที่จะให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ได้ โดยศูนย์วัฒนธรรมนี้ก็จะ สามารถตั้งเป็น “ศูนย์วัฒนธรรมวัดบ้านหนองดี” ได้ โดยศูนย์วัฒนธรรมนี้เป็น เครือข่ายของ

ศูนย์วัฒนธรรมอำเภอและศูนย์วัฒนธรรมจังหวัดนั้น ๆ อีกที่หนึ่ง (รายละเอียดตามหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 1405/ว 2352 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2544)

ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2546 กระทรวงวัฒนธรรม ได้ประกาศ ระเบียบกระทรวงวัฒนธรรม ว่าด้วยสภาวัฒนธรรม พ.ศ. 2546 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กระทรวงวัฒนธรรม จึงวางระเบียบ กระทรวงวัฒนธรรมว่าด้วยสภาวัฒนธรรมขึ้น ซึ่งในส่วนของที่เกี่ยวกับสภาวัฒนธรรมอำเภอนั้น ในระเบียบกระทรวงวัฒนธรรมฉบับนี้ ได้มีการกำหนดให้มีการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมอำเภอ รับสมัครสมาชิก 3 ประเภท คือ สมาชิกสามัญ สมาชิกกิตติมศักดิ์ และ สมาชิกวิสามัญ และดำเนินการยกย่องธรรมเนียมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ให้สอดคล้องกับระเบียบฯ โดยคณะกรรมการจัดการเลือกตั้ง ศึกษกรรมการสภาวัฒนธรรมตำบลและผู้แทนองค์กรภาคีทุกแห่ง เข้าร่วมประชุม เพื่อดำเนินการเลือกตั้ง

2.2 โครงสร้างและองค์ประกอบ

สภาวัฒนธรรมประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากผู้แทนองค์กรที่ดำเนินงานวัฒนธรรมหรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่น ซึ่ง เป็นองค์กรเครือข่ายวัฒนธรรมไม่น้อยกว่า 5 กลุ่ม ที่เป็นองค์กรภาคี ดังนี้

- 1.) องค์กรภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองท้องถิ่น และ องค์กรภาครัฐที่เป็นองค์กรอิสระ หรือองค์กรภาครัฐในลักษณะอื่น ๆ ที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่น ๆ
- 2.) องค์กรภาคเอกชน ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันจัดตั้งและดำเนินการตาม กฎหมายและกฎระเบียบของราชการ เช่น สมาคม มูลนิธิ องค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรพัฒนา เอกชน และองค์กรการกุศล หรือองค์กรภาคเอกชนอื่น ๆ ที่ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่น ๆ
- 3.) องค์กรภาคชุมชน ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันตามความสมัครใจและความถนัด ของประชาชน นอกเหนือจากองค์กรตาม 2.) และดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่น ๆ เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน กลุ่มประชาสัมคม กลุ่มออมทรัพย์
- 4.) องค์กรภาคธุรกิจ ได้แก่ องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของผู้ประกอบการทางธุรกิจ ต่าง ๆ เช่น บริษัท ห้างร้าน หรือร้านค้า สถานบริการ สถาบันการเงิน สหกรณ์ สื่อมวลชน และ องค์กรธุรกิจอื่น ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ๆ
- 5.) องค์กรภาควิชาการ ได้แก่ สถาบันการศึกษา หน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ศูนย์วัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ สถานประกอบการ กลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ๆ

2.3 การดำเนินงาน

2.3.1 ขอบเขตหน้าที่ของสภาวัฒนธรรม

ให้สภาวัฒนธรรมทุกระดับ มีหน้าที่ในการส่งเสริมและประสานงานการดำเนินงานของกระทรวงวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ดังนี้

- 1.) เสนอข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานวัฒนธรรม
- 2.) เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการดำเนินงาน วัฒนธรรมรวมทั้งเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม
- 3.) ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภาคีและเครือข่าย วัฒนธรรม
- 4.) ระดมทรัพยากร บุคลากรและสรรพกำลังต่าง ๆ จากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรม
- 5.) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมขององค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมต่าง ๆ เพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา สร้างสรรค์ เผยแพร่ แลกเปลี่ยน สืบทอดและใฝ่ระวังทางวัฒนธรรม
- 6.) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กรภาคีและเครือข่าย วัฒนธรรมต่าง ๆ
- 7.) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัด กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ขอความร่วมมือ

2.3.2 ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรม

- 1.) ให้สภาวัฒนธรรมทุกระดับจัดให้มีธรรมนูญสภาวัฒนธรรมของตนเอง เพื่อใช้เป็น ขอบบังคับในการบริหารจัดการและการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม โดยมีสาระสำคัญดังนี้ ชื่อสภาวัฒนธรรม บททั่วไป วัตถุประสงค์ สมาชิก คณะกรรมการ การประชุม แนวทางการดำเนินงาน เบ็ดเตล็ด บทเฉพาะกาล
- 2.) สาระสำคัญของธรรมนูญ ให้ธรรมนูญของสภาวัฒนธรรมอำเภอสอดคล้องกับธรรมนูญ ของสภาวัฒนธรรมจังหวัด
- 3.) การจัดทำและแก้ไขธรรมนูญ ให้สำนักงานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมร่วมกับผู้แทน ที่ได้รับมอบหมายในสัดส่วนที่เท่ากันเป็นผู้ร่างธรรมนูญ และนำเสนอที่ประชุมใหญ่สามัญ สมาชิก ให้ความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกที่เข้าประชุม จึงจะใช้บังคับได้ ส่วนการ แก้ไขธรรมนูญ ให้คณะกรรมการหรือสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าหรือจำนวนตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญ

เสนอขอแก้ไขและการแก้ไขดังกล่าวให้ที่ประชุมใหญ่สามัญสมาชิกพิจารณา

ให้สภาวัฒนธรรมบริหารงานในรูปคณะกรรมการ โดยมีโครงสร้างของคณะกรรมการ ดังนี้

- 1.) ประธาน
- 2.) รองประธาน
- 3.) เลขาธิการ
- 4.) ผู้ช่วยเลขาธิการ
- 5.) กรรมการฝ่ายอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ประเภทและที่มาของกรรมการ

1.) กรรมการโดยตำแหน่ง ให้ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลเป็นกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ให้ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเป็นกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ให้ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัด เป็นกรรมการสภาวัฒนธรรมภาค

2.) กรรมการที่เป็นผู้แทนจากองค์กรภาคี

3.) กรรมการอื่น ๆ ได้แก่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหรือกรรมการกิตติมศักดิ์ตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญ

4.) กรรมการทุกประเภทมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ในกรณีที่

คณะกรรมการชุดเดิมหมดวาระลง ให้มีการสรรหาคณะกรรมการชุดใหม่ภายใน 45 วัน และให้คณะกรรมการชุดเดิมรักษาการไปก่อนจนกว่าจะมีคณะกรรมการชุดใหม่

5.) การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ

(1.) หมดวาระ

(2.) ตาย

(3.) ลาออก

(4.) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5.) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษหรือความผิด

ที่ได้กระทำโดยประมาท

(6.) มีความประพฤติเสื่อมเสียอย่างร้ายแรง

(7.) สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด ยื่นรายชื่อเพื่อ

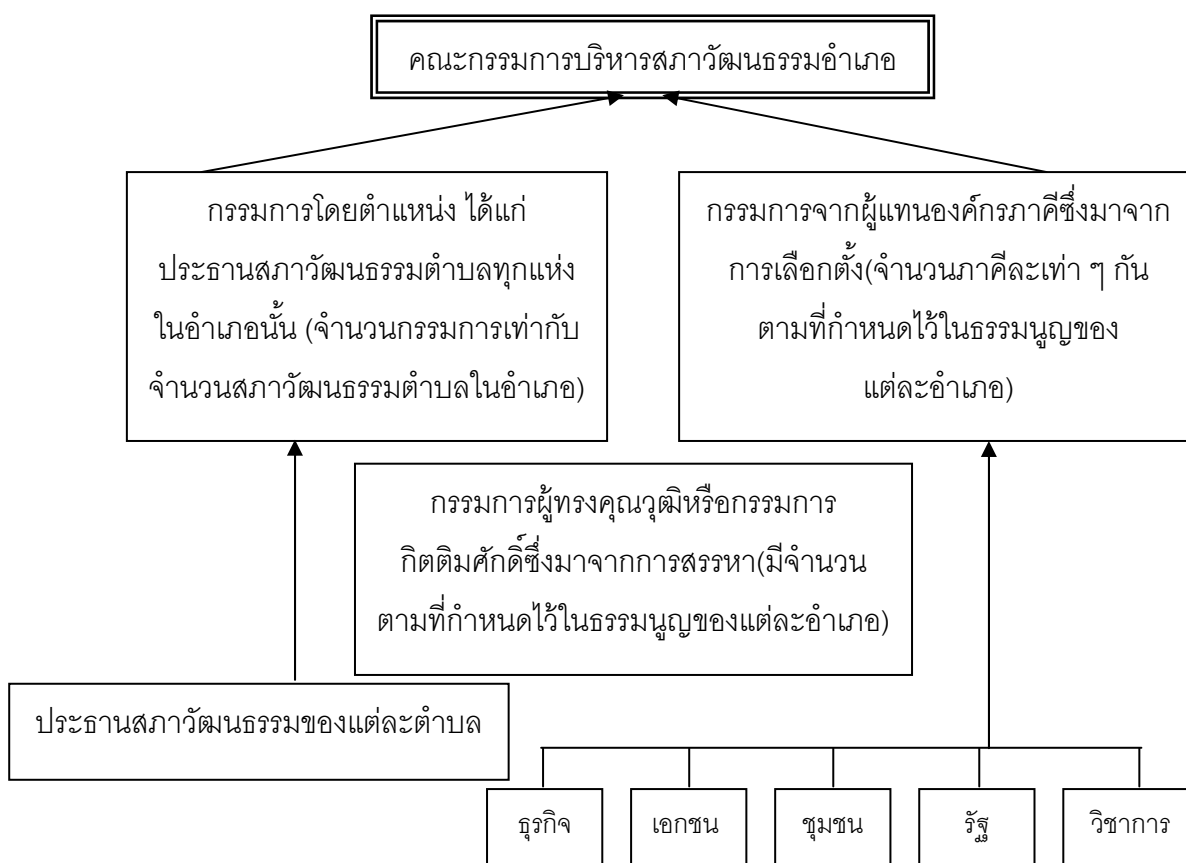
ขอให้คณะกรรมการพิจารณาถอดถอนออกจากตำแหน่ง

(8.) ขาดประชุมติดต่อกันเกิน 3 ครั้ง โดยไม่มีการลา ไม่ส่งผู้แทนเข้าประชุม

6.) ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

(1.) กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางดำเนินงานวัฒนธรรมในท้องถิ่น

- (2.) ประสานงานและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมในท้องถิ่น
- (3.) กำหนดมาตรการในการดำเนินงานให้ครอบคลุมความหมายและขอบข่ายงานวัฒนธรรม
- (4.) ให้ความเห็นชอบโครงการและอนุมัติงบประมาณเพื่ออุดหนุนและสนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรมในท้องถิ่น
- (5.) ส่งเสริมและกระตุ้นให้องค์กรในท้องถิ่นมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมในรูปการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมงานวัฒนธรรมและรูปแบบอื่น ๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
- (6.) ส่งเสริมให้มีการระดมทุนจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานวัฒนธรรม
- (7.) ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรภาคีและเครือข่ายวัฒนธรรมมีการประสานสัมพันธ์กันในระบบเครือข่ายทางวัฒนธรรม
- (8.) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาและวิจัยวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง
- (9.) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมถึงให้มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง
- (10.) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างท้องถิ่นและระหว่างประเทศอย่างกว้างขวาง
- (11.) พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมและการขออนุญาตจัดตั้งสมาคม มูลนิธิ ที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับวัฒนธรรมในท้องถิ่นก่อนนำเสนอขออนุมัติจัดตั้งจากผู้มีอำนาจจัดตั้ง
- (12.) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใด ๆ ในกิจการของสภาวัฒนธรรม
- (13.) ปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จังหวัดหรือกรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 3 แสดงที่มาของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะกรรมการ

การบริหารงานในองค์กรยุคปัจจุบันนี้ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า การทำงานและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการระดมของสมองของบุคคลในการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร การบริหารงานโดยระบบคณะกรรมการ (Committee System) เป็นอุปกรณ์สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานหรือการทำงานซึ่งเข้าใจได้ว่าจะทำหน้าที่ช่วยให้มีการประสาน (Coordination) เกิดขึ้น เป็นการทำงานที่เป็นหลักประกันในคุณภาพ ความถูกต้องและเป็นการระดมสติปัญญา ความสามารถของคนทำงานร่วมกัน ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันก็จะเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2529 : 171) เพราะคณะกรรมการมักจะแก้ปัญหาหรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรได้ดีกว่าบุคคลทั่วไป เพราะโดยปกติคณะกรรมการมักจะเป็นศูนย์รวมของผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อมาร่วมกันแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Stoner. 1978 : 302) คณะกรรมการอาจจะจัดตั้งขึ้นได้

หลายแบบ ตามแต่ วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของการที่จะใช้คณะกรรมการดังกล่าว เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาจัดทำนโยบาย ช่วยงานด้านบริหาร ช่วยคิดค้นวางแผนต่าง ๆ หรือช่วยรวบรวมข้อมูล ซึ่งคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นนั้น อาจมี ความสำคัญแตกต่างกันไป เช่น คณะกรรมการในระดับสูงมักจะมี ความสำคัญ และมีอำนาจมากกว่าคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นในระดับต่ำกว่าในองค์การ ความแตกต่าง ในเรื่องของความสำคัญของคณะกรรมการแต่ละชุดจะมีมากขึ้นโดยอ้อมแล้วแต่สถานการณ์ของ คณะกรรมการที่มีสิทธิทำการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วย หรือเป็นแต่เพียงคณะกรรมการที่คอยให้ คำแนะนำปรึกษาเท่านั้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 331 – 332)

3.1 ความหมายของคณะกรรมการ

คำว่า “คณะกรรมการ” ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2534 : 6) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าเป็นคณะร่วมทำงาน ถ้าร่วมกันเป็นองค์ประชุม เรียกว่า คณะกรรมการ ในความหมายโดยทั่วไป คณะกรรมการ เป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติภารกิจในด้านการบริหาร นิวแมน,วอร์เรนและนี(Newman, Warren and Schnee. 1982 : 348) ซึ่งพุตตี (Putti. 1987 : 136 – 137) ได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันว่า คณะกรรมการ เป็นรูปแบบ การจัดองค์การรูปแบบหนึ่ง ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นเมื่อองค์การต้องการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจจาก กลุ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิค และ กุลเล็ต (Hick and Gullett. 1987 : 360)ที่ได้ให้ความหมาย คณะกรรมการ ไว้ว่า คณะกรรมการเป็นกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันพิจารณาหรือตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของรูและบายเออร์ส (Rue & Byars. 1995 : 261) ที่ได้กล่าวถึงคณะกรรมการ ไว้ว่า คณะกรรมการเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อร่วมพิจารณาหรือร่วม ตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร และมีความหมายคล้ายคลึงกับทัศนะของเชอร์แมนรอน, เจอร์ (Schermerhorn, Jr. 1999 : 354) ที่ได้กล่าวถึงคณะกรรมการว่า คณะกรรมการเป็นกลุ่มคนที่ได้รับการ แต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ทำงานใดงานหนึ่งอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสมาชิกใน คณะกรรมการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ พงษ์ฐา ศรีสิทธิยานนท์ (2534 : 65) ได้กล่าวถึงการบริหารในรูปคณะกรรมการว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการนั้น ก็คือการทำงานที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับเลือกตั้งเป็นตัวแทน เพื่อร่วมกันทำหน้าที่ ปฏิบัติงานหรือพิจารณาปัญหา ค้นหาคำตอบ ข้อยุติ หรือคำวินิจฉัย แล้วรวบรวม คำตอบ ข้อยุติ คำวินิจฉัย หรือข้อเสนอแนะ เสนอต่อองค์การ เพื่อองค์การได้ใช้เป็นบรรทัดฐานดำเนินงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารงานในองค์คณะบุคคลเป็นวิธีการบริหารงาน ที่ดีที่สุดในยุคปัจจุบัน เพราะช่วยให้ข้อมูลสมบูรณ์ขึ้น การตัดสินใจรอบคอบขึ้น ทำให้งานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นการระดมความคิดจากบุคคลหลายฝ่าย สามารถลดปัญหาความขัดแย้งใน

องค์การ และเป็นการกระจายอำนาจการบริหารให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของณัฐเสจ โภทศิรทอง (2538 : 14) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการบริหารในรูปแบบ คณะกรรมการว่า เป็นการบริหารแบบประชาธิปไตยที่ได้เลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันทำงาน โดยมีเป้าประสงค์ร่วมกัน และช่วยกันระดมพลังทั้งทางสมอง กายและใจ เพื่อให้การทำงานนั้นดำเนินไปถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ลักษณะของคณะกรรมการ

โดยทั่วไปแล้ว คณะกรรมการจะมี 2 ลักษณะ ได้แก่ คณะกรรมการเฉพาะกิจและ คณะกรรมการถาวร (ad hoc committee and standing committee) คณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad hoc committee) เป็นคณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ คณะกรรมการ ดังกล่าว จะมีหน้าที่ศึกษาและแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งขององค์กร เมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว คณะกรรมการชุดนี้จะหมดวาระลง อีกลักษณะหนึ่ง คือ คณะกรรมการถาวร (Standing committee) ซึ่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารองค์กรในงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องระยะยาว หรือเรื่องที่ต้องปฏิบัติสม่ำเสมอ พุดติ , เมสคอน และคนอื่น (Putti. 1987 : 137 ; Mescon and others. 1988 : 481, Rue and Byars 1995 : 261)

จากความหมายของคณะกรรมการดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น อาจกล่าวได้ว่า คณะกรรมการจะมีลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้ (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2529 : 172 – 175)

1. คณะกรรมการจะต้องมีการแต่งตั้ง ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดฐานะหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการแต่งตั้งนั้นจะเป็นกรณีที่ตั้งตั้งโดยตรงก็ได้ หรือจะเป็นโดยกรณีให้มีการคัดเลือกหรือเลือกสรร ก่อนก็ตาม

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการจะต้องมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทราบแน่ชัด อันเป็นขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบว่าคณะกรรมการชุดนั้น ๆ มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรอย่างไร

3. ในการแต่งตั้งคณะกรรมการนั้น นอกจากจะระบุขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว บางคณะกรรมการยังอาจจะมีการกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ไว้ด้วย

4. การแต่งตั้งคณะกรรมการถ้าในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งจากบุคคลในองค์กรทั้งของราชการ ต่าง ๆ เพื่อให้มาทำหน้าที่วินิจฉัยร่วมกันแล้ว ไม่ควรตั้งบุคคลต่างระดับกันจนเกินไปนัก

5. การแต่งตั้งคณะกรรมการควรจะได้คำนึงถึงประโยชน์อย่างแท้จริงของคณะกรรมการ กล่าวคือ การแต่งตั้งควรจะได้พิจารณาแต่งตั้งเฉพาะบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หรือ ประสบการณ์ที่คณะกรรมการนั้นต้องการ

6. การแต่งตั้งคณะกรรมการนั้น โดยข้อเท็จจริงก็เพื่อให้คณะกรรมการได้ปฏิบัติหน้าที่
 เพิ่มความสามารถเพื่อประโยชน์ของคณะกรรมการ บุคคลผู้นั้นควรมีเวลาพอ ทั้งสละเวลาให้ได้ใน
 การมาร่วมประชุม มีไทม์ตั้งขึ้นเฉย ๆ ไม่ได้มาร่วมประชุมเลย

7. โดยสภาพของคณะกรรมการนั้น งานสำคัญหรือลักษณะของการทำงานของ
 คณะกรรมการก็คือการประชุม ดังนั้นคณะกรรมการต้องมีการประชุมในการประชุมต้องมีการพูดมีการ
 อภิปรายและถ้าคณะกรรมการไม่ค่อยอยากจะทำ ไม่ค่อยอยากจะทำอภิปราย ก็เป็นอุปสรรคอยู่มาก

8. ด้วยการทำงานของคณะกรรมการที่จะต้องมีการควบคุม และเพื่อที่จะ
 ดำเนินการประชุมให้สัมฤทธิ์ผลดีมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความสำคัญในคณะกรรมการก็คือประธาน
 คณะกรรมการ ซึ่งประธานคณะกรรมการนี้อาจจะแต่งตั้งพร้อม ๆ กับการแต่งตั้งคณะกรรมการ

ประธานคณะกรรมการจะเป็นบุคคลสำคัญ จะต้องมีความรู้มีความสามารถในเรื่องที่
 อภิปรายสามารถควบคุมการประชุม สามารถสรุปประเด็น ตลอดจนมีกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้
 คณะกรรมการได้มีบทบาทในการพูด การอภิปราย ประธานที่ประชุมต้องเปิดโอกาสให้กรรมการได้พูด
 ต้องมีอารมณ์ดี พร้อมทั้งจะฟังต้องเข้าใจในการแก้ไขปัญหาในการประชุม การประชุมก็จะเรียบร้อย
 และบังเกิดผลดีได้

เลขานุการที่ประชุมก็เช่นเดียวกันถือได้ว่าเป็นตัวจักรอันสำคัญของคณะกรรมการ
 เลขานุการจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการกำกับการจัดบันทึกการประชุม สามารถใช้ถ้อยคำหรือ
 ภาษาในการจัดบันทึกการประชุมดี เข้าใจในมติ เข้าใจในประเด็นที่อภิปรายหรือตกลงกันในที่ประชุม
 นอกจากนี้เลขานุการยังจะต้องเป็นผู้เตรียมเอกสารการประชุม เข้าใจในการจัดหาข้อมูล เพื่อช่วยในการ
 วินิจฉัยของคณะกรรมการและไม่เพียงแต่เท่านั้น เลขานุการนั่นเองจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการ
 เตรียมระเบียบวาระการประชุมจัดสถานที่ประชุม ตลอดจนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการประชุมด้วย

9. ดังได้กล่าวแล้วว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการนั้น ก็คือการที่คณะกรรมการ
 แต่ละคนจะต้องพูด ต้องอภิปราย ต้องช่วยกันระดมสมอง ความคิด เพื่อให้การทำงานของ
 คณะกรรมการมีประสิทธิภาพ เมื่อเป็นเช่นนี้ในการประชุมแต่ละครั้งคณะกรรมการควรจะได้มีเวลา
 ศึกษาเรื่องที่จะต้องประชุม เมื่อถึงวาระการประชุมจะได้พร้อมที่จะพูดหรืออภิปรายได้ แต่ถ้า
 คณะกรรมการไม่ศึกษาเรื่องหรือไม่มีการเตรียมตัวอย่างใดเลย ก็คงจะทำให้ไม่ได้มีส่วนในการที่จะพูด
 หรืออภิปราย และในที่สุดก็ไม่ได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือการทำงานของคณะกรรมการนั้น ๆ

10. ดังได้กล่าวแล้วว่าโดยระบบคณะกรรมการนี้ภารกิจของคณะกรรมการก็คือการประชุม
 การประชุมก็คือการที่จะต้องพูด อภิปรายเพียงโวหารหว่านล้อมกันต่าง ๆ นานา โดยเหตุนี้เองในทาง
 จิตวิทยาคณะกรรมการน่าจะได้ตระหนักว่ามารยาทเป็นสิ่งสำคัญ การรู้จักฟัง การควบคุมอารมณ์เป็น
 สิ่งสำคัญ

ตามที่ได้กล่าวมาทั้งหมด 10 ประการนี้ ถือได้ว่าเป็นบัญญัติสิทธิประการของลักษณะอันสำคัญของคณะกรรมการ อันจะนำมาซึ่งความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและจะนำมาซึ่งการทำงานของคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพได้

การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้นเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ทอริงตันและเวจท์แมน(Torrington and Weightman. 1994 : 452) โดยกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจะมาจากผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขาเข้ามา ร่วมกันพิจารณาตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียว ดังเป็นที่ยอมรับกันว่าการตัดสินใจทำงานโดยคนคนเดียวมักจะไม่ได้ออกมาตามที่คาดหวัง แม้ว่าคน ๆ นั้นจะใหญ่ที่สุดในองค์กรก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรใหญ่ ๆ การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานที่อาศัยมันสมองและความถนัดที่แตกต่างกัน ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งเป็นการทำงานที่ได้ผลดีที่สุด (ชาลีรัตน์ จำรัสพร. 2543 : 12) ความสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่ผ่านมา นั้น เกิดจากความพร้อมเพรียงกันเป็นทีม เป็นหมู่ เป็นเหล่ามากกว่าเกิดจากความสามารถของใครคนใดคนหนึ่งแต่เพียงคนเดียว องค์กรใดที่สามารถพัฒนาทีมงานที่แข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นย่อมที่จะเจริญก้าวหน้ามีผลผลิตมากกว่าองค์กรอื่นที่มีขนาดเดียวกัน ยิ่งปัจจุบันนี้มีความสามารถของมนุษย์จะพัฒนาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องมากขึ้น การอยู่รอดของมนุษย์จึงต้องพึ่งพาความสามารถของผู้อื่นในแต่ละด้านมากกว่าแต่ก่อน (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2539 : 15)

คณะกรรมการเป็นการทำงานในลักษณะหนึ่งของการทำงานเป็นทีม ซึ่งทีมคือกลุ่มบุคคลซึ่งร่วมกันทำงานด้วยความขยันขันแข็ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ด้วย เซอร์เมอร์ฮอร์น, เจอาร์และคนอื่น(Schermerhorn, Jr. and others. 2000 : 194) ดังนั้น การมีทีมงานที่ดีจำเป็นจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นทางการ (Formal) และที่ไม่เป็นทางการ (Informal) ที่สำคัญดังต่อไปนี้ (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ และธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์. 2539 : 25 – 26)

1. มีเป้าหมายร่วมของกลุ่มเป็นที่แน่ชัด ทุกคนในทีมเข้าใจชัดเจนและเต็มใจที่จะยอมรับ โดยยอมเอาตัวเองเข้าผูกพันกับเป้าหมายร่วมนั้น ๆ อย่างแท้จริง
2. แต่ละคนในทีมมีความเข้าใจในขอบเขตของฐานะบทบาท ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่อย่างแน่ชัด
3. แต่ละคนในแต่ละตำแหน่ง จะต้องเข้าใจในความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของงานของตนกับของคนอื่น ๆ ในทีม และพร้อมที่จะให้หรือรับความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

4. สมาชิกของทีมจะทำงานแบบยืดหยุ่นโดยมีทัศนคติยึดถือว่า ลักษณะหน้าที่การงานที่ปฏิบัติจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบ (Forms Follows Function) มิใช่รูปแบบเป็นตัวกำหนดลักษณะหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ (Function Follows Form)
5. มีพฤติกรรมการทำงานในระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในลักษณะของแบบการทำงานร่วมกับคน (Work with people) มิใช่เป็นแบบทำงานบนหัวคน หรือกดหัวคน (Work on people)
6. สมาชิกแต่ละคนในทีมจะต้องรู้จักตัวเองได้อย่างเพียงพอต่อการที่จะเข้าใจเกี่ยวกับตัวเองได้อย่างแท้จริง
7. นอกจากแต่ละคนจะรู้จักและเข้าใจตัวเองได้ดีเพียงพอแล้ว จะต้องรู้จักและเข้าใจเพื่อนในทีมได้ดีเพียงพออีกด้วย
8. การวางแผนตลอดจนการดำเนินกิจกรรมการงานใด ๆ ภายในทีม จะเปิดโอกาสให้ทุกคนที่อยู่ในทีมได้มีส่วนร่วมในการนั้น ๆ ด้วยอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีการเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อยเป็นอย่างดีอีกด้วย
9. จะมีการประชุมทีมซึ่งอาจจะเป็นประจำสัปดาห์/เดือน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเปิดช่องให้นำเอาปัญหาออกมาพูดกันอย่างอิสระ เพื่อการปรึกษาหารือแนะนำ เพื่อการติดตามความก้าวหน้าของงาน และเพื่อการกระชับความสัมพันธ์ภายในทีมให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น
10. การสื่อสารและสัมพันธ์ภายในทีมจะมีแต่บรรยากาศของความไว้วางใจกันและเปิดเผยต่อกันและกันสูง จนกระทั่งทุกคนกล้าที่จะพูดอย่างที่เป็นความรู้สึกและอย่างตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ของทีมและขององค์การ
11. ภายในทีมจะปฏิบัติวิธียาโต้ตอบหรือความขัดแย้งในทางความคิดเห็นสูง (High in idea conflict) ขณะเดียวกันความขัดแย้งในทางส่วนตัวจะมีน้อยมาก
12. การบริหารจัดการขัดแย้งภายในทีมจะใช้วิธีการแบบเผชิญหน้าแก้ปัญหาด้วยข้อมูลข้อเท็จจริงโดยมุ่งหวังต่อความเข้าใจและการสื่อสารที่ดีระหว่างกันและกัน
13. จะมีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ในเรื่องขาดความรู้ ความสามารถตลอดจนความแตกต่างของแต่ละคนในทีมให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด
14. การตัดสินใจใด ๆ ภายในทีมจะอาศัยข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (Fact) แทนข้อมูลที่เป็นเพียงความรู้สึกนึกคิด (Felt) และการตัดสินใจนั้นจะกระทำกัน ณ แหล่งที่มีข้อมูลที่สุดแทนที่จะยึดถือเอาแหล่งที่มีตำแหน่งสูง ๆ เป็นจุดศูนย์กลางในการตัดสินใจเท่านั้น

15. ภาวะความเป็นผู้นำภายในกลุ่มจะไม่ใช่ไปในลักษณะที่ว่านายคนเดียวเท่านั้นที่ผูกขาด แต่ภาวะความเป็นผู้นำจะกระจายไปทั่วภายในทีม และอาจจะเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาชั้นล่าง ๆ ได้เสมอ

16. จะมีหัวหน้าทีมที่ไม่เพียงเป็นนักพูดที่ดีเท่านั้น แต่จะต้องเป็นนักฟังที่ดี และที่ตั้งใจอย่างแท้จริงอีกด้วย

17. กรณีที่สมาชิกใหม่เข้ามาสังกัดในทีม จะมีวิธีปฏิบัติที่จะปรับทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนความคาดหวังของคนใหม่ให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับทีมอย่างรวดเร็ว

18. สมาชิกในทีมมีการยอมรับนับถือและเคารพในความแตกต่างของความรู้ความสามารถของแต่ละคนในแต่ละด้านอย่างเต็มที่

19. มีหัวหน้าทีมที่เป็นแบบอย่างได้ทั้งในแง่มาตรฐาน และความประพฤติในการทำงาน

20. มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี เช่น ระบบการให้คุณให้โทษ ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ที่สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยต่อการที่จะให้คนกล้าคิด กล้าเขียน และกล้าทำในสิ่งที่ดี และที่ถูกต้องต่อการทำงานเป็นทีมต่อไป

3.3 เหตุผลในการใช้คณะกรรมการ

คณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งขององค์กร เช่นเดียวกับที่บุคคลคนหนึ่งได้รับมอบหมาย แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการสามารถจัดการในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลเพียงคนเดียว เพราะกลุ่มบุคคลนั้นมีความสามารถในการจัดการแตกต่างจากคนเพียงคนเดียว พราสาท (Prasad, 1982 : 214) ดังนั้น การใช้คณะกรรมการจึงมีความจำเป็นเนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (Koontz and Weithrich, 1988 : 244 – 248)

1. ทำให้มีการพิจารณาตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยความคิดเห็นของกลุ่ม
2. เนื่องจากกลัวว่าจะเป็นการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเพียงคนเดียวมากเกินไป
3. เป็นการระดมความรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถจากสาขาต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันให้ข้อคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ
4. ช่วยในการประสานงานด้านการวางแผนและนโยบายขององค์กร
5. ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน
6. ช่วยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งได้รับการกระตุ้นให้เกิดการอยากมีส่วนร่วม และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่
7. ช่วยให้ผู้บริหารหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติงานบางอย่างที่ไม่ประสงค์จะปฏิบัติเอง โดยมอบให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ

นอกจากนี้ เมสคอนและคนอื่น ๆ (Mescon and others. 1988 : 484 – 485) ยังได้ให้เหตุผลที่องค์การตัดสินใจ ใช้การบริหารในรูปคณะกรรมการ ดังนี้

1. องค์การจะให้คณะกรรมการเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะทาง
2. คณะกรรมการจะเป็นผู้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. เมื่อองค์การต้องการความร่วมมือจากหน่วยต่าง ๆ ในองค์การ คณะกรรมการจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารได้เข้าใจบทบาทของตนเองได้ดีขึ้น
4. เมื่อองค์การไม่สามารถมอบหมายความรับผิดชอบให้ใครคนใดคนหนึ่ง แต่เพียงลำพังก็จะมอบอำนาจให้แก่คณะกรรมการ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงานด้วย

การบริหารงานในรูปคณะกรรมการนั้นจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของการทำงานในองค์กร เพราะทีมงานเป็นกลุ่มคนซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญและยอมรับในวัตถุประสงค์ซึ่งพวกเขามีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน (Greenberg and Baron. 1997 : 270) ดังที่โรบบินส์และคูลเตอร์ (Robbins and Coulter 1996 : 509 – 510) ได้กล่าวถึงเหตุผลในการใช้ทีมงานไว้ดังนี้

1. ในการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดการประสานงานร่วมกัน จึงเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศของความพึงพอใจในการทำงาน
2. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์การทำงานได้อย่างดี
3. ช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
4. การทำงานโดยทีมงานก่อให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว

3.4 ประโยชน์ของคณะกรรมการ

นอกจากเหตุผลของการใช้คณะกรรมการดังกล่าวแล้ว พยอม วงศ์สารศรี (2537 : 124) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการแต่งตั้งคณะกรรมการไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการช่วยในการระดมความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนที่ไม่สามารถแก้ไขด้วยบุคคลคนเดียว
2. มีการประสานกิจกรรมของแผนกต่าง ๆ ในองค์การเป็นอย่างดี
3. เป็นพื้นฐานในการติดต่อสื่อสาร บางครั้งวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานธุรกิจไม่สามารถเขียนออกมาให้ชัดเจน
4. การอภิปรายกลุ่มในคณะกรรมการช่วยให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในหมู่พนักงาน

5. คณะกรรมการเป็นสื่อที่ดีในการฝึกหัดและการให้ความรู้แก่พนักงานผู้ซึ่งจะเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้น

6. เป็นการป้องกันการเน้นอำนาจที่บุคคลคนเดียว

สำหรับ เบเดียน (Bedeian. 1993 : 515) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของคณะกรรมการว่าการดำเนินงานของคณะกรรมการนั้นก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ได้แก่

1. การตัดสินใจของคณะกรรมการเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในคณะกรรมการด้วยกัน ดังนั้นจึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวกขึ้น

2. คณะกรรมการประกอบด้วยกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง ดังนั้นผู้แทนในคณะกรรมการจึงสามารถที่จะแยกแยะปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

3. การทำงานโดยคณะกรรมการเป็นการกระจายอำนาจ การตัดสินใจในบางเรื่องมีความสำคัญและซับซ้อนเกินกว่าที่ใครคนใดคนหนึ่งจะตัดสินใจเพียงลำพังได้

4. คณะกรรมการสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว

5. คณะกรรมการสามารถช่วยในการฝึกอบรมผู้บริหารรุ่นใหม่ได้

นอกจากนี้ในทัศนะของลูธานส์ (Luthans. 1998 : 284 – 285) คณะกรรมการมีประโยชน์ดังนี้

1. เป็นการตัดสินใจที่มาจากกระบวนการระดมความคิดของสมาชิกในคณะกรรมการที่มีความรู้ประสบการณ์ที่หลากหลาย

2. การบริหารโดยคณะกรรมการเป็นวิธีการที่ช่วยลดข้อขัดแย้งในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังก่อให้เกิดการประสานงานอันดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรด้วย

3. การบริหารงานโดยคณะกรรมการก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

5. คณะกรรมการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

4. ยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : รักษา สืบทอด วัฒนธรรมของชาติและความหลากหลายของวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างมั่นคง

1. ศึกษาวิจัย อนุรักษ์ มรดกทรัพย์สินทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมให้เป็นระบบโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

2. ส่งเสริม พิธีกรรม สืบทอด ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมไทย

3. พิธีกรรม สืบทอด ภูมิปัญญาไทย

4. อารักขาวัฒนธรรมระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

กิจกรรมในยุทธศาสตร์ที่ 1 เช่น

- เชิดชูวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดต่างๆ
- ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาโลก

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างค่านิยม จิตสำนึก และภูมิปัญญาคนไทย

1. สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อให้โอกาสแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
2. ส่งเสริมให้เกิดโอกาสแห่งการเรียนรู้สร้างสรรค์และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางศิลปะและวัฒนธรรมด้วยการจัดการศึกษาเฉพาะทาง ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตลอดชีวิต
3. ส่งเสริมการนำหลักธรรมทางศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างสอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
4. การสร้างค่านิยม จิตสำนึกในสังคมไทยในกลุ่มคนทุกกลุ่ม ทุกระดับให้เห็นคุณค่าในศิลปะ และวัฒนธรรม

กิจกรรมในยุทธศาสตร์ที่ 2 เช่น

- พิพิธภัณฑ์ชนชาติไทย หอศิลป์ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ อุทยานประวัติศาสตร์ แหล่งโบราณสถาน แหล่งมรดกโลก
- สร้างค่านิยมให้เกิดความรักชาติ
- ปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมองค์กร

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : นำทุนวัฒนธรรมของประเทศมาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

1. การศึกษาวิจัยและประยุกต์ สร้างสรรค์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดคุณค่า
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ไทยเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
3. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเพื่อสร้างความสมานฉันท์ที่เกิดขึ้นกับคนในชาติ
4. ใช้มิติทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเป็นสื่อในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ

กิจกรรมในยุทธศาสตร์ที่ 3 เช่น

- ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของภูมิภาค
- ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมแห่งเอเชียอาคเนย์ (SOUTHEAST ASIAN CULTURAL GATEWAY)

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

1. ส่งเสริมให้คนภายในชุมชนมีส่วนร่วมและดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมด้วยตนเอง
2. ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการการบริการ การเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์
3. บูรณาการความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
4. แก่กฎหมาย ระเบียบ และกำหนดคุณภาพมาตรฐาน ตลอดจนการวิจัยการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรมในยุทธศาสตร์ที่ 4 เช่น

- E – CULTURE
- ศูนย์บูรณาการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชน
- ตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อดูแลงานวัฒนธรรมในสาขาต่าง ๆ

ฯลฯ

4.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงวัฒนธรรม

4.1.1 มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ ได้แก่ การแสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

4.1.2 การคำนวณผลการประเมิน

ระดับคะแนนของผลการประเมินในแต่ละระดับ เป็นดังนี้

ผลการประเมิน	ระดับคะแนนที่ได้รับ
ดีมาก	5
ดี	4
ปานกลาง	3
ต่ำ	2
ต่ำมาก	1

ดังนั้น หากมีผลระดับคะแนนที่ได้รับเท่ากับ 5 แสดงว่า มีผลงานดีมาก คะแนนรวมที่ได้รับ ยิ่งสูงยิ่งดี

4.1.3 วิธีการคำนวณผลการประเมินตอนต้นปีงบประมาณ สามารถแบ่งได้เป็น 5 แบบ ดังนี้

- 1.) การคำนวณผลการประเมินตัวชี้วัดเชิงปริมาณ
- 2.) การคำนวณผลการประเมินตัวชี้วัดเชิงปริมาณมากกว่า 1 ตัว

3.) การประเมินผลตัวชี้วัดตามขั้นตอนการดำเนินงาน (Milestone)

4.) การประเมินผลตัวชี้วัดผลสำเร็จ/ไม่สำเร็จ (Pass/Fall)

5.) การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

4.1.4 กรอบการประเมินผล น้ำหนัก และประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในมิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ กำหนดให้ตัวชี้วัดมีน้ำหนักรวม ร้อยละ 60

ประเด็นการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)
- มิติด้านประสิทธิผลตาม ยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 60) - ผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์	1. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ ของกระทรวง	10
	2. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ ของกลุ่มภารกิจ	15
	3. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า	20
	4. ร้อยละของความสำเร็จตามเป้าหมายผลผลิต ของส่วนราชการ (ตามเอกสารงบประมาณ รายจ่าย)	5
	5. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการบริหาร จัดการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10

4.1.5 แนวทางการประเมินผล :

1.) ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ

1.1) เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของตัวชี้วัดดังกล่าว ได้บรรลุผลตามข้อมูลที่แจ้งมาจริง เช่น ภาพถ่าย รายงานการประชุม แผนการดำเนินงานที่ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน บันทึกผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับตัวชี้วัด เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตัวชี้วัด

1.2) การคิดคะแนนของแต่ละตัวชี้วัด จะพิจารณาจากผลการดำเนินงานตาม คำนียามของตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดนั้น ๆ ที่ระบุในคำรับรองการ ปฏิบัติราชการ

4.1.6 ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวง

- 1.) ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์วัฒนธรรมของชาติ
- 2.) ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น
- 3.) จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการสร้างสรรค์และรับรู้ใน

สุนทรียภาพ

- 4.) จำนวนกิจกรรมการส่งเสริมให้มีการใช้หลักธรรมทางศาสนาในชีวิตประจำวัน
- 5.) จำนวนสื่อต้นแบบที่ทางกระทรวงวัฒนธรรมใช้สร้างค่านิยม จิตสำนึก และ

ภูมิปัญญาคนไทย

- 6.) จำนวนกิจกรรมทางศาสนาและศิลปวัฒนธรรมที่จัดขึ้นสำหรับเยาวชน
- 7.) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสำรวจความภูมิใจในความเป็นไทย
- 8.) จำนวนแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้น (แห่ง)
- 9.) จำนวนกิจกรรมการรณรงค์ (campaign) เกี่ยวกับปัญหาสังคมในเชิงวัฒนธรรม
- 10.) จำนวนกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งด้าน

สังคมและเศรษฐกิจ

- 11.) ระดับความสำเร็จของความร่วมมือทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศ
- 12.) ร้อยละของผลงานวิจัยทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่ดำเนินการเสร็จสิ้น

ตามกำหนด

13.) จำนวนกิจกรรมที่กระทรวงวัฒนธรรมได้ทำร่วมกับหน่วยงานราชการและเอกชน เพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสู่ประชาชน

- 14.) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดศิลปิน
- 15.) ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างความรู้ด้านวัฒนธรรมให้กับบุคคลากรภายใน

ในกระทรวง

- 16.) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

4.2 คุณภาพมาตรฐานและดัชนีชี้วัดสำนักงานหรือสถาบันส่งเสริมสนับสนุนงาน

ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

4.2.1 หลักการ

สถาบันส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ได้กำหนดหน่วยงานที่รัฐหรือเอกชนตั้งขึ้น เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การศึกษา เผยแพร่ ทำนุบำรุงรักษา สืบสานและพัฒนาวัฒนธรรมซึ่งเป็น จิตวิญญาณของเผ่าพันธุ์ เช่น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อำเภอ ศูนย์วัฒนธรรม สภาวัฒนธรรม หอจดหมายเหตุ สนามกีฬานันทนาการ

4.2.2 คุณภาพสถาบันส่งเสริมสนับสนุนการจัดการทางศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม

สำนักงานหรือสถาบันดังกล่าวนี้จะต้องจัดกิจกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา การศาสนา ศิลปะและการวัฒนธรรม พร้อมทั้งกิจกรรมในการศึกษาค้นคว้าวิจัย การเผยแพร่การจัด หลักสูตรการเรียนการสอน การทำนุบำรุงรักษาวัฒนธรรมและการสร้างสรรค์พัฒนาจนประชาชน รักรหวงแหนในรูปแบบและวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่น

4.2.3 ดัชนีวัดความสำเร็จการดำเนินงานสถาบันส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรม มีดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วัดดูประสงค์และภารกิจ

มาตรฐาน 1 ปรัชญาและนโยบายของรัฐ

- ตัวชี้คุณภาพ
1. เจ้าหน้าที่และประชาชนเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ชัดเจน
 2. บทบาทหน้าที่และภารกิจชัดเจนครอบคลุมหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกาหรือ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 3. จัดทำสื่อ เอกสาร ข้อมูลและระบบสารสนเทศชัดเจน

มาตรฐาน 2 เจ้าหน้าที่และประชาชนเข้าใจปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

- ตัวชี้คุณภาพ
1. มีการจัดทำแผนภูมิ แสดงบทบาทหน้าที่ขององค์กร และบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ชัดเจน
 2. มีเอกสารสารสนเทศแนะนำสำนักงานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
 3. เจ้าหน้าที่รู้จักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ ชัดเจน
 4. มีแนวทางการบังคับบัญชาและสายงานที่ทุกคนรู้บทบาท และความรับผิดชอบของตน

องค์ประกอบที่ 2 บุคลากรมีการปฏิบัติงานในหน้าที่และภารกิจชัดเจน

มาตรฐาน 3 มีการจัดทำข้อมูลและระบบสารสนเทศที่ชัดเจนสามารถใช้อ้างอิงทางการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและทางการบริหารและจัดการได้อย่างถูกต้อง

- ตัวชี้คุณภาพ
1. ได้จัดทำฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบและครบองค์ประกอบของวัฒนธรรม
 2. มีเครื่องมือในการเผยแพร่ที่ทันสมัย รวดเร็วถูกต้องและชัดเจน

3. มีเครื่องมือในการเผยแพร่ที่ทันสมัย รวดเร็วถูกต้องและชัดเจน
4. มีคู่มือแนวทางในการใช้ข้อมูลเหมาะสมและเกิดความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ

มาตรฐาน 4 มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยตามกระบวนการวิจัย (Research Procedure) โดยมีงบประมาณดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

- ตัวชี้คุณภาพ
1. สาระสำคัญของเนื้อหาครบถ้วนตามองค์ประกอบของวัฒนธรรม คือ
 - การศึกษารากเหง้าวัฒนธรรมดั้งเดิม
 - การศึกษาวิจัยด้านประวัติศาสตร์และพัฒนาการของท้องถิ่น
 - การศึกษาวิจัยเอกสารและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มาตรฐาน 5 มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้ประชาชนเกิดความรักหวงแหนและศรัทธาในวัฒนธรรมของท้องถิ่น จนเป็นภูมิคุ้มกันตนเองได้

- ตัวชี้คุณภาพ
1. มีกิจกรรมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมพร้อมเอกสารเนื้อหาสาระ
 2. ประชาชนใช้วัฒนธรรมพื้นฐานในชีวิตประจำวัน
 3. มีการรักษา สืบทอด และพัฒนาโดยรักษาเอกลักษณ์ของตนเองไว้
 4. ไม่รับวัฒนธรรมต่างแดนที่ไหลผ่านเข้ามาโดยปราศจากการวิเคราะห์ และเลือกสรร
 5. ภาคภูมิใจตนเอง ไม่ละทิ้งท้องถิ่นเครือข่าย

มาตรฐาน 6 การทำนุบำรุงรักษาวัฒนธรรม (Cultural Treatment)

- ตัวชี้คุณภาพ
1. มีแผนงานและโครงการทำนุบำรุงรักษาทรัพย์สินมรดกทางโบราณคดี โดยผู้เชี่ยวชาญ
 2. มีแผนการทำนุบำรุงรักษาวัฒนธรรมสาขาอื่น ๆ เช่น การดำรงชีพ ศิลธรรม ศิลปะพื้นบ้าน
 3. ได้รับงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ
 4. มีการติดตาม (Monitoring) อย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 3 บุคลากรทางวัฒนธรรม

มาตรฐาน 7 มีการจัดทำ ทำเนียบบุคลากรทางวัฒนธรรมในท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ และบุคลากรเหล่านั้นได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสืบทอดเทคนิค วิธีการ จนกลายเป็นอาชีพพื้นฐาน

- ตัวชี้คุณภาพ
1. มีการจัดทำ ทำเนียบบุคลากรทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบไว้ในฐานข้อมูล
 2. มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรสาขาต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ
 3. บุคลากรพิเศษที่เป็นวิชาชีพ เช่น นักอนุรักษ์ นักอุตสาหกรรม นักสอนศาสนา นายช่างศิลป์ ฯลฯ จะต้องได้รับการฝึกอบรม พัฒนาฝีมือความสามารถอยู่เป็นประจำ
 4. มีงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนเพื่อยกระดับบุคลากร เช่น ช่างฝีมือ นายช่างประณีตศิลป์ และศิลปิน หรือศิลปินร่วมสมัย

องค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับชุมชน

- มาตรฐาน 8 สถาบันส่งเสริมวัฒนธรรมจะต้องมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับชุมชนในท้องถิ่น
- ตัวชี้คุณภาพ
1. มีการจัดตั้งคณะกรรมการวัฒนธรรม หรือสภาวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น เช่น จังหวัด อำเภอหรือตำบล
 2. บุคลากรที่เป็นกรรมการร่วมกิจกรรมในการดำเนินงานโดยตั้งใจและอุทิศตนเอง
 3. มีการจัดทำแผนงานและโครงการระยะสั้นและระยะยาว พร้อมรณรงค์หาทุนในการดำเนินงานจากภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมกันเสนอแนะแนวทางในการป้องกันคุณภาพวัฒนธรรมของท้องถิ่น ไม่ให้ถูกรุกรานโดยวัฒนธรรมต่างถิ่นหรือต่างชาติที่ทำลายคุณค่าวัฒนธรรมดั้งเดิม

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารและจัดการภายในองค์กร

- มาตรฐาน 9 การบริหารกิจกรรมภายในองค์กรและแนวทางการจัดการต้องชัดเจนเป็นระบบ
- ตัวชี้คุณภาพ
1. มีการจัดทำแผนภูมิแสดงการจัดการบริหารภายในองค์กรและกิจกรรมการดำเนินงานรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบ
 2. มีแนวทางในการบริหารและจัดการวัฒนธรรมเป็นระบบ มีกระบวนการมาตรฐานและเป้าหมายที่ชัดเจน
 3. มีการจัดระบบบัญชีการเงินที่ถูกต้องและได้รับการตรวจสอบภาพรวมเป็นประจำ
 4. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเป็นประจำ

องค์ประกอบที่ 6 ภาพลักษณ์เป็นสถาบันที่น่าเชื่อถือ

- มาตรฐาน 10 ประชาชนให้ความเชื่อถือศรัทธาในคุณภาพการดำเนินงานและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ
- ตัวชี้คุณภาพ
1. ในรอบปีหน่วยงานได้รับรางวัลประเภทใดบ้าง
 2. มีการเสนอข่าวสารกิจกรรมทางวิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นประจำ
 3. ประชาชนให้การชื่นชมยินดีต่อกิจกรรม
 4. มีการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างเป็นระบบ
 5. มีบุคคลสำคัญไปเยี่ยมชมกิจกรรมเป็นประจำ

องค์ประกอบที่ 7 กิจกรรมอื่น ๆ

- มาตรฐาน 11 การเสริมสร้างความเข้าใจ (Understanding) ของประชาชนต่อมรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ตัวชี้คุณภาพ
1. จำนวนเอกสารที่ได้รับการจัดพิมพ์เกี่ยวกับ
 - มรดกทางโบราณคดีของจังหวัด
 - ประวัติศาสตร์จังหวัด

- เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ
 - ภูมิปัญญาและเทคโนโลยีท้องถิ่น
2. มีแผนงานและโครงการการศึกษาต่อเนื่องอย่างน้อยเพียงใด
 3. มีการจัดทำบัญชีผู้ชำนาญการ หรือคณะทำงานในเรื่องประเภทนี้ไว้ในทำเนียบผู้ทรงคุณวุฒิของจังหวัด อำเภอหรือไม่
 4. มีสถาบันส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น
 - พิพิธภัณฑ์สถานประจำเมือง
 - หอสมุด หอจดหมายเหตุ
 - หอศิลปะหรือหอนิทัศน์
 - สนามกีฬานันทนาการ
 มีครบตามพื้นฐานการส่งเสริมวัฒนธรรมหรือไม่
 5. มีการจัดทำทะเบียนมรดกทางศิลปะและวัฒนธรรม จำนวนเอกสารสิ่งพิมพ์ในแผนกบัญชีหรือไม่
 6. ประชาชนเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างน้อยเพียงใด

มาตรฐาน 12. ความซาบซึ้งในวัฒนธรรมท้องถิ่นจนนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน (Appreciation)

ตัวชี้คุณภาพ

1. ร้อยละเท่าไรของประชาชนใช้ศิลปะและวัฒนธรรมพื้นบ้านในการดำรงชีพ เช่น
 - การทำมาหากินและรูปแบบอาหารประจำวัน
 - รูปแบบการแต่งกายที่เป็นไทยในชีวิตประจำวัน
 - การรักษาสุขภาพและพลานามัย
 - รูปแบบบ้านที่อยู่อาศัยถูกสุขลักษณะ
2. ร้อยละเท่าไรของประชาชนที่สามารถอ่านออกเขียนได้
3. ร้อยละเท่าไรของประชาชนที่นิยมชมการแสดงศิลปะพื้นบ้าน
4. ร้อยละเท่าไรของประชาชนที่สามารถร้องและรำในแบบนาฏศิลป์พื้นเมือง
5. ร้อยละเท่าไรของประชาชนที่ไปร่วมงานในวันสำคัญทางศาสนา
6. ร้อยละเท่าไรของประชาชนที่เข้าใจในหลักศาสนธรรมและยึดเป็นแนวทางในการดำรงชีพ

มาตรฐานที่ 13 การปลูกฝังเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ตัวชี้คุณภาพ

1. จำนวนสิ่งพิมพ์ที่หน่วยงานพิมพ์ออกเผยแพร่ในแต่ละปี
2. จำนวนร้อยละเท่าไรที่มวลชนให้ความสนใจในการเสนอข่าว ศิลปะและวัฒนธรรม

ท้องถิ่น

3. จำนวนครั้งต่อปีที่มีการจัดการเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นสาขาต่าง ๆ
 4. จำนวนครั้งต่อปีที่มีทางราชการจัดกิจกรรมรณรงค์ในการรักษา สืบทอดพัฒนา วัฒนธรรมในแต่ละอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน
 6. จำนวนการประกวดงานศิลปะพื้นบ้านต่อปี
- มาตรฐาน 14 การทำนุบำรุงรักษาวัฒนธรรม
- ตัวชี้คุณภาพ
1. จำนวนงบประมาณที่รัฐจ่ายในการลงทุนบูรณะทรัพย์สินทางประวัติศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรม
 2. จำนวนรายจ่ายที่รัฐจัดสรรให้จังหวัดทำนุบำรุงรักษาโบราณสถาน
 3. จำนวนอาสาสมัครทางวัฒนธรรมที่เอกชนจัดตั้งขึ้นเพื่อดูแลมรดกทางวัฒนธรรม ในท้องถิ่น
 4. จำนวนย่านประวัติศาสตร์ที่เทศบาลรักษาไว้เป็นเอกลักษณ์ของเมือง
- มาตรฐาน 15 การสืบทอด สืบสาน ประเพณีและวิถีชีวิตประจำวัน
- ตัวชี้คุณภาพ
1. จำนวนการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน
 2. จำนวนเวลาที่ใช้ในการศึกษาเรื่องประวัติศาสตร์มรดกและเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
 3. จำนวนนักดนตรีไทย ศิลปิน ช่างฝีมือ ช่างสิบหมู่
- มาตรฐาน 16 การสร้างสรรค์ การพัฒนา
- ตัวชี้คุณภาพ
1. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลสาขาต่าง ๆ
 2. ค่าใช้จ่ายที่ได้รับการอุดหนุน เช่น เงินรางวัล เงินสมนาคุณ
 3. ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่
 4. จำนวนครั้งของการจัดนิทรรศการ
 5. จำนวนพื้นที่เทศบาลได้รับการวางผังเมืองและเตรียมการใช้ที่ดินไว้ก่อนหน้า
 6. จำนวนถนนหรือย่านที่ทางผังเมืองได้ออกแบบกำกับรูปร่างอาคารภายนอกไว้
 7. จำนวนอำเภอที่ได้รับการวางผังเมืองใช้ที่ดิน
- มาตรฐาน 17 การดำรงไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานทางวัฒนธรรม
- ตัวชี้คุณภาพ
1. ปริมาณและคุณภาพของผลงานด้านต่าง ๆ
 2. เทคนิคหรือภูมิปัญญาชาวบ้านที่เป็นเลิศ
 3. จำนวนคนเก่งทางวัฒนธรรม
 4. สถานภาพทางสังคมของศิลปิน รายได้ของศิลปิน

5. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมิน (Evaluation)

ความหมายของการประเมิน

เยาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี . 2546 : 6 กล่าวว่า มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “Evaluation” ต่าง ๆ กัน เช่น

1. การมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การตัดสินความเพียงพอของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เซอร์เซอร์และลินเดน (Shertzer & Linden, 1979 : 13) เยาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี . 2546 : 6 อ้างอิงจาก Shertzer , B. & Linden, J.D. (1979). Fundamentals of Individual Appraisal. Boston : Houghton Mifflin Company, 13.

2. การตัดสินความสอดคล้องต้องกันระหว่างการปฏิบัติกับวัตถุประสงค์ เมชเรนส์และเรชแมน (Mehrens & Lehman, 1984 : 5) เยาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี . 2546 : 6 อ้างอิงจาก Mehrens, W.A.& Lehman, I.J. (1984) Measurement and Evaluation In Education and Psychology. 3rd. ed., Japan : Holt,Rinehart and Winston, 5.

3. สตัฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeam & others : 1971) กล่าวว่า “Evaluation” หมายถึง กระบวนการรวบรวมและเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งจะช่วยการตัดสินใจที่ดีสำหรับทางเลือกที่เป็นไปได้หลาย ๆ ทาง

สรุปจากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น จะเห็นว่า “Evaluation” เกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอยู่เสมอ จึงอาจสรุปได้ว่า “Evaluation” เป็นคำที่ใช้ในการอธิบายและตัดสินคุณสมบัติบางอย่างของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล รวมทั้งกระบวนการและโครงการต่าง ๆ

ความสำคัญของการประเมิน

การประเมินมีความสำคัญต่อศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ มากมาย โดยผลการประเมินจะให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ดังที่ ศิริชัย กาญจนวาสี . 2547: 65 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินดังนี้

ด้านการบริหาร (administrative) สามารถใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือของ ผู้บริหาร สำหรับกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแบบแผนที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ด้านจิตวิทยา (psychological) สามารถใช้การประเมินเป็นกลยุทธ์สำหรับกระตุ้น ใจความสนใจและสร้างความตื่นตัวในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านรัฐสังคม (sociopolitical) สามารถใช้การประเมินเป็นเครื่องมือตรวจสอบความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติ (accountability) ตลอดจนสามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างแรงสนับสนุนจาก สาธารณะ

นอกจากนี้ การประเมินยังมีประโยชน์ต่อการวางแผนและการบริหารงาน ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้ (สมคิด พรหมจ้อย . 2546 : 30)

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดแผนงานและโครงการ การตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินโครงการ ตลอดจนความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ มีความชัดเจน
3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ
4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินงานโครงการต่อไป
5. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานโครงการว่าเป็นอย่างไร คำนวณค่ากับการลงทุนหรือไม่
6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อยและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คุณลักษณะของการประเมินที่ดี

ในการทำ การประเมิน ผลที่ได้จากการประเมินนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารมากเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของงานประเมิน ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2525 : 31) ได้สรุปประเด็นของคุณลักษณะที่ดีในการประเมินได้ดังนี้

1. มีความตรงสูง (validity) ผลการประเมินจะมีความตรงสูงก็ต่อเมื่อเครื่องมือที่ใช้วัดมีความตรงสูง ซึ่งขึ้นอยู่กับมาตรฐานของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสำคัญ
2. มีความเที่ยงสูง (reliability) การประเมินที่ดีต้องมีความคงเส้นคงวาในการประเมิน นักประเมินจึงจำเป็นต้องควบคุมการวัดทุกขั้นตอนของการประเมินให้ความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด
3. ความเป็นปรนัย (objectivity) คือ เป็นการประเมินที่ปราศจากอคติ (bias) ซึ่งนักประเมินควรระมัดระวังเรื่องความผูกพันในโครงการ อาจทำให้การประเมินเอนเอียงไปทางบวกเกินความเป็นจริงได้
4. ครอบคลุมเรื่องราวการประเมินอย่างครบถ้วน เพื่อเสนอแนะในการตัดสินใจของผู้บริหารในทุกแง่มุม
5. มีความสะดวกและประหยัด ความเป็นไปได้สูง ผลที่ได้มีความคุ้มค่ากับการลงทุน

6. ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (credibility) ทั้งในหมู่นักประเมินอาชีพผู้บริหาร โครงการ และบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
7. ต้องให้ผลการประเมินแก่ผู้บริหารได้ทันเวลาที่ (timeliness) กล่าวคือ ผลการประเมิน ต้องได้ก่อนที่ผู้บริหารจะตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่ประเมิน
8. ในการประเมินผลโครงการประชุม ควรรวบรวมผู้เข้าร่วมประชุมน้อยที่สุดเฉพาะที่จำเป็น เท่านั้น มิเช่นนั้นอาจกิจกรรมการประเมินผลโครงการมาเป็นภาระและอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมประชุม
9. ควรมีการวางแผนประชุมก่อนเข้าร่วมโครงการ ตลอดจนกำหนดแผนการประเมินให้เด่นชัด และเป็นขั้นตอนก่อนเริ่มมีโครงการ

บทบาทของการประเมิน

การประเมินผลเชิงความก้าวหน้า (formative evaluation) เน้นการประเมินเพื่อการปรับปรุง เป็นสำคัญซึ่งมักจะประเมินผลระหว่างแผนงานหรือระหว่างพัฒนาโครงการผลที่ได้จะช่วย ตั้งวัตถุประสงค์ของโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง นอกจากนี้ยังใช้ในระหว่างดำเนิน โครงการจะช่วยตรวจสอบว่าโครงการดำเนินตามแผนของโครงการอย่างไร และตรวจสอบ ความก้าวหน้าของโครงการว่าดำเนินได้ผลอย่างไร

การประเมินผลสรุปรวม (summative evaluation) มักใช้การประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ สำหรับโครงการที่มีระยะยาวก็อาจใช้ การประเมินผลสรุปรวมในการสรุปย่อความระยะต่าง ๆ ข้อมูล ที่ได้จะช่วยในการประเมินผลสรุปรวมนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการรวบรวมผลของการประเมิน ความก้าวหน้ามาเป็นการประเมินผลสรุปรวม ผลสรุปที่ได้จะสามารถบอกได้ว่า โครงการได้บรรลุ เป้าหมายหรือไม่อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ต้องแก้ไขอย่างไร ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ ผู้บริหารโครงการตัดสินใจว่า โครงการควรจะดำเนินการต่อ ยกฐานะเป็นงานประจำหรือยกเลิกไป (เยาวดี วิบูลย์ศรี. 2544 : 35 และ ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547 : 63)

มโนทัศน์เกี่ยวกับแบบจำลองชิป

สตัฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeam & other : 1971) ได้เสนอวิธีการประเมินให้เป็นที่รู้จัก โดยทั่วไปในการประเมินหลักสูตรหรือโครงการทางการศึกษา คือแบบจำลองชิป ซึ่ง สตัฟเฟิลบีมและ คณะ (Stufflebeam & other : 1971) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน คือ กระบวนการกำหนดข้อมูลตลอดจนเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่เหมาะสม

จากความหมายของการประเมินดังกล่าว มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจ คือ

1. การประเมินเป็นการกระทำเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ดังนั้นจึงควรมีข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ทำการตัดสินใจ
2. การประเมินเป็นกระบวนการต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นการประเมินต้องกระทำหรือนำไปใช้ทั้งระบบของหลักสูตรหรือโครงการ
3. กระบวนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน มีการได้มาซึ่งข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และการจัดเตรียมข้อมูล ขั้นตอนเหล่านี้เป็นระเบียบพื้นฐานทางการประเมิน
4. ขั้นตอนกำหนดหรือวิเคราะห์ข้อมูล และขั้นจัดเตรียมข้อมูลในกระบวนการประเมินนั้นเป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างนักประเมินกับผู้ตัดสินใจ ส่วนขั้นตอนการหาข้อมูลเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เทคนิคทางการประเมินจึงเป็นหน้าที่ของนักประเมินเพียงฝ่ายเดียว วอร์เทนและแซนเดอร์ (Worthen & Sander : 1973)

จากความหมายของการประเมินดังกล่าว เน้นการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปให้ผู้บริหารทำการตัดสินใจ ซึ่งได้แบ่งประเภทการตัดสินใจออกเป็น 4 แนวทาง สตัฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeam & others : 1971) ดังภาพประกอบ 4

สารสนเทศ

สูง	2. ตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไข ในบางสิ่งบางอย่าง (homeostasis)	1. ตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง (metamorphism)
	3. ตัดสินใจเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (incrementalism)	4. ตัดสินใจเพื่อดูผลและโอกาสของ การเปลี่ยนแปลง (neomobilism)
ต่ำ	น้อย	มาก

(degree of change)

ภาพประกอบ 4 การใช้แบบจำลองชิปกับแนวทางการตัดสินใจ

แนวที่ 1 การตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง หรือการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด (metamorphism) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทั้งระบบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องมีสารสนเทศมากเพียงพอสำหรับการพิจารณาเพื่อปฏิบัติด้วยความมั่นใจ โอกาสในการที่จะตัดสินใจชนิดนี้ในการศึกษาแทบจะไม่มีเลย

แนวที่ 2 การตัดสินใจเพื่อการตัดสินใจแก้ไขบางสิ่งบางอย่าง (homeostasis) แต่ยังคงรักษาสภาพปกติได้ ดังนั้นมาตรฐานและการควบคุมคุณภาพจะเป็นสิ่งช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ลักษณะการตัดสินใจชนิดนี้มีโอกาสเกิดขึ้นได้มากในชีวิตประจำวัน เช่นการจัดครูอาจารย์เข้าสอน การกำหนดตารางเรียนของนักเรียน ฯลฯ

แนวที่ 3 การตัดสินใจเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา (incrementalism) ผู้ชำนาญการจะเป็นผู้ให้ข้อมูล ความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ สำหรับการทำการตัดสินใจ มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิม การตัดสินใจในแนวที่ 3 นี้ มีสารสนเทศเพียงเล็กน้อย จึงต้องอาศัยการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ

แนวที่ 4 การตัดสินใจเพื่อดูผลและโอกาสการเปลี่ยนแปลง (neomobilitism) โดยอาศัยแนวคิดใหม่ ทฤษฎีหรือข้อค้นพบใหม่มาทดลองใช้ การตัดสินใจในแนวนี้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูง การพัฒนาความรู้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแนวนี้

จากแนวทางการตัดสินใจทั้ง 4 ดังกล่าวแล้ว สตัฟเฟิลบีมและคณะ (Stufflebeam & others : 1971) ได้เสนอแบบจำลองชิป สามารถนำไปใช้ในการประเมินทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งประกอบด้วยการประเมิน 4 ด้าน รายละเอียดในการประเมินแต่ละด้านมีดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (context evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้สารสนเทศมากำหนดวัตถุประสงค์ โดยระบุสภาพแวดล้อม อธิบายสภาพที่คาดหวังไว้กับสภาพความเป็นจริง ความต้องการจำเป็น (needs) และปัญหาเพื่อนำไปแก้ไข โดยวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปพัฒนาเป็นวัตถุประสงค์ การประเมินสภาวะแวดล้อมนี้จะช่วยให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในการตัดสินใจเพื่อนำไปกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (input evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายในการนำเสนอสารสนเทศ กำหนดวิธีการในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้ผลการประเมินบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในทางปฏิบัติจะระบุในสิ่งต่อไปนี้ คือ ความรับผิดชอบ ยุทธวิธีเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการประเมิน การประเมินปัจจัยเบื้องต้น ช่วยให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในการตัดสินใจด้านการวางแผนงาน

3. การประเมินกระบวนการ (process evaluation) เป็นการประเมินเพื่อกำกับติดตามการประเมิน หากจุดดี จุดด้อยของการประเมิน ผลการประเมินจะเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารใช้ในการปรับปรุงการประเมินให้สามารถดำเนินการต่อไปได้และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินกระบวนการจะมีบทบาทสำคัญในการให้สารสนเทศเป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบการประเมินสารสนเทศที่ได้จากการประเมินกระบวนการจะนำไปวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน ในการประเมินกระบวนการจะทำให้ได้สารสนเทศในการตัดสินใจแก่ผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนแผนงานดำเนินการได้อย่างเหมาะสม (implementing)

4. การประเมินผลผลิต (product evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพิจารณาการตัดสินใจ หรือการแสดงความคิดเห็นต่อความสำเร็จของโครงการ ทั้งที่ขณะโครงการดำเนินอยู่และโครงการสิ้นสุดลง การประเมินผลผลิตจะได้ข้อมูลที่นำมาช่วยในการตัดสินใจว่า มีกิจกรรมใดบ้างที่ควรทำต่อไป และกิจกรรมใดบ้างที่ควรเลิกทำ หรือนำมาปรับปรุงใหม่ (recycling) จะเห็นได้ว่าแบบจำลองซิปเป็นแบบจำลองที่ช่วยในการประเมินเพื่อนำสารสนเทศเสนอให้ผู้บริหารทำการตัดสินใจทุกระยะ โดยเริ่มประเมินสถานะแวดล้อมตั้งแต่ยังไม่มีการ/หลักสูตร เพื่อตัดสินใจด้านวัตถุประสงค์ ประเมินปัจจัยเบื้องต้นเพื่อตัดสินใจวางแผนงาน ประเมินกระบวนการ เพื่อตัดสินใจกำกับติดตามแผนงาน ปรับปรุงแผนงานเพื่อให้บรรลุผล และประเมินผลผลิตเพื่อทำการตัดสินใจ ปรับปรุง ขยายงาน หรือล้มเลิกโครงการ/หลักสูตรต่อไป

6. แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรมเป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน บางคนก็ใช้ควบคู่กันไปจนหลาย ๆ คนเข้าใจว่าเป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน เช่น เข้าใจว่า คนที่มีคุณธรรมสูง ก็คือคนที่มีจริยธรรมสูง แต่ความเป็นจริงแล้วไม่เป็นเช่นนั้น คนที่มีคุณธรรมสูง อาจจะมีจริยธรรมต่ำก็ได้ คำสองคำนี้จึงใช้แทนกันไม่ได้ จากคำกล่าวดังกล่าว จึงได้รวบรวมความหมายของคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งนักปรัชญา นักการศึกษา นักจิตวิทยา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

นักปรัชญาชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณธรรม ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Virtue ไว้ เช่น

ไต้ตัส (Titus. 1936 : 200) กล่าวว่า คุณธรรมเป็นลักษณะนิสัยที่ดีของอุปนิสัย เป็นคุณภาพหรือนิสัยของมนุษย์ซึ่งคนทั่วไปไปชมเชยและเห็นคุณค่า เป็นการจัดระเบียบจนเป็นนิสัยของแรงกระตุ้นทางจิตใจ เป็นเจตคติ หรือรูปแบบแสดงออกซึ่งคุณค่า ความดีทางศีลธรรม

วอลเตอร์และคนอื่น ๆ (Walters and Others. 1966 : 801) กู๊ด (Good. 1973 : 641) และพจนานุกรมของลองแมน (Longman Dictionary of Contemporary English. 1978 : 1226) ซึ่งให้ความหมายของคุณธรรมไว้ 2 ประการ ที่สอดคล้องกัน คือ

1. คุณธรรม หมายถึง ความดีงามของลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเคยชิน
2. คุณธรรม หมายถึง คุณภาพที่บุคคลได้กระทำตามความคิดและมาตรฐานของสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับความประพฤติและศีลธรรม

ส่วนนักปรัชญา นักการศึกษา และนักการศาสนาในประเทศไทย ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้เช่นเดียวกัน ดังนี้

พระราชธรรมนี้ (2527 : 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็น คุณความดีงามสภาพที่เกื้อกูล

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2526 : 9) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีของบุคคล ที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการทำความดี หรือพฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจงาม ความเกรงใจ ความยุติธรรม ความรักเด็กและรักเพื่อนมนุษย์ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539 : 189) ได้ให้ความหมายของ คุณธรรมไว้ว่า สภาพคุณงามความดี

มลิวัดย์ บำรุงการ (2531 : 11) สรุปไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ใน จิตใจมนุษย์ โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัส ซึ่งแสดงออกมาจากการกระทำทางกาย วาจา และใจ ของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่มีคุณประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่น เป็นผลในการประพฤติปฏิบัติและ คิดในทางที่ถูกต้องดีงาม

ยนต์ ชุ่มจิต (2531 : 139) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นความดี ความถูกต้อง ซึ่งมีอยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น หรือทั้งตนเองและผู้อื่น

เจริญ ไวรวัจกุล (2531 : 144) อธิบายว่า คุณธรรม คือ มโนธรรม อันเป็นสำนึกแห่งความดี เกิดจากการไตร่ตรองด้วยเหตุผล จนสามารถตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดดีสิ่งใดงาม แล้วมุ่งมั่นอยู่กับสิ่งดีงาม จนเคยชิน เป็นคนที่มีคุณธรรมเป็นกิจนิสัย และลักษณะนิสัย

ลัดดา เสนาวงษ์ (2532 : 59) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คือ ความดีงามต่าง ๆ ที่มี อยู่ในจิตใจของแต่ละคน และยึดถือปฏิบัติจนเป็นนิสัย

สุวรรณา วชิรปราการสกุล (2533 : 9) ที่กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีที่สั่งสม อยู่ในจิตใจมาเป็นเวลานาน โดยอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้และความเคยชิน ซึ่งแสดงออกทางกาย วาจาใจ เป็นลักษณะที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคลที่ได้ประพฤติปฏิบัติและคิดในทางที่ถูกต้องดีงาม

จากความหมายของคุณธรรมตามทัศนะของบุคคลต่าง ๆ **พอสรุปได้ว่า** คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่สังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม ซึ่งเกิดจากการศึกษา การปฏิบัติ ฝึกอบรม การกระทำจนเคยชิน เกิดเป็นลักษณะนิสัย เป็นสิ่งที่มีคุณประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม

ส่วนคำว่า “จริยธรรม” นั้น มีนักการศึกษานักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของจริยธรรม ไว้มากมาย ซึ่งจะกล่าวถึงพอสังเขปดังนี้

นักปรัชญาและจิตวิทยาชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายของจริยธรรม ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morality ไว้ เช่น

บราวน์ (Brown. 1968 : 411 – 414) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า คือระบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกแยะการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด

แอตคินสัน (Atkenson. 1969 : 10) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นเขตของความเชื่อในสังคมหนึ่ง ๆ เกี่ยวกับอุปนิสัย และความประพฤติว่าอะไรเป็นสิ่งที่คนทั้งหลายพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติ

โคลเบอร์ก (Kohlberg. 1976 : 4 – 5) กล่าวว่า จริยธรรมมีพื้นฐานของความยุติธรรม ถือเอาการกระจายสิทธิหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีได้หมายถึง กฎเกณฑ์ที่บังคับทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ที่มีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งเป็นอุดมคติ ดังนั้นพันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

พจนานุกรมของลองแมน (Longman Dictionary of Contemporary. 1978 : 214) ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรมว่าเป็นความถูกต้อง หรือความบริสุทธิ์ของพฤติกรรมของการกระทำสิ่งหนึ่ง ๆ

ส่วนนักปรัชญา นักการศึกษา และนักการศาสนาในประเทศไทย ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้เช่นเดียวกัน ดังที่

พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2528 : 7) ได้ให้ความหมายจริยธรรมว่า หมายถึง มรรค คือ วิธีปฏิบัติสายกลาง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ บางครั้งก็เรียกว่าไตรสิกขา คือ การศึกษา 3 ประการ อันได้แก่ศีล สมาธิ ปัญญา จริยธรรม หรือ พรหมจรรย์และไตรสิกขา ทั้งหมดนี้เป็นทางปฏิบัติเพื่อนำมนุษย์ไปสู่จุดหมายในชีวิต

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539 : 216) ได้ให้ความหมายจริยธรรมว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522 : 5) ข้อสรุปจากการสัมมนา ได้ให้ความหมาย จริยธรรม คือ แนวทางความประพฤติและการปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิต อันทรงคุณค่าพึงประสงค์

สุวรรณา วชิรปราการสกุล (2533 : 9) สรุปจริยธรรมว่า หมายถึงแนวทางในการปฏิบัติ อันเป็นลักษณะที่สังคมต้องการ และประเมินแล้วว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งผู้กระทำก็จะได้รับความพึงพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสวก สุระประเสริฐ (2529 : 15) ปรองชน พูลสวัสดิ์ (2531 : 11) สุเชษฐุ คำนุชนารถ (2533 : 12)

จากความหมายของจริยธรรมในทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว **พอสรุปได้ว่า** จริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ควรกระทำเพื่อความสงบสุขและเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.2 ลักษณะและแหล่งกำเนิดของจริยธรรม

1.2.1 ลักษณะทางจริยธรรม

ลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมได้มีผู้กล่าวถึงในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้
 บราวน์ (Brown. 1968) แบ่งจริยธรรมออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้
2. ด้านความรู้สึก
3. ด้านความประพฤติปฏิบัติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์จันท์ (2520 : 4-6) ได้เสนอลักษณะ
 จริยธรรมของบุคคลว่า ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 4 ส่วน คือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ว่าการกระทำสิ่งใดดีควรกระทำ สิ่งใด
 ไม่ควรกระทำ ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมขึ้นอยู่กับอายุและระดับการศึกษา และพัฒนาการทาง
 สติปัญญา ความรู้เชิงจริยธรรมสามารถเรียนรู้ โดยเฉพาะในช่วงอายุ 2-10 ปี จะได้รับการปลูกฝังมาก
 เป็นพิเศษ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องของการเรียนรู้เนื้อหาของจริยธรรมนั่นเอง

2. ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ทาง
 จริยธรรมว่าชอบหรือไม่ชอบเพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนใหญ่ จะสอดคล้องกับ
 ค่านิยมในสังคมนั้น ๆ และสามารถทำนายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้ แม้นยำกว่าความรู้
 เชิงจริยธรรม ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคล อาจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำ
 พฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของการกระทำ

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรือ
 งดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรม แบ่งเป็น 2
 จำพวก

จำพวกแรก การกระทำที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุน เช่น การให้ทานการช่วยเหลือผู้อื่น
 จำพวกที่สอง พฤติกรรมเป็นสถานการณ์ที่ยั่วยุให้บุคคลกระทำผิดกฎเกณฑ์ เพื่อ
 ประโยชน์ส่วนตนบางประการ เช่น การโกงสิ่งของ เงินทอง คະแนน ลักขโมย เป็นต้น

กรมวิชาการ (2523 : 3) แบ่งจริยธรรมออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ คือ ความเข้าใจในเหตุผลและสามารถแยกแยะตัดสินว่าอะไรถูกต้องได้
 ด้วยการคิด

2. ทางด้านอารมณ์ คือ ความพอใจ ศรัทธาเลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะรับ จริยธรรม
 มาเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ

3. ด้านพฤติกรรมแสดงออก คือ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจกระทำ จะถูกหรือผิดเชื่อว่าได้รับอิทธิพลจากความรู้และด้านอารมณ์ และบางส่วนขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความรุนแรงของการบีบคั้นของสถานการณ์ที่รุมเร้าบุคคลนั้น

1.2.2 แหล่งกำเนิดของจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม (2520 : 6-11) ได้กล่าวถึงแหล่งกำเนิดของจริยธรรมของบุคคล มีต้นเหตุมาจากอิทธิพลของสังคมมากกว่าอิทธิพลของพันธุกรรมบุคคลที่เกิดมาในสังคม จะเรียนรู้และยอมรับจริยธรรมประเพณีในสังคมของตน ซึ่งแตกต่างจากจริยธรรมประเพณีของสังคมอื่น ไม่มากก็น้อย สังคมเป็นแหล่งกำเนิดที่สำคัญของจริยธรรมของบุคคลรากฐานทางจริยธรรมจะเริ่มก่อตัวตั้งแต่แรกเกิดในช่วงต้นของชีวิต เด็กจะได้รับการปลูกฝังจริยธรรมมากกว่าในช่วงอื่น ๆ ของชีวิต โดยเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นที่ละน้อย กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่เด็กมากที่สุด คือ สมาชิกในครอบครัว รองลงมาคือ โรงเรียนอนุบาลและโรงเรียนประถม นอกจากนี้ สื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ซึ่งมีส่วนในการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่เด็ก เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่น โดยที่ผู้อื่นตั้งใจที่จะสั่งสอนสิ่งนั้น หรือไม่ตั้งใจสั่งสอนก็ตามส่วนมากแล้วเด็ก จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากผู้อื่น โดยที่ผู้อื่นตั้งใจที่จะสั่งสอนสิ่งนั้นหรือไม่ตั้งใจสั่งสอนก็ตามส่วนมากแล้วเด็ก จะเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้ใหญ่ไม่ได้ตั้งใจจะสั่งสอนและเด็กยังเลียนแบบลักษณะพฤติกรรมของผู้ใหญ่ การเลียนแบบลักษณะและการกระทำของบุคคลอื่นเป็นบ่อเกิดของการยอมรับทั้งลักษณะดีและลักษณะไม่ดีจากบุคคลอื่นได้ง่าย และเกิดอย่างกว้างขวางในสถานการณ์ทั่วไป ตั้งแต่เลียนแบบบิดามารดาของตน ไปจนถึงวัยรุ่นเลียนแบบดาราดาราภาพยนตร์ การเลียนแบบมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากบทบาทของสื่อมวลชนในการปลูกฝังจริยธรรมในโลกปัจจุบัน

1.3 คุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดกับนักเรียน

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. (2524 : 28-31) ได้กล่าวถึง จริยธรรมในหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 มีจุดมุ่งหมายให้เกิดผลแก่ผู้เรียน ดังนี้

1. มีคุณสมบัติที่ต้องการเน้น เช่น ความเสียสละ ความมีวินัยในตนเอง ความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ ประหยัดอดทน การรู้จักคิดวิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ฯลฯ
2. มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น มีสุขนิสัยส่วนตัวและส่วนรวมทั้งทางกายและจิตใจ รู้กฎหมายที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน มีความรู้และทักษะในการหา การใช้และออมทรัพย์ ฯลฯ
3. มีชีวิตที่สงบสุข เช่น รู้จักปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อมและวิทยาการใหม่ ๆ เข้าใจและศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ และนำหลักธรรม มาใช้ในชีวิตประจำวัน ฯลฯ
4. เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและชาติ เช่น เชื่อมมั่นในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้คุณค่า ชื่นชมและรักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ ฯลฯ

กীরติ บุญเชื้อ (2538 : 99) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของนักเรียน ดังนี้

1. พึ่งหาโอกาสเรียนรู้ให้เข้าใจวิธีการใช้เหตุผลและขอบเขตของเหตุผลโดยเร็วที่สุดตามวัย และระดับการศึกษา
2. พึ่งยอมรับทุกอย่างด้วยเหตุผล พึ่งรับพิจารณาความคิดทุกอย่างที่มีเหตุผล ด้วยความเคารพ แม้ตนเองจะยังไม่เห็นด้วยกับเหตุผลนั้น
3. พึ่งเคารพความคิดที่มีเหตุผลของตนและผู้อื่น ในทางปฏิบัติ พึ่งหาทางประนีประนอม ความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อหาทางสายกลางซึ่งทุกฝ่ายจะได้บ้าง เสียสละบ้าง
4. พึ่งถือว่าการศึกษเล่าเรียน มิใช่การกอบโกยหาวิธีได้เปรียบ เสียเปรียบคนอื่น ในสังคม แต่การศึกษา คือ การสร้างบุคลิกภาพ จึงไม่พึงแข่งขันและกีดกันซึ่งกันและกัน
5. พึ่งถือว่าชีวิตในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตจริง ไม่ใช่ชีวิตชั่วคราวเหมือนใน รดโดยสารหรือเรือโดยสาร
6. พึ่งสร้างสังคมในสถานศึกษาให้เป็นสังคมในอุดมการณ์ ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขได้ เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ
7. พึ่งมีความสุขจิตในการทำงานที่ครูอาจารย์มอบหมายในการศึกษา เช่น การบ้าน ทำแบบฝึกหัด การทำรายงานในเรื่องต่าง ๆ และในการสอบ
8. พึ่งถือว่ายกย่องมอยู่เหนือผลประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น
9. พึ่งฝึกน้ำใจนักกีฬาในการแข่งขันทุกประเภท
10. พึ่งให้เกียรติครูอาจารย์ และเพื่อนเสมอ
11. พึ่งถือว่าสิทธิจะต้องแลกเปลี่ยนกับหน้าที่และความรับผิดชอบเสมอ

แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะเวลาที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (สำนักนโยบาย และแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. 2541) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของคนไทยในอนาคตไว้ดังนี้

1. ด้านจิตใจและสังคม มีวินัย มีความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน มีจริยธรรม มีคุณธรรม มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ร่วมในกระบวนการพัฒนา มีความเป็นไทยร่วมอนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรมไทยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ด้านสติปัญญา คิดกว้าง คิดไกล ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ รักการประดิษฐ์ค้นคว้า รู้เท่าทันวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสามารถปรับตัว ให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
3. ด้านสุขภาพพลานามัย มีสุขภาพจิตดี เจริญเติบโตสมวัย ร่างกายแข็งแรง ปลอดภัย ปลอดภัยที่ป้องกันได้ ปราศจากสารพิษและสารเสพติด

4. ด้านการประกอบอาชีพ มีทักษะ มีคุณธรรม และเจตคติที่ดีต่อการประกอบสัมมาชีพ และสามารถสร้างและพัฒนาสัมมาชีพ

สุภาพ เครือเนตร (2542 : 21) กล่าวว่าการศึกษาที่จะสามารถพัฒนาชีวิตบุคคลได้สมบูรณ์ขึ้นเป็นบุคคลที่สังคมต้องการ จะต้องใช้เครื่องมือที่เป็นกระบวนการมาพัฒนาหลาย ๆ ด้านอย่างน้อย 3 ด้าน 3 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการพัฒนาจิตใจ ตามวิธีการของทางศาสนา จุดประสงค์ที่ต้องการ คือ เป็นบุคคลที่มีวินัย คุณธรรม สติ สมาธิ ปัญญา

2. กระบวนการศึกษาเล่าเรียน โดยการเน้นการศึกษาเล่าเรียนด้วยตนเอง จุดประสงค์ที่ต้องการ คือ เป็นบุคคลที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตน

3. ด้านกระบวนการทำงาน ด้วยการให้ปฏิบัติงานจริงที่เหมาะสมกับวัย จุดประสงค์ที่ต้องการ คือ เป็นบุคคลที่มีนิสัยทำงานด้วยใจรัก เพื่อเป็นนักสร้างงาน สร้างผลผลิต ส่งเสริมเศรษฐกิจมั่นคง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. 2543 : 11-13) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปเป็นสาระสำคัญได้ดังนี้

ลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข

คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล ใฝ่รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

คนเก่ง คือ คนที่มี สมรรถภาพสูง ในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศไทย

คนมีความสุข คือ คนที่มี สุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

เป้าหมายของการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ จึงต้องทำให้ผู้เรียนเก่งเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน **ดี** คือ ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ประหยัด กตัญญู ใฝ่รู้หน้าที่ **มีสุข** คือ สุขกายและใจ

7. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ

7.1 ความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิผลขององค์การ

ดันน์ (Dunn. 1994 : 329 , 405) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมินนโยบายสาธารณะ นโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิผลก็คือนโยบายที่สามารถบรรลุผลลัพธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับสูง ดังนั้น ประสิทธิภาพ จึงหมายถึง ระดับการบรรลุผลลัพธ์ของนโยบายที่คาดหวังไว้นั่นเอง

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529 : 51) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบผลลัพธ์และผลกระทบของนโยบายกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 29) ที่ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2539 : 15) ที่ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของโครงการ

ศุภชัย ยาวะประภา (2544 : 80 – 81) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย

นอกจากนี้ ความหมายของประสิทธิผลขององค์การได้รับการพัฒนาขยายความมาโดยตลอดในหลาย ๆ แนวความคิด จึงมีหลายความหมาย เช่น

1. ความหมายที่ยึดเป้าหมายเป็นเกณฑ์ (goal approach) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับของความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์การกับผลผลิตคือพิจารณาจากการที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ (สุทธิพงศ์ ยงค์กมล.2543:54)

2. ความหมายที่ยึดระบบทรัพยากรเป็นเกณฑ์(system – resource approach)เน้นระบบเปิดขององค์การจึงต้องยึดความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล

3. ความหมายที่ยึดกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์ (stakeholder approach) หมายถึง การสร้างความพึงพอใจและการตอบสนองต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่น Robbins and Coulter. 1996 : 101) กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การหมายถึงระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จระยะสั้นและเป้าหมายวิธีการระยะยาวอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

สรุป ประสิทธิภาพหมายถึงระดับความสามารถในการบรรลุผลลัพธ์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นผลสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาปฏิบัติงานสำเร็จ มีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและ

ปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น รวมทั้งความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างคุ้มค่าเหมาะสมโดยที่ไม่ได้เป็นการบังคับหรือตีกรอบให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติ สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกที่ดี และองค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

7.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร

เบนสัน, ซาราฟและชรอดอร์ (Benson, Saraph and Schroeder. 1991 : 1107 – 1123)

(รังสรรค์ โหมยา. 2546 : 29 อ้างอิงจาก Benson, George P., Jayant Saraph V. and Roger, Schoreder G. (1991). "The effects of Organizational quality context on quality management : An Impirical investigation," Management Science. 37 (39) : 1107-1123.) ได้ทำการสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร โดยอาศัยกรอบแนวคิดแบบโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structuralnism) และแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) และได้นำเสนอเป็นโมเดลสำหรับการอธิบายที่มีชื่อว่า A System – Structural View of Quality Management Model (SQM)ทฤษฎีประสิทธิผลขององค์กรในแนวคิดเชิงระบบ วางอยู่บนพื้นฐานของการวัดปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการดำเนินการ (Process) และผลลัพธ์ (Outputs) ที่เชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกระบบ ลัทธแทมและลอคค์ (Latham and Locke. 1991 : 212 – 247) โดยในโมเดลดังกล่าวได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับบริบททางด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วยรูปแบบการจัดการคุณภาพในเชิงระบบและโครงสร้าง โมเดลดังกล่าวแบ่งการอธิบายออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ (1)บริบทที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์กร (Organizational Quality Context)โดยอาศัยผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร ความคาดหวังของชุมชนที่มีต่อองค์กร นโยบายของรัฐและการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (2) การพิจารณาเพื่อดำเนินการหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินการขององค์กรของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การจัดการตามความคาดหวัง (Ideal Management) และการจัดการที่เป็นจริง (Actual Management) และ (3) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินการขององค์กรของผู้บริหารโดยอาศัยผลการพิจารณา จากการจัดการความคาดหวังเปรียบเทียบกับการจัดการที่เป็นจริง ถ้าทั้งสองสิ่งมีความแตกต่างกันมาก ผู้บริหารก็จะดำเนินการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น ซึ่งผลของการดำเนินการที่เกิดขึ้นก็จะเป็นข้อมูล (Feedback) ต่อผู้บริหารและต่อองค์กร แต่ถ้าทั้งสองประการไม่แตกต่างกันมาก นั้นแสดงว่าการดำเนินการขององค์กรที่เป็นอยู่นั้นมีประสิทธิผลที่ดีพอ ซึ่งจากโมเดลที่เกิดขึ้นจากการสังเคราะห์ดังกล่าว เบนสันและคณะได้ดำเนินการวิจัยเพื่อตรวจสอบโมเดลของเขา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรต่าง ๆ ย้อนหลัง 3 ปี พบว่า ความรู้และความสามารถของผู้บริหาร ความต้องการในคุณภาพของลูกค้าหรือผู้มารับบริการและความพร้อมขององค์กร เป็นตัวอธิบายการจัดการตามความคาดหวัง และการจัดการที่เป็นจริง ได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยสามารถยืนยันแนวคิดของโมเดลดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

ในขณะที่องค์การถือเป็นหน่วยทางสังคม (Social Unit) อย่างหนึ่งที่มีการประสานเข้ากันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งองค์การจะมีขอบเขตที่แบ่งแยกชัดเจนเป็นเอกเทศได้ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็จะมีหน้าที่หรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย (Goal) ร่วมกัน (ธงชัย สันติวงษ์. 2541 : 1) แนวคิดในการศึกษาประสิทธิผลขององค์การจะมีอยู่ 4 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ (1) แนวคิดที่เน้นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (2) แนวคิดที่เน้นชนิดของระบบงาน (3) แนวคิดที่เน้นกลยุทธ์ของกลุ่มผลประโยชน์ และ (4) แนวคิดที่เน้นคุณค่าการแข่งขันกัน เวชท์เทนและคาเมรอน (Whetten and Cameron. 1981) ซึ่งในการศึกษาคำนี้จะเป็นการศึกษาตามแนวคิดการบรรลุผลตามเป้าหมาย เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการประเมิน โดยศึกษาเพื่อประเมินผลว่าองค์การมีประสิทธิผลมากหรือน้อยเพียงใด

ตามแนวคิดการประเมินองค์การสมัยใหม่อาจจะมีการแยกรูปแบบสำหรับการประเมินที่ชัดเจนมากขึ้น ตามการจัดแบ่งรูปแบบขององค์การ ซึ่งทำให้ลักษณะของการประเมินประสิทธิผลขององค์การมีความแยกย่อยและเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น การพิจารณาโมเดลสำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ระหว่างองค์การที่แสวงหาผลกำไรและองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรของโรแอส (Rojas. 2000 : 97 -104) ได้นำเสนอโมเดลสำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ

โมเดล 1 มาจากผลการศึกษาวิจัยผลการปฏิบัติงานขององค์การเล็ก ๆ ที่ยังไม่ได้ดำเนินงานแบบรูปแบบองค์การมาตรฐาน (Indian Organization) และเป้าหมายโครงสร้างขององค์การที่พัฒนาให้ดีขึ้นในการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งมาจากการศึกษาของภควะและซิงหะ (Bhargava and Singha. 1992 : 132 , 223 - 232) โดยในการศึกษาดังกล่าวเป็นการประเมินโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 7 ระดับ วัดใน 4 องค์ประกอบสำหรับการทำนายประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งได้แก่ ผลผลิต (Product) ซึ่งหมายถึงผลผลิตขององค์การ (Flow of output) ความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกมั่นคงแน่นอนขององค์การ ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงระดับของอำนาจและความสามารถของผู้นำองค์การ และความขัดแย้งระหว่างบุคคลากร (Interpersonal Conflict) ซึ่งหมายถึงระดับของการรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร (Supervisor) และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) โดยในโมเดลนี้นำไปใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การทั้งในองค์การที่แสวงหาผลกำไรและองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร

โมเดล 2 โรแอส (Rojas. 2000 : 98) กล่าวว่าโมเดลนี้จะเป็นการผสมผสานแนวคิดของทฤษฎีระบบ (System Theory) ทฤษฎีองค์การ (Organizational Theory) และทฤษฎีการให้คำปรึกษา (Consultation Theory) โมเดลนี้ประกอบด้วยการประเมินกระบวนการขององค์การบางประการที่สนับสนุน

ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นโมเดลที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินองค์การที่แสวงหาผลกำไร ซึ่งจากการศึกษาพบว่าโมเดลนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการขององค์การ ริดเลย์และเมนโดซา (Ridley and Mendoza. 1993 : 168 – 178) ซึ่งแรกเริ่มพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือสำหรับที่ปรึกษาทางการบริหารขององค์การ (Management Consultants)

โมเดล ที่ 3 โรแจส (Rojas. 2000 : 98 – 99) นำมาจากแนวคิดของแจ๊คสัน (Jackson. 1999) โดยโมเดลนี้มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ร่วมกันของประสิทธิผลที่ถูกเลือกมาก่อนการประเมิน แจ๊คสัน ได้พัฒนาโมเดลนี้โดยการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างชุมชนในองค์การ (Community) และบุคลากรระดับปฏิบัติงานขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร โดยใช้การสำรวจจากเครื่องมือวัดที่วัดการรับรู้ของบุคลากรในองค์การจาก 6 ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารองค์การ , โครงสร้างขององค์การ , ผลกระทบจากนโยบาย (Political Impact) ความมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารองค์การ (Board of Directors Involvement) ความเอาใจใส่ของอาสาสมัครขององค์การและการสื่อสารภายในองค์การ โมเดลนี้ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร

และ โมเดลที่ 4 ใช้สำหรับองค์การที่แสวงหาผลกำไรและองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร พัฒนามาจากกรอบการพัฒนาค่าภพองค์การ (Competing Value Framework) เป็นพื้นฐานของการพยายามกำหนดรูปแบบ ขอบเขตของเกณฑ์สำหรับประเมินองค์การที่มีประสิทธิผล โรแจส(Rojas. 2000 : 100 – 101 ; citing Quinn and Rohrbaugh . 1983) โมเดลนี้ใช้ค่าคะแนนการประเมินจากหลายมิติ (Multidimensional) ในแต่ละมิติสามารถแยกเป็นโมเดลย่อยสำหรับการประเมินในแต่ละโมเดล ดังนี้ คือ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Human Relation) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Human Relation Model” โดยการพิจารณาจาก การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ (2) ระบบที่เป็นระบบเปิด (Open System) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Open System Model” เป็นการพิจารณาจากนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation) และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การ (3) เป้าหมายที่มีเหตุผล (Rational Goal) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Rational Goal Model” พิจารณาจากผลกำไรและผลผลิตที่ตรงกับเป้าประสงค์ขององค์การ และ (4) กระบวนการภายใน (Internal Process) หรือในโมเดลย่อยที่เรียกว่า “Internal Process Model” พิจารณาจากกระบวนการภายในองค์การ เช่น การวิเคราะห์เอกสาร และการวิเคราะห์การบริหารงานข้อมูล ข่าวสาร โดยดูจากความสม่ำเสมอของความสำเร็จ การควบคุมและความต่อเนื่องของความสำเร็จตามเป้าหมาย ในโมเดลนี้ใช้กระบวนการภายในประเมินองค์การ โดยยืนอยู่บนพื้นฐานของการเน้นบทบาทของบุคลากรในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ให้ความสำคัญกับบุคคล เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทักษะคติต่องาน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร การติดต่อสื่อสาร

ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizen Behavior) โมเดลนี้จึงมักจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร

ในโมเดลนี้ถูกทดสอบความเที่ยงตรงจากงานการศึกษาของ ควินน์และสพริทเซอร์ (Quinn and Spreitzer. 1991 : 115 – 142) ซึ่งศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 796 คน จาก 86 องค์กร และการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างขนาด 300 คน ที่เป็นระดับผู้จัดการ (Manager) และผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ (Supervisor) ในงานการศึกษาของ คอลเลท, บลูดอร์นและยิลเลสปี (Kallaith, Bluedorn and Gillespie. 1999 : 143 – 159) โมเดลที่ 4 นี้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กร เช่น งานการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรของบลูดอร์นและลันด์เกรน (Bluedorn and Lundgren. 1993 : 137 – 179) งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารระบบข้อมูลข่าวสารของ แม็คกรอว์ (McGraw. 1993 : 51 – 74) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กรของ โรเจอร์สและฮิลด์แบรนด์ท์ (Rogers and Hilderbrandt. 1993 : 121 – 143) แต่อย่างไรก็ตามระหว่างองค์กรที่แสวงหาผลกำไรและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรก็ยังมีบริบททางองค์กรที่คล้ายคลึงกันอยู่หลายส่วน การนำเอาสิ่งที่เรียนรู้จากองค์กรอีกแบบหนึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอีกลักษณะหนึ่งได้ เอดวาร์ด (Edward. 1997 : 235 – 250) ดังนั้นการพิจารณาโมเดลสำหรับการศึกษาจึงควรพิจารณาจากหลาย ๆ แนวคิดหลายโมเดลเพื่อนำเอาส่วนที่ดีที่สุดมาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรอย่างเหมาะสมต่อไป

เบญจพร แก้วมีศรี (2541 : 51- 56) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ดูได้จากความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ความร่วมมือของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และที่สำคัญ คือ สถานการณ์ที่เอื้อให้การพัฒนาองค์กร มีโอกาสประสบความสำเร็จ สถานการณ์ที่เอื้อให้ต้องมีการพัฒนาองค์กร ได้แก่ ปัญหาขาดแคลนการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายนอกและภายในองค์กร ลักษณะของงานหรือภารกิจมีความยุ่งยากซับซ้อน และสภาพแวดล้อมทางสังคมและการเมืองขององค์กรเอื้ออำนวยสถานการณ์เหล่านี้เป็นผลให้องค์กรต้องหาวิธีการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตลอดเวลา อาจกล่าวได้ว่ามีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งประกอบด้วย

1.) บุคลิกภาพของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร หมายถึงลักษณะเด่น ๆ ทางจิตร่างกายและวัฒนธรรมของบุคคล บุคลิกภาพแบ่งได้หลายประเภท เช่น บุคลิกภาพแบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย แบบแสดงตัว แบบเก็บตัว และแบบแสดงตัวและเก็บตัวระคนกัน

2.) การจูงใจของผู้บริหารและสมาชิก การจูงใจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจ

และมุ่งประสงค์ ทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีทิศทาง หากการจูงใจของผู้บริหารและสมาชิกสอดคล้องกัน บุคคลทั้งสองจะร่วมมือกันเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพของงาน

3.) อิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อสมาชิกในองค์การ โดยปกติความเชื่อและเจตคติของคนจะได้รับการสร้างสมและขัดเกลาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา จากการมีความสัมพันธ์ทางสังคมและจากกลุ่มที่บุคคลนั้น ๆ เป็นสมาชิกอยู่ความเชื่อและเจตคติ จะเริ่มพิกตัวตั้งแต่วัยเด็กจนเติบโตใหญ่ขึ้น วิธีการที่กลุ่มจะสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ การสร้างอิทธิพลทางตรง เป็นวิธีที่กลุ่มสร้างอิทธิพลของสมาชิกโดยอาศัยการแสดงหรือ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่กดดันหรือบีบบังคับ พฤติกรรมของสมาชิกจะเปลี่ยนอย่างไม่ต่อเนื่อง เพราะเมื่อใดก็ตามที่สถานการณ์ต่าง ๆ ที่กดดันหรือบีบบังคับเหล่านี้หายไป พฤติกรรม การยอมเปลี่ยนตามก็จะหมดไปด้วย ส่วน การสร้างอิทธิพลทางอ้อม คือการหาวิธีทางอ้อมเพื่อที่จะปรับเปลี่ยนความต้องการจะกระทำของคนให้เป็นไปในทางที่ต้องการโดยการเปลี่ยนความเชื่อหรือเจตคติของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกที่พึงปรารถนา การใช้การจูงใจเพื่อให้มีพฤติกรรมในทางที่ต้องการสามารถทำได้โดยที่กลุ่มต้องไม่สร้างแรงกดดันใด ๆ การใช้วิธีการสร้างอิทธิพลชักจูงทางอ้อมนี้ทำได้ยากและต้องใช้เวลามาก

4.) การติดต่อสื่อสาร ในการบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยให้งานบรรลุตามความประสงค์ที่ต้องการลดขั้นตอนของการติดต่อสื่อสาร การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารที่เหมาะสมจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างดี มีความรวดเร็วและประหยัดได้

5.) การขจัดความขัดแย้ง การขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือหน่วยงานซึ่งทำให้ผู้บริหารต้องสูญเสียทั้งแรงและเวลาเพื่อมาคอยติดตามแก้ไข บางครั้งหากแก้ไขไม่ได้ก็จะทำให้เป็นเรื่องกินใจกันไปเลย ซึ่งนับว่าไม่เป็นผลดีเพราะการมุ่งเอาชนะกันมักจะทำให้ผลประโยชน์ขององค์การต้องสูญเสียไปด้วย ผู้บริหารจึงมีบทบาทในการช่วยแก้ไขข้อขัดแย้งและเป็นเจ้าของปัญหาในการขจัดแย้งนั่นเองด้วย

6.) การสร้างทีมงาน กล่าวว่าการสร้างทีมงานหมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลที่ทำงานด้วยกันให้พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การนั้น โดยมีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกน้อยที่สุด การทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีความสามารถเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน ถ้าเราสามารถนำมนุษย์เหล่านั้น มารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ยิ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง หากผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานที่มีคุณภาพในองค์การได้ก็เท่ากับ ว่างานสำเร็จไปครึ่งหนึ่งแล้วเพราะคนเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุด

7.) การจัดคนให้เข้าทำงาน การจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารงาน บุคคลจึงมีความสำคัญ การจัดคนให้เข้าทำงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ การจัดหาคนที่มีความสามารถเต็มใจทำงาน การบรรจุคนให้ทำงานที่สัมพันธ์กับความสามารถและความสนใจของเขา การพัฒนาคนโดยการให้การศึกษาและอบรมเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการพยายามทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงาน

8.) การให้ความรู้ด้านวิทยาการและเทคโนโลยีแก่บุคลากรในองค์การ การนำความคิดความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานมีเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นองค์การจึงต้องหาวิธีที่จะถ่ายทอดความรู้ในวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาให้แก่บุคลากรในองค์การ

9.) การกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงาน ผู้บริหารต้องหาวิธีกระตุ้นสมาชิกได้ใช้ศักยภาพหรือความสามารถให้มากที่สุดในการทำงาน ซึ่งสามารถทำได้โดยการให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และให้โอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

10.) การประสานงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากทุกหน่วยงาน องค์การที่จัดตั้งขึ้นมาย่อมมีงานหลาย ๆ อย่างประกอบกัน แต่ละงานจะมีลักษณะของตนเองเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน งานเหล่านี้ต้องอาศัยผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะเรื่อง ในองค์การก็เช่นกันจะต้องมีการประสานงานในแต่ละงานเพื่อให้มีการกำหนดนโยบายขององค์การ การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน และการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลล้นต้องอาศัยการประสานงานทั้งสิ้น หากการติดต่อประสานงานล้มเหลวคือผู้ส่งสารกับผู้รับสารไม่เข้าใจถูกต้องกันแล้ว งานย่อมไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

11.) การสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้อต่อการทำงาน องค์การทั่วไปมักจะพยายามสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้องค์การดำรงอยู่ได้และสมาชิกมีความสุข ซึ่งสามารถกระทำได้โดยปรับคนให้เข้าทำงานหรือปรับงานให้เหมาะสมกับเวลาและความจำเป็นของคน

สรุป มีหลายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การซึ่งไม่มีสูตรสำเร็จที่แน่นอน โดยเฉพาะองค์การที่มีบุคลากรหลายระดับ หลายวัยอยู่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลตามภารกิจหลักขององค์การนั้น ๆ ย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นเสมอ ๆ ทั้งในลักษณะที่เด่นชัดและซ่อนเร้น

7.3 การประสานงาน

ความหมายของการประสานงาน

ความหมายของการประสานงานนั้น มีนักวิชาการ และนักบริหารได้อธิบายและให้ความหมายไว้ดังนี้

แคทส์ และโรเซนวิก (Kast & Rosensweig, 1985) การประสานงาน คือ กิจกรรมการประสานงานในลักษณะการบูรณาการ เป็นกระบวนการของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จด้วยความพยายามระหว่างระบบย่อยต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การสำเร็จเรียบร้อย

จุมพล นิมิพานิช (2529 : 286) การประสานงาน คือ การที่บุคคลหรือกลุ่มหรือหน่วยงานทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนด

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2536 : 150) การประสานงาน คือ การจัดให้คนในองค์กรทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นหลัก

บุญนาค ศศิฎฐิ (2536 : 36) การประสานงาน หมายถึง กระบวนการจัดให้มีการเชื่อมต่อกันของงานและของกิจกรรมที่จะต้องทำให้สำเร็จตามเป้าหมายของผู้ปฏิบัติหรือขององค์การ การประสานงานเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติผู้ร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือ เพื่อให้งานที่ต้องทำร่วมกันเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ได้ผลตามเป้าหมาย ลดปัญหาข้อขัดแย้ง ตลอดจนขจัดความซ้ำซ้อนและที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

จากความหมายของการประสานงานข้างต้น **อาจสรุปได้ว่า** การประสานงาน หมายถึง การจัดให้คนในองค์กรหรือหน่วยงานทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก นอกจากนี้การประสานงานสามารถยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกันความร่วมมือ เทคนิคการบริหาร การติดต่อสื่อสารและการประสานงานจำเป็นต่อการทำงานในทุกระดับชั้นขององค์การ

ความสำคัญของการประสานงาน

การประสานงานมีความสำคัญต่อการบริหารเป็นอันมาก และหากประสงค์ที่จะให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สิ่งสำคัญที่ไม่ควรลืมและมองข้ามก็คือ การประสานงาน จากความสำคัญดังกล่าวนี้ จึงควรที่จะได้พิจารณาถึงความสัมพันธ์และความสำคัญของการบริหารงานกับการประสานงาน

1. การประสานงานเป็นกระบวนการในการบริหาร แม้จะมีผู้กล่าวถึงระดับชั้น และกระบวนการที่สำคัญของการบริหารงานออกเป็นหลายอย่างหลายประการด้วยกันก็ตาม แต่การประสานงานก็เป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารกระบวนการหนึ่งอยู่เสมอ เช่น

ชำนาญ สรวมศิริ (2546 : 18) ได้ให้ความเห็นว่า กระบวนการในการบริหาร มี 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดรูปงาน การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุมงาน และได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารว่ามี 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดรูปงาน การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน การอำนวยการ การประสานงาน และการงบประมาณ

2. การประสานงานเป็นระเบียบธรรมเนียมในการบริหารงาน ในการปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นองค์การเอกชนหรือองค์การรัฐบาลก็ตาม มักจะได้กำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน จนอาจกล่าวได้ว่าระเบียบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการประสานงานนี้เป็นธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติสืบเนื่องในวงการบริหาร

3. การประสานงานเป็นหน้าที่ของนักบริหารหรือหัวหน้างาน ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของนักบริหารหรือหัวหน้างานเป็นอันมาก เพราะภาระหน้าที่สำคัญยิ่งของนักบริหาร ก็คือ การใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำเอาปัจจัยในการบริหารที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานให้มีลักษณะสมานฉันท์ เพื่อให้งานแต่ละส่วนสอดคล้องต้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของการประสานงาน

แคสท์ และโรเซนวิก (Kast & Rosensweig, 1985) แบ่งการประสานงานเป็นแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การประสานงานตามสายบังคับบัญชา เป็นการประสานงานตามระบบการบริหาร มุ่งเน้นการไหลของงานตามสายการบังคับบัญชาแนวดิ่ง

2. การประสานงานแบบอาสาสมัคร เป็นการประสานงานโดยให้กลุ่มบุคคลหรืออาสาสมัครเป็นผู้แก้ไขปัญหา โดยอาศัยความเต็มใจและความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การ

3. การประสานงานแบบอำนวยความสะดวก มีหลายวิธี วิธีหนึ่งที่ใช้ได้คือ การจัดให้มีคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ หรือหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการประสานงาน การประสานงานแบบนี้เป็นการพัฒนาวิธีการประสานงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น มีการเชื่อมโยงองค์การให้เป็นตัวแทนการประสานงานทั้งในแนวดิ่งและแนวดิ่ง

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ยังแบ่งประเภทการประสานงานตามลักษณะของงานและองค์การได้เป็นการประสานงาน โดยความสมัครใจภายในองค์การ (coordination within our activity) และการประสานงานระหว่างองค์การ (coordination outside our activity) ซึ่งลักษณะของการประสานงานภายในองค์การ และการประสานงานระหว่างองค์การ กิติมา ปรีดีดีลิก (2529 : 83) สรุปไว้ดังนี้

การประสานงานภายในองค์การ

การประสานงานภายในองค์การ เป็นการประสานงานภายในหน่วยงานเดียวกัน เช่น ภายในสถานีนามัยหรือภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกัน อาจเป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างระดับกัน หน่วยงานระดับสูง ระดับกลางและระดับล่างสุด หรือประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับเดียวกัน ในการประสานงานภายในองค์การควรมีเทคนิคในการบริหารงานดังนี้

1. การจัดทำแผนผังและการกำหนดหน้าที่การงาน หมายถึง การแบ่งแยกให้เป็นไปตามลักษณะของงาน รวมทั้งการกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานก้าวท้าวซ้ำซ้อนกัน และเมื่อได้มีการดำเนินงานไปตามลักษณะหน้าที่ที่กำหนดไว้แล้ว งานก็ย่อมสอดคล้องและประสานกัน
2. การจัดให้มีระบบติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารเป็นมรรค (means) ของการประสานงาน และมีความสำคัญควบคู่กันไปเหมือนคนกับเงา ดังนั้นการจัดระบบติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ป้องกันอย่าให้งานไหลไปรวมอยู่ ณ ที่ใดที่หนึ่ง โดยเฉพาะ เพราะจะทำให้งานค้างค้ำ ชักช้า นอกจากนี้ต้องพิจารณาถึงสายการบังคับบัญชาด้วยว่า มีลักษณะที่อำนวยความสะดวกต่อการประสานงานหรือไม่ รวมทั้งระบบการติดต่อสื่อสารนั้น มีการย้อนกลับและเป็นการติดต่อสื่อสารสองทางหรือไม่ด้วย
3. การใช้คณะกรรมการ การจัดให้มีคณะกรรมการเพื่อประชุมหรือกำหนดระเบียบวิธีการ ให้การบริหารของฝ่ายต่าง ๆ ได้เป็นไปในลักษณะของการประสานงานที่ดี ซึ่งคณะกรรมการนี้อาจเป็น คณะกรรมการที่อำนาจประโยชน์โดยตรงก็ได้ หรืออาจเป็นคณะกรรมการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้มีหน้าที่ประสานงานโดยตรงก็ได้
4. การใช้วิธีการงบประมาณ วิธีการงบประมาณ การบัญชีที่ควบคุมการใช้จ่ายหรือวิธีการควบคุมอื่น ๆ ทางการเงิน เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับควบคุมให้การปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ของแต่ละโครงการให้ประสานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีเอกภาพ โดยเฉพาะระบบ งบประมาณ แผนปฏิบัติงานและระบบงบประมาณแบบโครงการ จะช่วยให้ทราบถึงโครงการขององค์การ ผลการดำเนินงาน และช่วยให้เกิดการประสานงานกันได้เป็นอย่างดี
5. การติดตามสอดส่องการปฏิบัติงาน การติดตามงานในหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ว่ามีข้อขัดข้องผิดพลาดอย่างไรบ้าง
6. การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ ในการปฏิบัติงานนั้นในบางครั้งบางโอกาสหากใช้วิธีปฏิบัติตามแบบแผนเกินไป ก็อาจทำให้งานล่าช้าเกิดผลเสียได้ หรืออาจไม่บังเกิดผลดีแก่การปฏิบัติงาน เพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้าอันพึงบังเกิดจากการติดต่อแบบทางการตามปกติ และเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี การใช้การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการก็ช่วยได้มาก
7. การใช้เจ้าหน้าที่ประสานงานโดยเฉพาะ ในบางครั้งอาจมีความจำเป็นที่จะต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่ติดต่อประสานงานขึ้นโดยเฉพาะ โดยจะเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อเป็นพิเศษ มีความนุ่มนวลและแนบเนียนในการติดต่อ
8. การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนานักบุคคล การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเข้าใจลึกซึ้งและรอบรู้เกี่ยวกับงานให้มีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และมีกำลังใจรักงาน

สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ ประสานงานที่ดี

9. การจัดให้มีการมอบอำนาจหน้าที่ การจัดให้มีการมอบอำนาจหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานเพื่อรับไปปฏิบัติจัดทำ นอกจากเป็นการกระจายงานอันเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ยังเป็นการเสริมสร้างก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และความสามัคคี ในหมู่ผู้ร่วมงาน อันจะเป็นประโยชน์แก่การประสานงานเป็นอย่างดี

10. การจัดให้มีการประชุมหรือประชุมผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบโดยชัดเจน แจ่มถึงการกระทำเพื่อประโยชน์แก่การประสานงานโดยตรง

11. การจัดให้มีหน่วยงานและแนวทางวิชาการ เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อขัดข้องและหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงให้มีการประสานงานในหน่วยงานนั้น ๆ ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

12. การจัดให้มีการบำรุงขวัญ การจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้มีขวัญในการทำงานที่ดี ก็เป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ และการประสานงานขึ้นได้ อย่างมีประสิทธิภาพในองค์การ

การประสานงานระหว่างองค์การ

การประสานงานระหว่างองค์การมีหลักสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การประสานงาน โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ การกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การ แต่ละองค์การ ควรให้ชัดเจนและไม่เข้าใจความหมายไปได้หลายทาง อันจะนำไปสู่การทำงานที่ เหลื่อมล้ำกัน ขัดแย้งกัน และเกิดการขัดแย้งกันได้ในที่สุด

2. การประสานงาน โดยใช้คณะกรรมการผสมหรือคณะกรรมการกลาง คณะกรรมการ ดังกล่าวจะช่วยเหลือถ่วงถ่วงและขจัดมูลเหตุที่อาจทำให้มีการขัดแย้งลงได้มาก และจะทำให้มีการ ประสานงานดีขึ้น โดยเฉพาะในกิจการบริหารที่มีความมุ่งหมายกว้างขวาง และต้องอาศัย ความร่วมมือร่วมใจหลายฝ่าย หลายสังกัด

3. การประสานงานโดยการใช้วิธีงบประมาณ การใช้วิธีการงบประมาณเป็นเครื่องมือ ในการประสานงานนั้น นอกจากจะเป็นการประสานงานภายในองค์การแล้ว ยังเป็นเครื่องมือที่มี ประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างองค์การด้วย เพราะในการพิจารณางบประมาณ เพื่อขออนุมัติจัดตั้งยอดเงินดำเนินการตามแผนงานขององค์การต่าง ๆ นั้น โดยวิธีงบประมาณ จะสามารถพิจารณาแยกและป้องกันเรื่องการทำงานซ้ำซ้อน ได้ดีที่สุด

สรุปได้ว่า การประสานงานแบ่งตามประเภทลักษณะขององค์การ คือ การประสานงานภายในองค์การ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการประสานงานภายใต้การบังคับบัญชา ตามระเบียบแบบแผนขององค์การที่กำหนด และอีกลักษณะหนึ่ง คือ การประสานงานระหว่างองค์การ จะใช้กระบวนการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดตั้งคณะกรรมการ และการใช้งบประมาณเป็นวิธีการประสานงาน

หลักการในการประสานงาน

จากความหมายและจุดมุ่งหมายของการประสานงาน สามารถสรุปได้ว่าหลักการในการประสานงานที่จะทำให้การประสานงานมีประสิทธิภาพควรมีการดำเนินการดังนี้

1. มีการวางแผนล่วงหน้า เพราะถ้าขาดการวางแผนจะทำให้การประสานงานไม่ราบรื่น และเกิดปัญหาขึ้นได้ โดยเฉพาะการประสานงานระหว่างองค์การ การวางแผนประสานงานนั้นจะต้องเริ่มตั้งแต่โครงสร้างขององค์การ จะต้องกำหนดว่าการไหลเวียนของงานเป็นลักษณะใด รวมทั้งกำหนดมาตรฐานของการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีความสอดคล้องและสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การปฏิบัติงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่มีความเหมาะสมและพร้อมที่จะทำหน้าที่ในการประสานงาน เพราะผู้ที่ประสานงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

สรุปคุณลักษณะของผู้ประสานงานที่ดี ดังนี้

- 2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 2.2 สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสิ่งแวดล้อมได้ดี
- 2.3 สามารถสื่อสารความหมายได้ชัดเจน
- 2.4 มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี
- 2.5 มีไหวพริบและวิจารณญาณที่ดีในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
- 2.6 รู้จักกาลเทศะ การควรไม่ควร
- 2.7 รับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
- 2.8 มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- 2.9 มีความมั่นใจในตนเอง

นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการมอบหมายในการตัดสินใจในการดำเนินงานประสานงานหรือการแก้ไขเฉพาะหน้าตามความเหมาะสมแก่ผู้ประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว และเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ประสานงาน

3. การควบคุมกำกับและประเมินผล เพื่อให้การประสานงานเป็นไปด้วยดี ซึ่งการควบคุมกำกับที่ดี จะช่วยทำให้ทราบถึงปัญหาหรือข้อบกพร่องเกิดขึ้นที่จุดใด และสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างทันที่ การควบคุมกำกับกับการประสานงานนั้นอาจทำได้โดยการตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงานเปรียบเทียบกับกำหนดการที่กำหนดไว้ หรือการสอบถามทัศนคติของผู้ประสานงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้เพื่อให้การประสานงานมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ควรจะต้องมีการประเมินผลการประสานงาน เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อใช้ในการวางแผนในการดำเนินงานครั้งต่อไป หรือเป็นข้อมูลเพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

4. การปรับปรุงแก้ไข เป็นขบวนการหนึ่งของการประสานงาน เพื่อนำข้อปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินงาน นำมาปรับปรุงแก้ไข โดยอาศัยการร่วมมือร่วมใจของหน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องมาหาแนวทางและวิธีการแก้ไขต่อไป โดยนำบทเรียนจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาหรือสภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นมาแก้ไขได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับการนำวงจรเดมมิง (Deming cycle) มาใช้ในงานประกันคุณภาพและในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเมื่อกล่าวถึง TQM (total quality management) จากแนวคิดของคูเมะ ฮิโตชิ (2543) ได้กล่าวถึงคุณภาพการบริหาร หลักการพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. การใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อกำหนดความสูญเสียจากคุณภาพโดยใช้ข้อเท็จจริง
2. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้วงจร PDCA (plan, do, check, action)

เพื่อตอบสนองต่อการดำเนินงานขององค์กร คุณภาพของการดำเนินงาน และกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จจะต้องได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอ หมายความว่า การประสานงานนั้น วงจร PDCA จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง ยิ่งกว่านั้นการใช้วงจร PDCA เพื่อปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเท็จจริงของสถานการณ์จะต้องมีการรวบรวม และการตัดสินใจจะต้องวางอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และสิ่งเหล่านี้ต้องประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติเข้าช่วยวงจร PDCA ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 4 ดังนี้

1. วางแผน (plan) ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 ของวงจร PDCA นั้น ขั้นตอนการวางแผนเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่มีได้หมายความว่า ไม่ว่าจะการดำเนินการในขั้นตอนที่เหลือจะเป็นอย่างไร ขอให้การวางแผนถูกต้องก็พอ แต่เนื่องจากทุกสิ่งทุกอย่างต้องอาศัยแผน ดังนั้นถ้าแผนไม่ดีเสียแล้ว งานอื่นก็ไม่ได้ไปด้วย ซึ่งถ้าแผนเดิมมีการวางแผนอย่างดี การแก้ไขก็มีน้อย และกิจกรรมต่าง ๆ ก็สามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ในการจัดทำแผนจำเป็นต้องมีการระบุข้อจำกัดของทรัพยากรที่มี และผลที่จะมีต่อแผน (เช่น ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุดิบ เงินทุน) และเวลาที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาหาวิธีการที่เป็นไปได้ ควรตรวจสอบความเป็นไปได้ในการผ่อนคลายเป็นข้อจำกัดดังกล่าวด้วย ควรมีการพิจารณาข้อเสนอดังกล่าว ก่อนที่จะกำหนดเลือกใช้ข้อเสนอที่ดีที่สุด เป็นแผนปฏิบัติการในแผน

ควรกำหนดวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อการตรวจสอบว่าแผนดังกล่าวมีการวางแผนที่ดี และมีการปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

2. ดำเนินการ (do) หลังจากจบการวางแผนแล้ว ก็เข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือดำเนินงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ที่วางไว้ควรนำไปปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2.1 การสร้างความมุ่งมั่น ผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ และความจำเป็นของงานอย่างถ่องแท้

2.2 ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามแผน รับรู้เนื้อหาในแผนงานอย่างถ่องแท้

2.3 จัดให้มีการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อดำเนินงานตามแผน

2.4 จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นตามที่กำหนด และเมื่อต้องการ

3. ตรวจสอบ (check) เมื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผน ควรมีการประเมินในสองแง่ อย่างมีอิสระต่อกัน ดังนี้

3.1 มีการดำเนินงานตามแผนอย่างถูกต้องหรือไม่

3.2 เนื้อหาของแผนมีสาระเพียงพอหรือไม่ถ้าวัตถุประสงค์ของงานไม่บรรลุ นั่นหมายความว่าสภาพเงื่อนไขไม่เป็นตามข้อ 1 หรือข้อ 2 หรือทั้งสองข้อ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาว่าอยู่ในกรณีใด เพราะการแก้ไขที่ต้องการในแต่ละข้อจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ในการตรวจสอบสถานะของกิจกรรมใด ๆ เป็นการดีที่จะเริ่มต้นตรวจสอบที่กระบวนการ นอกจากนี้ถึงมีการวางแผนที่ดี เป้าหมายอาจจะไม่บรรลุผลสำเร็จก็ได้ ถ้าแผนไม่ได้รับการติดตามอย่างระมัดระวัง เมื่อแผนไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง ต้องสอบสวนหาสาเหตุ และมีมาตรการแก้ไข

4. การปรับปรุงแก้ไข (act) ในการปฏิบัติการแก้ไขมีความจำเป็นต้องแยกแยะอย่างชัดเจน ในกำจัดอาการและสาเหตุของปัญหา การทำงานซ่อม การจัดทำรายการดำเนินงานใหม่ เพิ่มเวลาการทำงานเพื่อแก้ไขผิดพลาด ล้วนเป็นปฏิบัติการแก้ไขต่ออาการ มิใช่เป็นการแก้ที่สาเหตุ ฉะนั้นการแก้ไขจึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนหาสาเหตุ และแก้ไขอย่างทันที่ ต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อหาปัญหาเกี่ยวกับแผนงาน หรือการปฏิบัติงานของทีมงาน เมื่อปัญหาเกิดจากการปฏิบัติทรัพยากรที่จำเป็นต้องจัดหาให้ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เมื่อปัญหาเกิดจากการวางแผน ต้องสอบสวนหาสาเหตุอย่างจริงจังว่าอะไรคือ ความผิดพลาดก่อนจะทบทวน ก็ให้พิจารณาว่าได้นำมาพิจารณาครบหรือไม่ ในช่วงการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ บางครั้งอาจจำเป็นต้องปรับเป้าหมาย นโยบายใหม่จะต้องกำหนดบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ใหม่

ความถี่ของการทบทวนแก้ไข จะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยปกติแล้ว ต้องทำประจำปี แต่นโยบายบางอย่างต้องทบทวนทุกครึ่งปี หรือทุก 3 เดือน นโยบายจะเริ่มด้วยโดยมีระบบการประสานงานระยะยาวและระยะปานกลาง และนโยบายต้องกระจายลงสู่ทั่วองค์กร

สรุปได้ว่า การประสานงานเป็นการจัดให้คนในองค์การทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยยึดถือหน้าที่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์การเป็นหลักการประสานงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีแก่ผู้เกี่ยวข้อง หลักการประสานงาน ได้แก่ การจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี จัดให้มีระบบความร่วมมือที่ดี จัดให้มีระบบการประสานงานทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชาจัดให้มีการประสานนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และจัดให้การประสานงานในรูปกระบวนการบริหารที่ครบวงจร วิธีการให้จัดทำแผนภูมิขององค์การ (organization chart) และรายละเอียดของงาน (job description) ของหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ไว้สูงใจให้ทุกคนตั้งใจ และเต็มใจทำงานให้แก่องค์การ จัดประสานงานเกี่ยวกับแนวความคิดของผู้บริหารองค์การตลอดจนการประสานงานกับตำแหน่งต่าง ๆ ทางการบริหารด้วยการประสานงานที่มีคุณภาพ มีข้อควรปฏิบัติหลายประการ ผู้บริหารองค์การพึงใช้ภาวะผู้นำในการประสานงานให้องค์การให้จงได้

7.4 การบริหารและการจัดการ

ความหมายของการบริหารและการจัดการ

นิรมล กิติกุล (2542 : 8 – 16) กล่าวว่า คำว่า การจัดการ หรือ การบริหาร มีคำภาษาอังกฤษที่ใช้อยู่ 2 คำ คือ Management และ Administration โดยปกติจะใช้คำว่า Management กับคำว่า การจัดการ และใช้คำว่า Administration กับคำว่า การบริหาร เราจะพบบ่อยครั้งที่มีการใช้คำสองคำแทนกันได้ ส่วนความหมายของการจัดการหรือการบริหารนั้น มีนักวิชาการบางท่านกล่าวว่ามีความหมายคล้ายกันบางท่านก็กล่าวว่ามี ความหมายแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำทั้งสองมากขึ้น จึงได้มีการพิจารณาความหมายไว้ 3 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 การบริหาร (Administration) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย (Policy) และแผน (Plan) เป็นงานศิลปะ (Art) ส่วนการจัดการ (Management) เป็นกระบวนการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติเป็นงานวิทยาศาสตร์ (Science) (กิติมา ปรีดีดีลิก 2529 : 4)

แนวทางที่ 2 การจัดการเป็นคำที่มีความหมายทั่วไป โดยการรวมการบริหารเข้าด้วยกัน การจัดการเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการดำเนินการขององค์การธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดในขั้นการจัดการบรรลุผล (พยอม วงศ์สารศรี 2537 : 30)

แนวทางที่ 3 การจัดการและการบริหารมีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้ โดยทั่วไปบุคคลที่รับผิดชอบในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการและการควบคุม มักจะเรียกว่า “ผู้จัดการ” (Manager) หรือการจัดการ (Management) ในภาคธุรกิจและเรียกว่า “นักบริหาร” (Administrator) หรือการบริหาร

(Administration) ในภาครัฐกิจ ดังนั้นจะเห็นว่ามี ความแตกต่างก็เป็นเรื่องของการใช้คำระหว่างภาครัฐ กับภาคเอกชนเท่านั้น (พยอม วงศ์สารศรี. 2545 : 36)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545 : 18) กล่าวว่า คำว่า “Management” อาจแปลว่า การจัดการหรือการบริหาร หรือการบริหารจัดการก็ได้ ส่วนคำว่า “Administration” จะมีความหมาย แตกต่างจากคำว่า “Management” ดังนี้

1. คำว่า “การบริหาร” (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนด นโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public administration) หรือ ใช้ในหน่วยราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์การของรัฐ หรือ องค์การที่ไม่มุ่งหวังกำไร (Schermerhorn. 1999 : G-2)

2. คำว่า “การจัดการ” (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึง บุคคลในองค์การซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากร และกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ

การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost – effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติ การได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลควบคู่กัน

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงาน ร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ (Certo. 2000 : 555) หรือเป็นกระบวนการออกแบบและ รักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ 6 M's (Management resources) ประกอบด้วย (1) คน (Men) (2) เงิน (Money) (3) วัสดุดิบ (Material) (4) เครื่องจักร (Machine) (5) วิธีการบริหารจัดการ (Method or management) (6) ตลาด (Market)

จากแนวความคิดข้างต้นแสดงให้เห็นว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเจตนาของ ผู้ใช้ อาจสรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

ประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ .2545 : 18)

1. การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
2. เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร
3. การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งประสิทธิภาพ (Efficiency) (วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด) และประสิทธิผล (Effectiveness) (บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด)
4. การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ กระบวนการบริหารจัดการ (Management process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การนำ (Leading) (4) การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 1999 : G-6)

การจัดการเป็นวิทยาศาสตร์หรือศิลปะ (Management : Science or Art)

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 37 – 38) กล่าวว่า การจัดการเป็นวิทยาศาสตร์และศิลปะ ด้วยเหตุผลต่อไปนี้

การที่กล่าวว่าการจัดการเป็นวิทยาศาสตร์ (Management is a science) ก็เพราะองค์ความรู้ (body of knowledge) ที่ได้มามีลักษณะเป็นระบบและหลักการต่าง ๆ ได้ผ่านกระบวนการศึกษาอย่างต่อเนื่องจากผู้จัดการและนักวิจัยจำนวนมากและความรู้เหล่านี้ยังได้มีการศึกษาพัฒนาปรับปรุงจากหลักฐานการสังเกตและการทดลองอยู่เรื่อยมา แต่อย่างไรก็ตามความรู้ที่ได้มาไม่ได้มีลักษณะที่เที่ยงตรงเหมือนกับวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ เช่น เคมี ฟิสิกส์

และการที่กล่าวว่าการจัดการเป็นศิลปะด้วยกัน (Management is a also an art) เนื่องจากการจัดการเป็นวิธีการนำความรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญศึกษาไปประยุกต์ให้องค์การบรรลุผลดังที่ปรารถนา จนมีผู้กล่าวว่า การจัดการเป็นศิลปะของศิลปะ (Management is the art of arts) ก็เพราะ การจัดการจะต้องใช้เทคนิควิธีการจัดองค์การและนำความสามารถพิเศษของสมาชิกในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ดังนั้นผู้จัดการจึงได้รับสมญานามว่านักศิลปะ (artis) เพราะจะเป็นผู้นำความรู้ที่ได้รับจากศาสตร์ของการจัดการมาดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรวัตถุเพื่อให้chie้อำนวยประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด

พัฒนาการของศาสตร์ทางด้านการจัดการจึงเป็นการรวบรวมความรู้เกี่ยวกับหลักการของการจัดการและวิธีการประยุกต์ความรู้เหล่านี้ใช้กับองค์การลักษณะต่าง ๆ ในการนำหลักการของการจัดการบางหลักการไปประยุกต์ใช้อาจไม่เกิดผลดังที่ปรารถนา ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลที่สำคัญที่การจัดการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ มนุษย์มีความซับซ้อนและแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ จึงเป็นการยากยิ่งที่จะทำนายพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างเที่ยงตรง จึงจำเป็นที่จะต้องทำการ

ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับหลักการของการจัดการนั้น ๆ เพื่อให้ได้ซึ่งวิธีการและเทคนิคต่าง ๆ

ที่ค้นพบระหว่างขณะที่ดำเนินการปฏิบัติ ผู้จัดการที่มีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ของการจัดการจึงจำเป็นต้องมีศิลปะในการประยุกต์ความรู้เหล่านี้ กล่าวในลักษณะง่าย ๆ ก็คือวิทยาศาสตร์สอนให้เรา มีความรู้ มีวิชาการ แต่ศิลปะสอนวิธีการปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น แพทย์ที่เก่งวิชาการมีความรู้มาก แต่อาจไม่ได้เป็นแพทย์ที่มีความสามารถในการรักษาโรคอย่างดีก็ได้ หรือคนบางคนมีความรู้ด้านการจัดการดีเยี่ยมแต่เมื่อได้รับตำแหน่งเป็นผู้จัดการกลับดำเนินการจัดการไม่ได้ดีเท่าที่ควร

ฉะนั้นวิทยาศาสตร์และศิลปะจึงเป็นสิ่งที่ประกอบซึ่งกันและกันให้เกิดภาพที่สมบูรณ์ขึ้น เปรียบเหมือนเหรียญที่มีด้านหัวและด้านก้อย ต้องมีความสมดุลระหว่างด้าน 2 ด้าน จึงจะทำให้ งานนั้นประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ดังนั้นบุคคลที่มีความรู้ด้านการจัดการและมีความสามารถในการจัดการจะเป็นบุคคลที่นำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางที่ประสบความสำเร็จสูงสุด ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จจึงต้องเป็นทั้งนักวิทยาศาสตร์และนักศิลปะ ที่เป็นนักวิทยาศาสตร์ก็เพราะมีความรู้และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หลักการต่าง ๆ อยู่เสมอ และที่เป็นนักศิลปะก็เพราะจะต้องรู้จักประยุกต์ความรู้ที่ได้มาแก้ปัญหาในการจัดการบุคคล วัสดุ เครื่องจักร วิธีดำเนินการและการเงิน ในองค์การให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

ความสำคัญของการจัดการ

1. การจัดการเป็นสมองขององค์การ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการที่ดี อาทิเช่น มีการวางแผนและตัดสินใจโดยผ่านการกลั่นกรองจากฝ่ายจัดการที่ได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างใช้ดุลยพินิจ ใช้สติปัญญาพิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อองค์การนั้น
2. การจัดการเป็นเทคนิควิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เต็มใจช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมีกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานนำทางให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ
3. การจัดการเป็นการกำหนดขอบเขตในการทำงานของสมาชิกในองค์การไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
4. การจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้องค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การ

เบชเชอร์และโบเออร์แมน (Bechger & Boerman. 1997 : 189 – 213) ศึกษาการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของเนเธอร์แลนด์พบว่า การกระจายอำนาจการตัดสินใจส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับกลาง

ดันนาเวย์ (Dunaway . 1997 : 2730 – B) ศึกษาการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานทางธุรกิจจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามกลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร 159 คน กลุ่มที่ปรึกษาทางด้านการบริหาร 134 คน และกลุ่มอาจารย์ที่สอนทางด้านการบริหารธุรกิจ 142 คน พบว่ากลุ่มตัวแทนที่ศึกษาทั้งสามกลุ่มไม่มีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับบรรทัดฐานที่ยอมรับของประสิทธิผลองค์การ รวมทั้งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวไม่มีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับบรรทัดฐานที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การเมื่อแยกตามเพศ อายุและประสบการณ์ อีกทั้งเกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การไม่สามารถจัดกลุ่มเป็นชนิดที่ชัดเจนคงที่ได้

เฉิน (Shen . 1997 : 1450 – A) ศึกษาเทคโนโลยีข่าวสารกับการรับรู้ประสิทธิผลองค์การของพนักงานรัฐบาลกลางในสหรัฐฯ 4,874 คน ในหน่วยงาน 310 แห่ง พบว่าเทคโนโลยีข่าวสารที่ก้าวหน้ามีผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การแต่ก็มักจะถูกกลະเลยจากผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการได้รับการฝึกอบรมในทางเทคโนโลยีข่าวสารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลองค์การ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลองค์การ

ธีระ ศรีแก้ว (Theera Sornkaew. 1987 : 121) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การ พบว่า นอกจากเพศ อายุ และประสบการณ์ของผู้บริหารแล้ว รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นภัสสร แนววงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จขององค์การในภาครัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณีของ สำนักงานประมง ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร ยกเว้นสถานภาพ สมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่ แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จขององค์การแตกต่างกัน 3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่ แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ในค่าเฉลี่ยของ ความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศของหน่วยงานแตกต่างกัน 4. ปัจจัยด้านความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศของหน่วยงาน ทางด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร งบประมาณการพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลตอบแทน รูปแบบการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการพัฒนาบุคลากร 5. ปัจจัยด้านความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศของหน่วยงาน ทางด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากร งบประมาณการพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลตอบแทน รูปแบบการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จขององค์การด้านต่าง ๆ คือ ความสามารถในการผลิตประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว และการพัฒนา 6. การพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ คือ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและ วิธีการดำเนินงาน) การสอนงาน (ผู้บังคับบัญชา ยินดีให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการปฏิบัติงาน) การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ (มากกว่ากลุ่มเพื่อนในระดับเดียวกัน) การพัฒนาตนเอง (ฝึกอบรม และเสียค่าใช้จ่ายเอง) และการพัฒนาตนเอง (เรียนต่อนอกเวลาราชการและเสียค่าใช้จ่ายเอง) มีความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรงกับความคิดเห็นในเรื่องความสำเร็จขององค์การ

สุรชนี ต้นตระกูล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติของโครงการวนศาสตร์ชุมชนบนพื้นที่สูง ในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการ ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 37.34 ปี ส่วนใหญ่ เป็นคนพื้นเมือง มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนโดยเฉลี่ย 5.86 คน ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษา และจบระดับการศึกษาในระดับ ชั้นประถมศึกษาตอนต้น (ป.1-ป.4) มีรายได้ รวมของครัวเรือนเฉลี่ย 20,498.81 บาท/ปี มีการพบปะติดต่อกับเจ้าพนักงานการเกษตรเฉลี่ย 13.99 ครั้ง/เดือน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการวนศาสตร์ชุมชนบนพื้นที่สูง มีทัศนคติต่อผู้นำกลุ่มและต่อโครงการวนศาสตร์ชุมชนบนพื้นที่สูง ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในระดับที่ดี มีความต้องการ พวกพ้องในระดับสูง มีความต้องการในด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการด้านการมีเกียรติและชื่อเสียงในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยทางด้านเผ่าพันธุ์ รายได้รวมของครัวเรือน การติดต่อกับเจ้าพนักงานการเกษตร ทัศนคติต่อผู้นำกลุ่ม ความต้องการของสมาชิกด้านความมั่นคง ปลอดภัยและความต้องการของสมาชิกด้านการมีเกียรติและชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการวนศาสตร์ ชุมชนบนพื้นที่สูง ทัศนคติต่อโครงการวนศาสตร์ชุมชนบนพื้นที่สูง ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและมีความต้องการพวกพ้อง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติแต่อย่างใด ปัญหาและอุปสรรคในด้านการดำเนินงานขององค์การ พบว่า มีปัญหาทางด้านการบุกรุกทำลายป่าเพื่อการทำไร่เลื่อนลอยและ การเปิดพื้นที่ดินทำกิน

ปัญหาจากไฟฟ้า ปัญหาการใช้สารเคมีเพื่อ การเกษตร และปัญหายาเสพติด ข้อเสนอแนะจากสมาชิก คือ ให้มีการจัดตั้งกฎระเบียบ ชุมชนขององค์กรให้มีการครอบคลุมปัญหาต่างๆ เพื่อสมาชิก มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และมีคณะกรรมการองค์กรคอยสอดส่อง ดูแลการดำเนินงานตาม กิจกรรม และกฎระเบียบชุมชนขององค์กรด้วย

สุนนา ปิติณสุนา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาททางการบริหารของคณะกรรมการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาระดับบทบาททางการบริหารของคณะกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาททางการบริหารของ คณะกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคณะกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จำนวน 316 คน เป็นคณะกรรมการ บริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตระดับดีมาก จำนวน 158 คน และคณะกรรมการบริหารกลุ่ม ออมทรัพย์ เพื่อการผลิตระดับมีปัญหา จำนวน 158 คน ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ตามเกณฑ์การจัดระดับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ของสำนักงาน พัฒนาชุมชน จังหวัดขอนแก่น งวด 1 กุมภาพันธ์ 2543 ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับบทบาททางการบริหารของคณะกรรมการบริหาร กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ประสบความสำเร็จ ในระดับดีมาก อยู่ในระดับปานกลาง จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทผู้อำนวยการความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด บทบาทผู้ติดตามดูแลมีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด และกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตระดับ มีปัญหาในการดำเนินงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้านมีระดับ บทบาททางการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกเป็น รายด้านพบว่า บทบาทผู้อำนวยการความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และบทบาทผู้ติดตามดูแล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. เปรียบเทียบระดับบทบาททางการบริหารของคณะกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตระหว่างกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานระดับดีมาก และกลุ่มระดับมีปัญหา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ได้สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้คือ ปัจจัยการบริหารการศึกษา ด้านพฤติกรรมทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำทางการ เปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ได้แก่ วิวัฒนาการของโรงเรียนและการประสานงานเพื่อ

ความสัมพันธ์ของบุคลากรของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารการศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและปัจจัยด้านพฤติกรรมทางการบริหาร คือพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 81.80

สุทธิ ชัตติยะ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ตัวแปรภายในกลุ่ม ได้แก่ ความแปลกแยกในการทำงาน การรับรู้บทบาทของตนเอง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรตามประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์และตัวแปรระหว่างกลุ่ม ได้แก่ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ ตัวแปรระหว่างกลุ่ม (ผู้นำกลุ่ม) ได้แก่ ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อตัวแปรภายในกลุ่ม (สมาชิกกลุ่ม) ได้แก่ ความแปลกแยกในการทำงาน ในการส่งผลต่อตัวแปรตามประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ยังพบว่า สทท.11 กรมประชาสัมพันธ์ มีระบบการทำงานตามโครงสร้างและหน้าที่ของการเป็นระบบเครือข่ายที่ประกอบด้วย สถานีแม่ข่ายและสถานีลูกข่าย การพัฒนาประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์อยู่ในลักษณะของการสื่อสารสองทาง แนวทางในการผลิตรายการโทรทัศน์แต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันตามสถานการณ์เฉพาะถิ่น เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิผลในกลุ่มงานจากองค์ประกอบ ได้แก่ การปรับตัว การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ความกลมเกลียว และความผูกพันต่อกลุ่มและองค์การ พบว่า เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานผลิตรายการโทรทัศน์มีการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมขององค์การได้อย่างเหมาะสม

นิพนธ์ ลือกิตินันท์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรในการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัดผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีความรู้ความเข้าใจในระบบสารสนเทศ 2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยกับลักษณะระบบสารสนเทศในด้านความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก และในด้านความสะดวกในการใช้งานอยู่ในระดับมาก 3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยกับความสำเร็จขององค์กรในการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ในด้านการเพิ่มผลผลิตอยู่ในระดับปานกลางและในด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการใช้

ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2. ตำแหน่งงาน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ในด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3. ความรู้ความเข้าใจระบบสารสนเทศและลักษณะของระบบสารสนเทศในด้านความสะดวกในการใช้งานและด้านความน่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรในการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานในด้านการเพิ่มผลผลิต 4. ลักษณะของระบบสารสนเทศในด้านความสะดวกในการใช้งาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรในการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 5. ลักษณะของระบบสารสนเทศในด้านความสะดวกในการใช้งานและด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรในการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานในด้านการตัดสินใจ

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม

สาโรจน์ สอาดเยี่ยม (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาทางด้าน วัฒนธรรมในสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษานั้น พบว่า วัสดุ ที่สมาชิกสภาวัฒนธรรมและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานวัฒนธรรมนำไป ใช้สูงสุดคือ แผ่นใส เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่นำไปใช้สูงสุดคือ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ กล้องถ่ายรูป และเทคนิควิธีการที่ นำมาใช้สูงสุดคือ การบรรยาย การอภิปราย ซึ่งสมาชิกสภาวัฒนธรรมและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานวัฒนธรรมเห็นว่ามีค่าเป็นอย่างมาก ที่ต้องนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ แก้ปัญหาในการจัดเก็บ เผยแพร่และบำรุงรักษาข้อมูลทางวัฒนธรรมอย่างมาก 2. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา คือ งบประมาณ ไม่เพียงพอและมีความล่าช้า วัสดุ เครื่องมือหรืออุปกรณ์มีไม่ เพียงพอ ด้านการขาดบุคลากรที่มีความรู้และคำแนะนำในการใช้ ขาดการประสานงานกัน ในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา 3. ความต้องการการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า มีความต้องการด้านการจัดสรรงบประมาณในการผลิต จัดหา และ ซ่อมแซมให้เพียงพอ ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก มีการอบรม ให้ความรู้ มีผู้ให้คำแนะนำปรึกษา นอกจากนั้น ยังมีความต้องการ เทคโนโลยีทางการศึกษาประเภทวัสดุ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ระบบสัมผัส เครื่องฉายวีดิทัศน์และสไลด์มัลติวิชั่น

ประสิทธิ์ อทินวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้สารสนเทศของผู้บริหารสภาวัฒนธรรม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ผู้บริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดใช้สารสนเทศรวมทุกด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีและศาสนา คือ ความรู้ เกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านวัสดุตีพิมพ์ ได้แก่ หนังสือตำรา และวารสาร/นิตยสาร วัสดุไม่ตีพิมพ์ ได้แก่ แถบบันทึกภาพ และ

แถบบันทึกเสียง 2. ผู้บริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดใช้แหล่งสารสนเทศ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสื่อมวลชน ได้แก่ โทรทัศน์ และด้านบุคคล ได้แก่ ครู-อาจารย์ 3. ผู้บริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด ประสบปัญหาและอุปสรรคในการใช้สารสนเทศ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สารสนเทศมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไม่ทราบวิธีการค้นหา 4. ผู้บริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด ประสบปัญหาและอุปสรรคการใช้แหล่งสารสนเทศ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ขาดบุคลากรประจำที่มีความรู้และประสบการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไม่ได้รับความสะดวกในการขอใช้บริการ

5. การเปรียบเทียบการใช้สารสนเทศ (1) ผู้บริหารสภาวัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน พบว่า มีการใช้สารสนเทศรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน วสดุตีพิมพ์และวสดูไม่ตีพิมพ์ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (2) ผู้บริหารสภาวัฒนธรรมที่มีภาค ที่ปฏิบัติงานสภาวัฒนธรรมต่างกัน พบว่า มีการใช้สารสนเทศรวมทุกด้านแตกต่างกันทาง สถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 วสดุตีพิมพ์ และวสดูไม่ตีพิมพ์ ไม่แตกต่างกัน (3) ผู้บริหาร สภาวัฒนธรรมที่มีบทบาทก่อนเข้าทำงานสภาวัฒนธรรมต่างกัน พบว่า มีการใช้สารสนเทศ รวมทุกด้านแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 วสดุตีพิมพ์และวสดูไม่ตีพิมพ์ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. การเปรียบเทียบการใช้แหล่งสารสนเทศ (1) ผู้บริหารสภา วัฒนธรรมที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า มีการใช้แหล่งสารสนเทศ ด้านสมบัติส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ด้านบุคคล ด้านหน่วยงาน/สถาบัน และด้านสื่อมวลชนแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (2) ผู้บริหารสภาวัฒนธรรมที่มีภาคที่ปฏิบัติงานสภาวัฒนธรรมต่างกัน พบว่า ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล และ ด้านสื่อมวลชน ไม่แตกต่างกัน ด้านบุคคล และด้านหน่วยงาน/ สถาบัน แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (3) ผู้บริหารสภาวัฒนธรรมที่มี บทบาทก่อนเข้าทำงานสภาวัฒนธรรมต่างกัน พบว่า ด้านคุณสมบัติ ส่วนบุคคล ด้านบุคคล และ ด้านหน่วยงาน/สถาบัน ด้านสื่อมวลชน แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05

ประสิทธิ์ ก้องเกรียงไกร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับ คุณลักษณะ ของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะคณะกรรมการ แบบหนึ่งอยู่ในระดับต่ำ คณะกรรมการแบบสองและแบบสามอยู่ในระดับ ปานกลาง คณะกรรมการแบบสี่ อยู่ในระดับสูง ในส่วนของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ คณะกรรมการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการแบบหนึ่งอยู่ในระดับต่ำ คณะกรรมการ แบบสองและแบบสามอยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการ แบบสี่อยู่ในระดับสูง ในส่วนของ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คณะกรรมการแบบหนึ่ง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คณะกรรมการแบบสองแบบสามและแบบสี่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง การเปรียบเทียบคุณลักษณะของคณะกรรมการระหว่างคณะกรรมการ แต่ละแบบพบว่า

ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของคณะกรรมการพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความสอดคล้องกัน

สัจจา วงศาโรจน์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของประธาน สภาวัฒนธรรมจังหวัดตามทัศนคติของคณะกรรมการสภา ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ของประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดตาม ทัศนคติของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ห้ากลุ่ม โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. ลำดับที่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของประธานสภา วัฒนธรรมจังหวัดที่ควรมี คือ 1) ผู้ร่วมงาน 2) ผู้สอน 3) ผู้สื่อสาร 4) ผู้กระตุ้น 4. คณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมจังหวัดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ พึงประสงค์ของประธานสภาวัฒนธรรม จังหวัด เกี่ยวกับผู้ร่วมงาน ที่พบมากที่สุด คือ ู้จักการทำงานเป็นทีม ผู้สื่อสาร ที่พบมากที่สุด คือ การสื่อสารสองทาง ผู้สอน ที่พบมากที่สุด คือ มีเทคนิคในการสอนและการถ่ายทอดความคิด ผู้กระตุ้น ที่พบมากที่สุด คือ มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

กาสั๊ก เต๊ะขันหมาก(2541 : ฉ - พ) ได้ศึกษาเรื่อง การนำเสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนา ประชาสังคมสำหรับสภาวัฒนธรรมจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการเรียนรู้ของสภาวัฒนธรรม จังหวัดควรมีลักษณะ 1. เป็นกระบวนการกลุ่ม ที่เกิดจากเครือข่ายเครือข่าย ภาคีสมาชิก 2. เป็นการเรียนรู้ จากการลงมือดำเนินงานวัฒนธรรมจริง ที่เกิดจากการคิด ทำ ทบทวน วิเคราะห์ ทำ 3. เป็นการเรียนรู้จาก ปัญหาทางวัฒนธรรมในชีวิตจริง ที่เป็นการพยายามในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของ วัฒนธรรมในชีวิตจริงของท้องถิ่นและจังหวัด 4. เป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ที่เครือข่าย เครือข่ายภาคีสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารถึงกัน ช่วยเหลือกัน มีความเอื้ออาทรกัน

พวงคำ ทองทั่ว (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหาร สภาวัฒนธรรมในการดำเนินงานวัฒนธรรม : ศึกษากรณีจังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1. ความรู้ ความเข้าใจงานวัฒนธรรม คณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก 2. ความคิดเห็นต่อการ ดำเนินงานวัฒนธรรม คณะกรรมการมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับปานกลาง 3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม คณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานวัฒนธรรมในระดับมาก และพบว่า คณะกรรมการที่มีระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งทางสังคม ความรู้ความเข้าใจงานวัฒนธรรม ความคิดเห็นต่อการ ดำเนินงานวัฒนธรรมแตกต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ชินีษฐ์ วรวัตร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1.คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดปฏิบัติตาม บทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง 2. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรม จังหวัดมีปัญหาในการปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดอยู่ในระดับมาก 3. คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตาม บทบาทโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในการถ่ายทอดวัฒนธรรม 4. คณะกรรมการที่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน 5. คณะกรรมการที่สังกัดภาคีต่างกัน มีระดับ การปฏิบัติตามบทบาทในการดำเนินงานวัฒนธรรมของจังหวัดไม่แตกต่างกัน 6. คณะกรรมการสภา วัฒนธรรมจังหวัดที่อยู่ในภูมิภาคแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ ทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าประสิทธิผลในการดำเนินงานของ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัด มีระบบแบบแผนในการรวบรวมข้อมูลหลักฐานและเหตุผลประกอบการพิจารณาโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี ด้านประสิทธิผลขององค์การ ด้านการศึกษาบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดนั้นยังไม่เพียงพอ ซึ่งจากการศึกษาของผู้ประเมินเห็นว่า การรวบรวม ข้อมูลให้ได้สารสนเทศที่ครอบคลุมและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการทำงานขององค์การนั้น ควรใช้วิธีการประเมินเชิงระบบเพราะจะทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของ งานโครงการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วทั้งในด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ รวมถึงการวางระบบ การทำงานว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ กระบวนการทำงานต่าง ๆ เป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร ผลผลิตที่ได้นั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้หรือไม่ ดังนั้น ผู้ประเมินจึงสนใจที่จะทำการ ประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำข้อมูล และสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาแนวทางในการดำเนินงานของ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการให้เหมาะสมต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ
ปีงบประมาณ 2547 - 2549 ผู้ประเมินได้ดำเนินการประเมินตามสาระสำคัญดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กรณีประเมินเพื่อตอบจุดประสงค์ของการประเมิน ข้อ 1

1. ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ
ระดับผู้บริหารงานทั้งหมด ได้แก่ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน
6 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 6 คน แบ่งเป็น ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองสมุทรปราการ
ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอพระประแดง ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอบางพลี ประธานสภา
วัฒนธรรมอำเภอบางบ่อ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ประธานสภา
วัฒนธรรมอำเภอบางเสาธง

2. ผู้เกี่ยวข้องระดับปฏิบัติงานทั้งหมด คือ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัด
สมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ รวม 195 คน แบ่งเป็น สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองสมุทรปราการ
จำนวน 48 คน สภาวัฒนธรรมอำเภอพระประแดง จำนวน 33 คน สภาวัฒนธรรมอำเภอบางพลี
จำนวน 44 คน สภาวัฒนธรรมอำเภอบางบ่อ จำนวน 22 คน สภาวัฒนธรรมอำเภอพระสมุทรเจดีย์
จำนวน 25 คน สภาวัฒนธรรมกิ่งอำเภอบางเสาธง จำนวน 23 คน

กรณีประเมินเพื่อตอบจุดประสงค์ของการประเมิน ข้อ 2, ข้อ 2.1

ใช้การประเมินเชิงสรุปรวม (Summative Evaluation) จากเอกสาร ดังนี้

1. แผนปฏิบัติการของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ
2548 , 2549
2. งาน/โครงการและแผนงานที่ดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงานระหว่างในปีงบประมาณ
2547 , 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

ตาราง 2 สรุปรายละเอียดโครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอระหว่าง

ปีงบประมาณ 2547 , 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

ที่	ลักษณะงาน/โครงการ	จำนวนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ		
		2547	2548	2549
	สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองสมุทรปราการ			
1.	ด้านศาสนา	4	9	6
2.	ด้านศิลปะ	-	1	-
3.	ด้านวัฒนธรรม	3	7	3
	รวม	5	17	9
	สภาวัฒนธรรมอำเภอพระสมุทรเจดีย์			
1.	ด้านศาสนา	5	6	6
2.	ด้านศิลปะ	-	-	-
3.	ด้านวัฒนธรรม	3	4	4
	รวม	5	10	11
	สภาวัฒนธรรมอำเภอบางพลี			
1.	ด้านศาสนา	5	8	8
2.	ด้านศิลปะ	-	1	1
3.	ด้านวัฒนธรรม	6	8	7
	รวม	11	17	16
	สภาวัฒนธรรมอำเภอพระประแดง			
1.	ด้านศาสนา	5	6	5
2.	ด้านศิลปะ	-	1	1
3.	ด้านวัฒนธรรม	4	10	7
	รวม	9	17	13
	สภาวัฒนธรรมอำเภอบางบ่อ			
1.	ด้านศาสนา	3	6	4
2.	ด้านศิลปะ	-	-	-
3.	ด้านวัฒนธรรม	2	7	6
	รวม	5	15	10

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ลักษณะงาน/โครงการ	จำนวนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ		
		2547	2548	2549
	สภาวัฒนธรรมกิ่งอำเภอบางเสาธง			
1.	ด้านศาสนา	3	4	4
2.	ด้านศิลปะ	-	1	1
3.	ด้านวัฒนธรรม	2	4	3
	รวม	5	9	8

โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โครงการ/งาน/กิจกรรมดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 , 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

3. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงวัฒนธรรม

กรณีประเมินเพื่อตอบจุดประสงค์ของการประเมิน ข้อ 2.2

1. ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาทุกแห่งที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำนวน 251 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาทุกแห่งที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ โดยผู้ประเมินดำเนินการดังนี้
 - 2.1 ขอความร่วมมือสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการแจ้งรายชื่อสถานศึกษาที่จะคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 ขอความร่วมมือนักวิชาการวัฒนธรรม แจ้งรายชื่อสถานศึกษาที่จะคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.3 ตรวจสอบความถี่ของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอจากเอกสารต่าง ๆ เช่น สรุปผลการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ที่เป็นรายงานรายปี รายโครงการ/งาน/กิจกรรม , รายงานการประชุมประจำเดือน ที่มีความถี่อย่างน้อย 3 ครั้ง แล้วคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนโรงเรียน 40 โรงเรียนและจำนวนนักเรียน 794 คน ที่ศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา (ป.5 – ป.6) และระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามอำเภอดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนและจำนวนนักเรียนจำแนกตามอำเภอ

ที่	ชื่อ	ระดับการศึกษา		จำนวน นร.
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	
อำเภอบางบ่อ				
1.	โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม	0	48*	48* คน
2.	โรงเรียนวัดสุคันธาวาส	20	0	20 คน
3.	โรงเรียนแปรงวิสุทธิธาภิบัติ	20	0	20 คน
4.	โรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ	20	0	20 คน
5.	โรงเรียนวัดบางพลีน้อย	19*	0	19* คน
6.	โรงเรียนชุมชนวัดบ้านระกาศ	20	0	20 คน
	รวม	99*	48*	147* คน
กิ่งอำเภอบางเสาธง				
1.	โรงเรียนสมุทรพิทยาคม	0	20	20 คน
2.	โรงเรียนรัตนโกสินทร์ 9	20	0	20 คน
3.	โรงเรียนเคหะบางพลี (10 ปี สปช.)	20	0	20 คน
4.	โรงเรียนวัดจรเข้ใหญ่	20	0	20 คน
5.	โรงเรียนยินดีวิทย	10	0	10 คน
6.	โรงเรียนวัดหัวคู้	10	0	10 คน
	รวม	80	20	100 คน
อำเภอบางพลี				
1.	โรงเรียนสันต์เสริมวิทย	20	0	20 คน
2.	โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง	0	30	30 คน
3.	โรงเรียนสาธิตบางนา	0	20	20 คน
4.	โรงเรียนบางแก้วประชาสรรค์	20	0	20 คน
5.	โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว	0	20	20 คน
6.	โรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม	20	0	20 คน
7.	โรงเรียนศรีตรุณ	20	0	20 คน
	รวม	80	70	150 คน
อำเภอพระประแดง				
1.	โรงเรียนวัดทองธรรม	0	18*	18* คน
2.	โรงเรียนราชประชาสมาสัย ฯ (ฝ่ายประถม)	0	10	10 คน
3.	โรงเรียนอำนวยการวิทย	0	29*	29* คน
4.	โรงเรียนอาษาวิทยา	0	10	10 คน

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	ชื่อ	ระดับการศึกษา		จำนวน นร.
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	
5.	โรงเรียนเตรียมอุดมอ่อนเกล้าสมุทรปราการ	0	20	20 คน
6.	โรงเรียนเทศบาลป้อมแดงไฟฟ้า	20	0	20 คน
7.	โรงเรียนประชานารถ	20	0	20 คน
8.	โรงเรียนพลอยจาดูรจินดา	20	0	20 คน
	รวม	60	87*	147* คน
	อำเภอเมืองฯ			
1.	โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ	0	20	20 คน
2.	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย สป.	0	20	20 คน
3.	โรงเรียนมัธยมด่านสำโรง	0	20	20 คน
4.	โรงเรียนสมุทรปราการ	0	30	30 คน
5.	โรงเรียนบัวยี่หว้า	20	0	20 คน
6.	โรงเรียนอนุสาสน์วิทยาสมุทรปราการ	0	20	20 คน
7.	โรงเรียนอู่อาวีวิทยา	20	0	20 คน
	รวม	40	110	150 คน
	อำเภอพระสมุทรเจดีย์			
1.	โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์	0	20	20 คน
2.	โรงเรียนอนุบาลพระสมุทรเจดีย์	20	0	20 คน
3.	โรงเรียนวัดใหญ่	20	0	20 คน
4.	โรงเรียนมัธยมวัดใหม่สมุทรกิจวิทยาคม	0	20	20 คน
5.	โรงเรียนคลองนาเกลือน้อย	10	0	10 คน
6.	โรงเรียนวัดแหลมฟ้าผ่า	10	0	10 คน
	รวม	60	40	100 คน
	รวมทั้งสิ้น	419*	375*	794* คน

หมายเหตุ * จำนวนข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากการวางแผน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีทั้งหมด 4 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์กระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

ฉบับที่ 3 แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/

งานกิจกรรมที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

ของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งานกิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ประเมินกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

ในจังหวัดสมุทรปราการ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือฉบับที่ 1

1. ศึกษาแผนปฏิบัติการของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ 2548 , 2549 งาน/โครงการและแผนงานที่ดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงานระหว่างในปีงบประมาณ 2547 , 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม ตั๋วชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงวัฒนธรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรม เพื่อกำหนดประเด็นในการตั้งคำถาม

2. เขียนนิยามตามประเด็นการประเมิน

3. เขียนข้อคำถามให้ตรงกับนิยามของประเด็นการประเมิน ด้วยการตั้งประเด็นคำถามด้านกระบวนการดำเนินงาน ที่ประกอบด้วย การบริหารและการจัดการ การประสานงาน การงบประมาณ จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง(Structured Interview) โดยการตั้งคำถามที่ได้เตรียมไว้ก่อนอย่างแน่นอน มีรูปแบบเป็นขั้นตอนในการถามและจะถามหรือสัมภาษณ์ไปตามแบบฟอร์มคำถามตั้งแต่ต้นจนจบ เมื่อหมดคำถามก็เป็นการจบการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนจะถูกถามในลักษณะเดียวกันหมด โดยมีทั้งคำถามที่ผู้สัมภาษณ์ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเต็มที่

4. การให้คะแนนขณะสัมภาษณ์มีหลักการดังนี้

4.1 กำหนดเกณฑ์การตอบข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 5 คำตอบ โดยเรียงลำดับคำตอบจากประเด็นการปฏิบัติที่ผู้สัมภาษณ์ได้กำหนดประเด็นการปฏิบัติเป็นข้อไว้

4.2 ขณะสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบตรงกับประเด็นการปฏิบัติใด ก็จะทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบนั้น แล้วนับจำนวนข้อที่ปฏิบัติ รวมเป็นคะแนนของคำตอบข้อนั้น ๆ เช่น ปฏิบัติเพียง 3 ข้อ จะได้ 3 คะแนน ปฏิบัติครบทั้ง 5 ข้อ จะได้ 5 คะแนน เป็นต้น

4.2 เมื่อรวมคะแนนในแต่ละด้านแล้ว จึงนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามในด้านภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมและความสอดคล้องตามนิยาม ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท

6. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยผู้ประเมินเป็นผู้สัมภาษณ์
ตัวอย่างข้อคำถาม ฉบับที่ 1 กระบวนการดำเนินงานในด้านการบริหารและการจัดการ

1.) การวางแผนการดำเนินงาน

1.1) แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรม สอดคล้องกับภารกิจของสภาวัฒนธรรมอำเภอ และได้ดำเนินการไปตามกำหนดการเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. เปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า
<input type="radio"/> 2. จัดทำแผนตามความต้องการของท้องถิ่น
<input type="radio"/> 3. รับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการ องค์การหน่วยงาน เพื่อประกอบการวางแผน
<input type="radio"/> 4. ดำเนินงานตามแผนและทันกำหนด
<input type="radio"/> 5. เสนอแผนให้หน่วยเหนือทราบ

1.2) การให้โอกาสองค์กรท้องถิ่น/ชุมชนมีส่วนร่วมในแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ผู้นำทางศาสนา
<input type="radio"/> 2. ภูมิปัญญาท้องถิ่น
<input type="radio"/> 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<input type="radio"/> 4. กำนัน , ผู้ใหญ่บ้าน
<input type="radio"/> 5. เครือข่ายทางวัฒนธรรม

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือฉบับที่ 2

1. ศึกษากระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ แนวทางการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรม ลักษณะของกระบวนการดำเนินงานที่สำคัญของสภาวัฒนธรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการประเมิน

2. เขียนนิยามตามประเด็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การบริหารและการจัดการ การประสานงาน การงบประมาณ รวม 85 ข้อ ดังนี้

2.1 การบริหารและการจัดการ	จำนวน 30 ข้อ
2.2 การประสานงาน	จำนวน 25 ข้อ
2.3. การงบประมาณ	จำนวน 30 ข้อ

3. สร้างแบบสอบถามตามนิยามของกระบวนการงานดำเนินงาน โดยข้อคำถามแต่ละข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้ 5	คะแนน
มาก	กำหนดให้ 4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ 3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้ 2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้ 1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามในด้านภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมและความสอดคล้องตามนิยาม ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท

5. นำข้อคำถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Fact validity) ของแบบเก็บข้อมูลและแบบสัมภาษณ์โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 1 คะแนน	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
ให้ 0 คะแนน	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
ให้ -1 คะแนน	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

พบว่าแบบสอบถามกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1 มีจำนวน 75 ข้อ จึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

7. เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลเพื่อใช้สำหรับการประเมินเสร็จแล้ว ก่อนที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผล เพื่อตอบจุดประสงค์ของการประเมิน ผู้ประเมินได้ทดลองใช้เครื่องมือกับสภาวัดนธรรมอำเภอที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบ Item Total Correlation พบว่า แบบสอบถามฯ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.64 จึงคัดเลือกไว้ทั้ง 75 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

ตัวอย่างแบบสอบถามกระบวนการดำเนินงาน

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การบริหารและการจัดการ						
0.	บริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของสภาวัดนธรรมอำเภอ					
00.	มีการจัดการอย่างโปร่งใส					
การประสานงาน						
0.	ให้ความร่วมมือกับบุคคล หน่วยงานในการปฏิบัติภารกิจ					
00.	มีการประชุม จัดประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์					
การงบประมาณ						
0.	มีการจัดทำแผนเพื่อของงบประมาณ วางแผนการใช้งบประมาณ					
00.	มีการจัดสรรงบประมาณโดยขอมติจากที่ประชุมของสภาวัดนธรรมอำเภอ					

**ฉบับที่ 3 แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน
ของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรก
ของปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัดนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ**

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือฉบับที่ 3

1. ศึกษาเอกสารต่างๆ ได้แก่ แผนปฏิบัติการของสภาวัดนธรรมจังหวัดสมุทรปราการประจำปีงบประมาณ 2548, 2549, แผนงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 - 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549, แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม , ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงวัฒนธรรม

2. สร้างแบบบันทึกข้อมูล 2 มิติ จำนวน 1 ฉบับ เพื่อใช้เก็บข้อมูลโดยผู้ประเมินเก็บข้อมูลจาก ได้แก่ แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการระหว่าง ปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

โดยกำหนดเกณฑ์การตัดสิน เปรียบเทียบงาน/โครงการที่ดำเนินการและงาน/โครงการตามแผนต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และระดับความเหมาะสมและประสิทธิผลต้องไม่น้อยกว่าระดับปานกลางใน 5 ระดับ

3. นำแบบบันทึกข้อมูลที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามในด้านภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมและความสอดคล้องตามนิยาม ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท

4. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

ตัวอย่าง แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/กิจกรรม	ปีงบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เดือน	ยกเลิก	ปรับโครงสร้าง	ได้รับ	ใช้ไป
	ด้านศาสนา										
0.	การประชุมคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอพระประแดง										
00.	โครงการประกวดเทียนพรรษา										
	ด้านศิลปะและวัฒนธรรม										
0.	งานประเพณีและวันสำคัญ										
00.	โครงการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของสังคมไทย										

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

1. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ แผนปฏิบัติการของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ 2548, 2549 , แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงานระหว่างในปีงบประมาณ 2547 - 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 , แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม , ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงวัฒนธรรม

2. เขียนนิยามตามประเด็นการประเมินความเหมาะสมของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วย

2.1 ด้านศาสนา แบ่งเป็น

2.1.1 ความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ

จำนวน 15 ข้อ

2.1.2 ความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของ

โครงการ/งาน/กิจกรรม	จำนวน 15 ข้อ
---------------------	--------------

2.2 ด้านศิลปะและวัฒนธรรม แบ่งเป็น

2.2.1 ความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ	จำนวน 15 ข้อ
--	--------------

2.2.2 การนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต	จำนวน 15 ข้อ
----------------------------------	--------------

3. สร้างแบบสอบถามตามนิยามของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายโดยข้อคำถามแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อ กำหนดดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้ 5	คะแนน
มาก	กำหนดให้ 4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ 3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้ 2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้ 1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามในด้านภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมและความสอดคล้องตามนิยาม ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท

5. นำข้อคำถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Fact validity) ของแบบเก็บข้อมูลและแบบสัมภาษณ์โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 1 คะแนน	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
ให้ 0 คะแนน	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
ให้ -1 คะแนน	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

พบว่าแบบสอบถามประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1 มี จำนวน 50 ข้อ จึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

7. เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลเพื่อใช้สำหรับการประเมินแล้ว ก่อนที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผล เพื่อตอบจุดประสงค์ของการประเมิน ได้ทดลองใช้เครื่องมือกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาคุณภาพ โดยหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบ Item Total Correlation พบว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.18 ถึง 0.77 จึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30 ถึง 0.77 จำนวน 52 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงาน

โครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0.	มีความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา					
00.	มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา					

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้ประเมินขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แล้วนำไปขอความอนุเคราะห์จาก

1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอเก็บข้อมูลจากสภาวัฒนธรรมอำเภอ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายวัน เวลา และวิธีการที่จะเก็บข้อมูล

1.1.1 ผู้ประเมินเก็บข้อมูลตามวัน เวลา ที่ได้นัดหมาย โดยการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ที่ได้นัดหมาย (มกราคม – กุมภาพันธ์ 2550)

1.1.2 ผู้ประเมินเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ในวันประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2549 เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2550 ณ สโมสรโรงเรียนนายเรือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยตรวจสอบรายชื่อคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอที่ได้เข้าร่วมประชุมและขอความร่วมมือให้ตอบแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอที่ไม่ได้มาเข้าร่วมประชุม เมื่อ

วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2550 อีกครั้ง ในการประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2550 ณ สโมสรโรงเรียนนายเรือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และ เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายวัน เวลา และวิธีการที่จะเก็บข้อมูล โดยผู้ประเมินได้เก็บข้อมูลตามวัน เวลา ที่ได้นัดหมายด้วยตนเอง (พฤษภาคม – กรกฎาคม 2550)

2. นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และนำไปบันทึก วิเคราะห์ สรุป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอตามแบบสัมภาษณ์กระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่ตั้งไว้และสรุปความคิดเห็นเป็นความเรียง

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นจากการสอบถามคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ตามแบบสอบถามกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเทียบตามเกณฑ์

3. สรุปการวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของโครงการ/งานกิจกรรมที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ แล้วนำไปเทียบตามเกณฑ์

4. วิเคราะห์ความคิดเห็นจากแบบสอบถามนักเรียน ตามแบบสอบถามประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเทียบตามเกณฑ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงโดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.1.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2539 : 249 อ้างอิงจาก Rovinelli and Hambleton, 1977)

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$	แทน	ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือการประเมิน ที่เป็นแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมจากข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (Corrected item – total correlation) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) r_{xy} (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545 : 166)

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้อคำถามอื่น ๆ ที่เหลือทุกข้อ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 หาคความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach alpha procedure) ซึ่งสูตรหาคความเชื่อมั่นในรูปสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2536 : 171 : อ้างอิงจาก Cronbach. 1951)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่จำเป็นต้องใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (%) , ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) , ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กระทำโดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล

มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 ผู้ประเมินได้ศึกษารูปแบบการประเมินแบบต่าง ๆ และเลือกใช้การประเมินหลายรูปแบบ โดยประเมินในด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) เป็นสำคัญ รวมทั้งได้ศึกษาแนวคิดของการประเมินเชิงสรุปรวม (Summative Evaluation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาเป็นหลักในการประเมินด้วย ผู้ประเมินขอเสนอผลการประเมินตามประเด็น แบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process)

ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น

1. ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการบริหารและการจัดการ
 - 1.1 การประเมินความคิดเห็นตามเกณฑ์โดยการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ
 - 1.2 การประเมินความคิดเห็นตามเกณฑ์โดยการสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ
2. ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการด้านการประสานงาน
 - 2.1 การประเมินความคิดเห็นตามเกณฑ์โดยการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ
 - 2.2 การประเมินความคิดเห็นตามเกณฑ์โดยการสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ
3. ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการด้านงบประมาณ
 - 3.1 การประเมินความคิดเห็นตามเกณฑ์โดยการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ
 - 3.2 การประเมินความคิดเห็นตามเกณฑ์โดยการสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ

ตอนที่ 2. ผลการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ จำนวน 6 อำเภอ จำแนกตามประเด็นต่อไปนี้

1. ผลการประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม (Summative Evaluation) จากเอกสาร ต่าง ๆ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

2. ผลการประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้น กับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการประเมินโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้าร่วมโครงการ/งาน/ กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ ทั้ง 6 อำเภอ

ผลการประเมินสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process)

ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น

1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process)

ในการดำเนินงาน ด้านการบริหารและการจัดการ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ตามทัศนะของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ และประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด รายละเอียดปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 ภาพรวมของผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน ด้านการบริหารและการจัดการ
ตามทัศนะของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ด้านการบริหารและการจัดการ	ผลการประเมิน						เฉลี่ย ทุก อำเภอ	แปลผล
	อำเภอ ที่ 1	อำเภอ ที่ 2	อำเภอ ที่ 3	อำเภอ ที่ 4	อำเภอ ที่ 5	อำเภอ ที่ 6		
1 การวางแผนการดำเนินงาน	3.00	3.33	3.67	4.00	4.00	3.00	3.50	มาก
2 การจัดองค์การและการอำนวยการ	3.00	2.50	4.00	4.00	3.50	2.00	3.17	ปานกลาง
3 การบริหารงานบุคคล	4.00	2.00	3.50	3.00	3.00	3.00	3.08	ปานกลาง
4 การรายงานผลการปฏิบัติงาน	3.50	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.08	ปานกลาง
ภาพรวม	3.38	2.71	3.54	3.50	3.63	2.50	3.21	ปานกลาง
แปลผล	ปาน กลาง	ปาน กลาง	มาก	มาก	มาก	ปาน กลาง	ปาน กลาง	

จากตาราง 4 แสดงผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

จากการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ พบว่า ความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการของสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนการดำเนินงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนการจัดองค์การและการอำนวยการ การบริหารงานบุคคล การรายงานผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกเป็นรายอำเภอ พบว่า

สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 1 , อำเภอที่ 2 และอำเภอที่ 6 ความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 3 , อำเภอที่ 4 และอำเภอที่ 5 ความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

จากการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการ เป็นข้อค้นพบจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ และการศึกษา

เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง พบว่า กระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยรวมมีความเหมาะสมปานกลาง ผลการประเมินดังกล่าว สอดคล้องกับคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล ที่ว่า

“...สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการ มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อขอมติที่ประชุมในการวางแผนการดำเนินงานของแต่ละโครงการ จะเรียกประชุมเมื่อมีโครงการที่จะดำเนินการ แล้วแบ่งงานกันทำตามคำสั่งแบ่งงาน หรือตามความถนัดก็มี บางครั้งถ้าเร่งด่วนจริง ๆ หากใครไม่ได้ก็ต้องมอบให้คนใกล้ชิดบ้าง สภาฯ ต้องใช้หลายวิธีเพื่อให้งานสำเร็จ เมื่อมอบหมายงาน ประธานสภาฯ จะเป็นผู้ติดตามงานอีกครั้ง และหลังจากเสร็จงานแล้ว จะต้องรายงานให้ที่ประชุมทราบด้วยลายลักษณ์อักษร ถ้ามีปัญหาอะไรที่เกิดจากการทำงาน เราจะนำมาพูดคุยกันในที่ประชุมเสมอ แต่คณะกรรมการที่ให้ความร่วมมือก็คือคนหน้าเดิม ๆ ใครเสียสละก็ช่วยอยู่อย่างนั้น ใครมีแต่ชื่อไม่มาเข้าร่วมประชุมเลยก็มี...” (ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ คนที่ 3. สัมภาษณ์. 12 กุมภาพันธ์ 2550)

“...โครงการที่ทำ เป็นโครงการที่ท้องถิ่นมีความต้องการ อย่างเช่น งานสืบสานประเพณีสำคัญต่าง ๆ กว่าจะจัดทำโครงการได้ สภาฯ ต้องขอความคิดเห็นจากคณะกรรมการ ขอความร่วมมือจาก อบต. รวมถึงชุมชนที่เกี่ยวข้องด้วย การทำงานของสภาฯต้องมาจากความร่วมมือของหลายฝ่าย ต้องขยันที่จะเข้าร่วมประชุม ที่ไหนแจ่งมาจะไม่ค่อยพลาดการประชุม การรู้จักคนมากทำให้การทำงานง่ายขึ้น การทำงานของสภาฯจะสำเร็จได้ก็ต้องมาจากความร่วมมือของคณะกรรมการสภาฯ ถ้ามอบงานให้ใครทำแล้วเราก็ต้องติดตามงานด้วย ไม่ใช่ไม่ใส่ใจแต่ถ้าเขามีปัญหาอะไร เราจะได้ช่วยได้ โครงการที่ทำเสร็จแล้วต้องรีบรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการทราบ เพื่อความโปร่งใสและสร้างความเข้าใจร่วมกันด้วย...” (ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ คนที่ 4. สัมภาษณ์. 1 กุมภาพันธ์ 2550)

“...การจัดทำโครงการต้องมีการวางแผนล่วงหน้า ถ้าโครงการไหนมีปัญหา อย่างเช่น เรื่องสถานที่จัดกิจกรรมไม่พร้อมแล้วต้องหาสถานที่ใหม่ เราต้องแจ้งคณะกรรมการทราบแล้วขอมติที่ประชุม บางทีถ้าด่วนจริง ๆ ก็แจ่งกันทางโทรศัพท์ก็มี กรรมการที่มาร่วมประชุมก็คือคนที่สมัครใจที่จะช่วยงานสภาฯ โครงการต่าง ๆ ก็มาจากการประชุมสภาฯ สภาฯต้องหาคนในท้องถิ่นช่วยงาน กรรมการคนไหนสนิทกับใครบ้าง ก็ต้องช่วยกัน อย่าง พระ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เราต้องเข้าถึงให้หมด แต่งานวัฒนธรรม คนที่สนใจจริง ๆ ก็มีแต่คนเฒ่า คนแก่ หาวิทยุรุ่นที่จะมาสนใจก็น้อยเต็มที อย่างไรก็ตามการจัดกิจกรรมส่งเสริมงานประเพณีของท้องถิ่น บางครั้งก็จัดกันเอง ดูกันเองก็มี น่าเสียดายจริง ๆ ...” (ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ คนที่ 5. สัมภาษณ์. 25 มกราคม 2550)

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process) ในการดำเนินงาน ด้านการบริหารและการจัดการ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน

ด้านการบริหารและการจัดการ ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ตามทัศนะของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ด้านการบริหาร และการจัดการ	อำเภอที่ 1		อำเภอที่ 2		อำเภอที่ 3		อำเภอที่ 4		อำเภอที่ 5		อำเภอที่ 6		เฉลี่ยทุก อำเภอ		ระดับการ ปฏิบัติ
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
1. การวางแผน การดำเนินงาน	3.13	.76	2.76	.72	3.65	.54	3.64	.78	3.57	.43	2.88	.57	3.30	.73	ปานกลาง
2. การจัด องค์การ และการ อำนวยความสะดวก	3.08	.76	3.13	.92	3.49	.63	3.64	.77	3.69	.67	3.28	.79	3.36	.79	ปานกลาง
3. การ บริหารงาน บุคคล	2.84	.69	2.84	.84	3.04	.58	3.35	.75	3.49	.83	3.18	.76	3.09	.74	ปานกลาง
4. การรายงาน ผลการ ปฏิบัติงาน	2.62	.81	2.93	.88	3.01	.58	3.36	.90	3.46	.64	3.16	.59	3.03	.79	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.92	.69	2.92	.79	3.30	.44	3.50	.74	3.55	.56	3.12	.60	3.20	.68	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน

ด้านการบริหารและการจัดการของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ตามทัศนะของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผนการดำเนินงาน การจัดองค์การ และการอำนวยความสะดวก การบริหารงานบุคคลและการรายงานผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process)

ในการดำเนินงาน ด้านการประสานงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ตามทัศนะของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอและประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด รายละเอียดปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ภาพรวมของผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ตามทัศนะของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ด้านการประสานงาน	ผลการประเมิน							เฉลี่ย ทุก อำเภอ	แปลผล
	อำเภอ ที่ 1	อำเภอ ที่ 2	อำเภอ ที่ 3	อำเภอ ที่ 4	อำเภอ ที่ 5	อำเภอ ที่ 6	อำเภอ		
1. การสร้างความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน	3.00	3.67	3.67	3.00	4.00	3.00	3.39	ปานกลาง	
2. การกำหนดหน้าที่การประสานงาน	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	ปานกลาง	
3. จัดระบบการติดต่อสื่อสาร	2.50	3.50	3.50	3.00	3.50	2.50	3.08	ปานกลาง	
4. การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.50	มาก	
ภาพรวม	3.13	3.29	3.54	3.00	3.63	2.88	3.24	ปานกลาง	
แปลผล	ปาน กลาง	ปาน กลาง	มาก	ปาน กลาง	มาก	ปาน กลาง	ปาน กลาง		

จากตาราง 6 แสดงผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ จากการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ พบว่า กระบวนการดำเนินงานด้านการประสานงาน ของสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสร้างความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน การกำหนดหน้าที่การประสานงาน จัดระบบการติดต่อสื่อสาร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายอำเภอ พบว่า

สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 1 , อำเภอที่ 2 และอำเภอที่ 6 ความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านการประสานงานโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 3 , อำเภอที่ 4 และอำเภอที่ 5 ความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านการประสานงานโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

จากการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านการประสานงาน เป็นข้อค้นพบจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ และการศึกษาเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง พบว่า กระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ โดยรวมมีความเหมาะสมปานกลาง ผลการประเมินดังกล่าว สอดคล้องกับคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลที่กล่าวว่า

“...จะทำโครงการทั้งที่ ก็ต้องมีการประชาสัมพันธ์ เราทำทุกอย่าง มีทั้งทำป้ายผ้าไปติดตาม ที่ต่าง ๆ ออกเสียงตามสาย มีจดหมายแจ้งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ แต่ผลที่ได้ก็เหมือนเดิม มีคนมาร่วมกิจกรรมน้อย ที่มากก็คือคนที่อยู่ใกล้ ๆ หรือโรงเรียนที่เราขอไปเท่านั้น ไม่รู้จะทำอย่างไรแล้ว ส่วนการติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่จะใช้โทรศัพท์เป็นหลัก เพราะสะดวกและง่าย...” (ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ คนที่ 4. สัมภาษณ์. 12 กุมภาพันธ์ 2550)

“...ทุกคนในสภาฯ มีส่วนร่วมในการประสานงาน แต่เขาจะทำมาน้อยเท่าไรเท่านั้นเอง จะให้ประธานสภาไปบังคับให้ทำอย่างนั้น อย่างนี้ก็ลำบาก เพราะถ้าเขาไม่เต็มใจทำบอกไปก็เท่านั้น เพราะฉะนั้นก็มอบหรือประสานกับคนที่เต็มใจจะง่ายกว่า การประสานงานของสภาฯ จะใช้โทรศัพท์บ้าง บอกต่อบ้าง ให้มาช่วย ๆ กัน ใครมาเราก็ดีใจแต่ก็เป็นคนเก่า ๆ ที่เคยมานั้นแหละ งานสภาฯ จึงเป็นงานที่ต้องขอความร่วมมือเสียเป็นส่วนใหญ่...” (ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ คนที่ 6. สัมภาษณ์. 20 มกราคม 2550)

1.4 ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process) ในการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน
ด้านการประสานงาน ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอตามทัศนะของคณะกรรมการสภา
วัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ด้านการ ประสานงาน N = 189	อำเภอ ที่ 1		อำเภอ ที่ 2		อำเภอ ที่ 3		อำเภอ ที่ 4		อำเภอ ที่ 5		อำเภอ ที่ 6		เฉลี่ยทุก อำเภอ	ระดับ การ ปฏิบัติ	
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}		SD.
1. การสร้างความ ร่วมมือของบุคคล ในหน่วยงานหรือ ระหว่างหน่วยงาน	2.86	.65	3.00	.85	3.27	.44	3.34	.68	3.50	.57	3.30	.63	3.17	.67	ปาน กลาง
2. การกำหนด หน้าที่การ ประสานงาน	2.80	.69	2.92	.80	3.35	.46	3.44	.74	3.69	.73	3.19	.66	3.20	.73	ปาน กลาง
3. จัดระบบการ ติดต่อสื่อสาร	2.64	.75	2.91	.86	3.11	.62	3.39	.84	3.54	.80	3.07	.61	3.06	.80	ปาน กลาง
4. การมอบ อำนาจหน้าที่ ในการ ปฏิบัติงาน ร่วมกัน	2.88	.69	2.98	.78	3.10	.54	3.54	.87	3.62	.75	3.03	.68	3.16	.75	ปาน กลาง
รวมเฉลี่ย	2.79	.66	2.96	.78	3.21	.47	3.43	.75	3.59	.65	3.15	.60	3.15	.70	ปาน กลาง

จากตาราง 7 แสดงผลการประเมินแสดงผลความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน
ด้านการประสานงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ตามทัศนะของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม
อำเภอทุกอำเภอ มีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

1.5 ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process)

ในการดำเนินงาน ด้านการงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ตามทัศนะของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอและประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนด รายละเอียดปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ภาพรวมของผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน ด้านการงบประมาณ

ตามทัศนะของประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ข้อความ	ผลการประเมิน							เฉลี่ยทุกอำเภอ	แปลผล
	อำเภอที่ 1	อำเภอที่ 2	อำเภอที่ 3	อำเภอที่ 4	อำเภอที่ 5	อำเภอที่ 6	อำเภอ		
ด้านการงบประมาณ									
1. การวางแผนของงบประมาณ	2.00	2.00	3.50	3.50	3.50	2.00	2.75	ปานกลาง	
2. การอนุมัติงบประมาณ	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	ปานกลาง	
3. การจัดสรรงบประมาณ	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.50	มาก	
4. การควบคุมงบประมาณ	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.67	มาก	
5. การติดตามการใช้งบประมาณ	3.50	2.50	3.00	4.00	3.5	3.00	3.25	ปานกลาง	
ภาพรวม	3.10	2.90	3.50	3.50	3.80	2.60	3.23	ปานกลาง	
แปลผล	ปานกลาง	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	ปานกลาง		

จากตาราง 8 แสดงผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอจากการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ พบว่า กระบวนการดำเนินงานด้านการงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การวางแผนของงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณและการติดตามการใช้งบประมาณมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง การจัดสรรงบประมาณและการควบคุมงบประมาณมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

เมื่อจำแนกเป็นรายอำเภอ พบว่า

สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 1 , อำเภอที่ 2 และอำเภอที่ 6 ความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านการงบประมาณโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 3 , อำเภอที่ 4 และอำเภอที่ 5 ความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านการงบประมาณโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

จากการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานด้านกรบบประมาณ เป็นข้อค้นพบจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ และการศึกษาเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง พบว่า กระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยรวมมีความเหมาะสมปานกลาง ผลการประเมินดังกล่าว สอดคล้องกับคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล ที่ว่า

“...สภาฯ ทำโครงการตามที่ได้รับงบประมาณจากจังหวัด ถ้าจะให้ไปของงบประมาณจากที่อื่น ๆ มาเพิ่มก็มีบ้างแต่น้อยเต็มที เพราะถ้าขอเขามาก ๆ แล้วเขามาสั่งให้ทำอย่างนั้น อย่างนี้ เราจะไม่ค่อยไปช่วยเขา และถ้าเขาขอเราบ้างจะหาที่ไหนไปให้เขา เพราะไม่ได้รับผิดชอบเฉพาะงานสภาฯ เท่านั้น ยังเป็นประธาน หรือกรรมการอีกหลาย ๆ อย่าง สภาฯ ก็มีการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตามแผนอยู่แล้ว จะเบิกจ่ายก็ต้องอิงระเบียบราชการซึ่งก็เป็นความยุ่งยากอย่างหนึ่ง...”(ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ คนที่ 1. สัมภาษณ์. 30 มกราคม 2550)

“...เรื่องงบประมาณก็เป็นสิ่งสำคัญมากในการดำเนินงาน ถ้าทำโครงการแล้วก็จะทำให้ดีที่สุด อย่างโครงการ.....ที่เพิ่งทำเสร็จไปใช้งบประมาณเกินไปสามหมื่นกว่าบาท แล้วจะให้ใครมาช่วยรับผิดชอบ ประธานสภาฯ นั้นแหละก็ต้องจ่ายไป ก็เป็นอย่างนี้ประจำ งานสภาฯ จึงเป็นงานที่ต้องทำด้วยใจรัก ถ้าไม่รักในวัฒนธรรมของท้องถิ่นก็คงเลิกทำไปนานแล้ว จะให้ไปของงบประมาณจากท้องถิ่นก็มีบ้าง แต่เดี๋ยวนี้ท้องถิ่นเขาก็ทำเอง เบิกจ่ายเองเสร็จ เราจะเข้าไปช่วยก็อย่างเป็นทางการร่วมช่วยตัดสินใจกรรมบ้าง...”(ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ คนที่ 4. สัมภาษณ์. 12 กุมภาพันธ์ 2550)

“...งบประมาณของสภาฯในแต่ละปีก็มีไม่มาก ก็ต้องหาเพิ่มเติมจากท้องถิ่น การจะได้งบประมาณมาต้องใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวช่วยเหลือ เพราะการจะได้งบประมาณมาทำงาน เขาก็ต้องไว้ใจเราพอสมควร ว่าเรามีเกียรติ มีศักดิ์ศรีพอ เขาก็ต้องมั่นใจว่าจะเอาไปทำงานจริงขอมาแล้ว ใช้แล้วก็ต้องรายงานให้ทราบ ทั้งรายงานในที่ประชุมก็ดี รายงานด้วยเอกสารด้วย เราจะทำโครงการที่มีความจำเป็น เป็นที่ต้องการของท้องถิ่นเพราะง่ายในการของงบประมาณ อยากให้กระทรวง หรือสวช. มาช่วยดูแล จัดสรรงบประมาณให้สภาฯ มากกว่านี้...”(ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ คนที่ 3. สัมภาษณ์. 25 มกราคม 2550)

1.6 ผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process) ในการดำเนินงาน ด้านการงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน ด้านการงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอตามทัศนะของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ด้านการ งบประมาณ N = 189	อำเภอ ที่ 1		อำเภอ ที่ 2		อำเภอ ที่ 3		อำเภอ ที่ 4		อำเภอ ที่ 5		อำเภอ ที่ 6		เฉลี่ย ทุกอำเภอ	ระดับ การ ปฏิบัติ	
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.			
1. การวางแผน ของงบประมาณ	2.66	.86	3.00	.98	3.14	.69	3.43	.97	3.42	1.15	3.13	.81	3.08	.93	ปาน กลาง
2. การอนุมัติ งบประมาณ	2.88	.70	2.89	.85	3.20	.40	3.37	.87	3.46	1.04	3.04	.65	3.12	.77	ปาน กลาง
3. การจัดสรร งบประมาณ	3.01	.83	2.99	.78	3.17	.32	3.46	.77	3.32	.94	3.19	.56	3.17	.73	ปาน กลาง
4. การควบคุม งบประมาณ	3.01	.83	3.02	.87	3.25	.42	3.38	.80	3.51	.65	3.23	.55	3.17	.72	ปาน กลาง
5. การติดตาม การใช้ งบประมาณ	2.78	.75	3.16	.86	3.03	.53	3.46	.94	3.42	.76	2.90	.60	3.09	.78	ปาน กลาง
รวมเฉลี่ย	2.30	.56	2.41	.64	2.53	.30	2.73	.63	2.74	.58	2.47	.44	2.51	.55	ปาน กลาง

จากตาราง 9 แสดงผลการประเมินแสดงผลความเหมาะสมของกระบวนการดำเนินงาน ด้านการงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ตามทัศนะของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ มีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

สรุปการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ

จากการสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของกระบวนการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและการจัดการ

1.1 ประธานและคณะกรรมการของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ต่างก็มีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ ถ้ามีหน่วยงานระดับอำเภอ เช่น สำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ ประจำในแต่ละอำเภอ ก็จะช่วยให้งานของสภาฯ ในระดับอำเภอคล่องตัวมากยิ่งขึ้น อย่างเช่นในอดีตมี สำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่ช่วยเป็นเลขานุการให้สภาฯ ทำให้การบริหารงานของสภาฯ มีความคล่องตัว

1.2 ขาดการจัดสรรเบี้ยประชุมให้กับคณะกรรมการ ซึ่งเบี้ยประชุมจะเป็นแรงจูงใจให้คณะกรรมการเข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพรียงกัน

1.3 ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารแผนเชิงบูรณาการ ไม่มีการประสานแผนกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างจริงจัง

1.4 ขาดบุคลากรที่จะรับผิดชอบในการวางแผนงานวัฒนธรรมให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1.5 ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาระบบการเรียนรู้ โดยใช้มิติทางวัฒนธรรมให้กับหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ ที่ดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการประสานงาน

2.1 งานวัฒนธรรมไม่ได้รับความสนใจจากประชาชนในท้องถิ่น หน่วยงาน/องค์กร เขวachsen ประชาชน ให้ความสนใจงานวัฒนธรรมน้อยมาก ทั้งที่ประชาสัมพันธ์โครงการด้วย แผ่นพับ แผ่นปลิวจดหมายเชิญ ป้ายผ้าแล้ว

2.2 ขาดการประสานงานด้านข้อมูล ข่าวสารทางวัฒนธรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ

2.3 ผู้ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมส่วนมากเป็นผู้สูงอายุทำให้การจัดบริการทำได้ไม่ทั่วถึงและมีคุณภาพ บุคลากรไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และขาดการประชาสัมพันธ์งานด้านวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

3. ปัญหาและอุปสรรคในด้านงบประมาณ

3.1 ขาดงบประมาณสนับสนุนงานวัฒนธรรม

3.2 บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญของวัฒนธรรม ขาดงบประมาณในการศึกษาวิจัยและเผยแพร่วัฒนธรรมให้เหมาะสมขาดแคลนผู้วิจัย ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมที่จะให้ความรู้ในเรื่องการวิจัยด้านวัฒนธรรม

สรุปผลการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process)

ผลจากการประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการในการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 สรุปได้ ดังนี้

จากการประเมินกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการที่ประกอบด้วย สภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ จำนวน 6 อำเภอ โดยการสัมภาษณ์ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการและสอบถามคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอโดยใช้แบบสอบถาม กระบวนการดำเนินงาน ในด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการประสานงาน ด้านการงบประมาณ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ กระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการประสานงาน ด้านการงบประมาณ ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการโดยรวม มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

กระบวนการดำเนินงานด้านการประสานงาน โดยรวมมีผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

กระบวนการดำเนินงานด้านการงบประมาณ โดยรวมมีผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ สภาวัฒนธรรมสภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองสมุทรปราการ , สภาวัฒนธรรมอำเภอ พระประแดง , สภาวัฒนธรรมอำเภอบางพลี , สภาวัฒนธรรมอำเภอพระสมุทรเจดีย์ , สภาวัฒนธรรม อำเภอบางบ่อ , สภาวัฒนธรรมกิ่งอำเภอบางเสาธง นั้น โดยภาพรวมมีกระบวนการดำเนินงาน ในด้านการบริหารและการจัดการ ที่เกี่ยวกับ การวางแผนการดำเนินงาน มีการเสนอแผนให้ หน่วยเหนือทราบ เช่น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ มีการจัดทำแผนตามความต้องการ ของท้องถิ่น โดยการขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนของท้องถิ่นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการของ สภาวัฒนธรรมอำเภอ มีการรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ องค์กร/หน่วยงาน เพื่อประกอบการวางแผน โดยการจัดประชุมและการสอบถาม พูดคุยอย่างเป็นทางการและ โดยส่วนตัว มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยได้รับความร่วมมือ จากผู้นำทางศาสนา เช่น เจ้าอาวาสวัด เจ้าคณะอำเภอ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญด้านประเพณี ผู้เชี่ยวชาญด้านอาหารการกิน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในพื้นที่ โดยการสนับสนุนงบประมาณ

ได้รับความร่วมมือจากกำนัน , ผู้ใหญ่บ้าน โดยการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งจากเครือข่ายทางวัฒนธรรม ซึ่งได้ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เช่น รายงานการประชุม คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของคณะกรรมการ รวมทั้งมีการดำเนินงานตามแผนและทันกำหนด โดยการสังเกตและเข้าร่วมกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ นอกจากนั้นยังมีการจัดกิจกรรมตามการเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า เช่น การย้ายสถานที่จัดกิจกรรมในกรณีสถานที่จัดเดิมไม่เหมาะสม มีการเลื่อนวัน เวลา จัดกิจกรรมเนื่องจากความไม่พร้อมของปัจจัยต่าง ๆ และหากโครงการใดไม่สามารถดำเนินการได้จะมีการปรับปรุง ยกเลิกโครงการ เป็นต้น และเมื่อการดำเนินงานผ่านพ้นไปแล้ว สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการจัดสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงผลการใช้จ่ายงบประมาณ ผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยมีการรายงานด้วยวาจาในที่ประชุม และเอกสารหลักฐาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภาพรวมของกระบวนการดำเนินงานด้านการประสานงานนั้น สภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย เช่น เอกสาร , แผ่นพับ , แผ่นปลิว , วิทยุชุมชน , หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น เป็นต้น การประสานงานให้กิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สภาวัฒนธรรมโดยประธานหรือคณะกรรมการเอง ได้ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสนิทสนม คำนึงเคยเป็นบางส่วนตัว ทำให้การประสานงานง่ายขึ้นกว่าการใช้หนังสือราชการเพียงอย่างเดียว รวมทั้งมีการเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ เป็นเนืองนิจ ร่วมสังสรรค์กับหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีการผสมผสานทุกรูปแบบในการประสานงาน โดยการประสานงานเหล่านั้นอยู่บนพื้นฐานของความต้องการให้สภาวัฒนธรรมอำเภอมีความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นจึงมีการมีการบูรณาการแผนงาน/โครงการ/งานกิจกรรมร่วมกับหน่วยงาน/ องค์กรต่าง ๆ มีความพยายามประสานทำให้แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ เป็นความต้องการของท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นเป็นเหมือนหุ้นส่วนที่ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน

ภาพรวมของกระบวนการดำเนินงานด้านงบประมาณนั้น สภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ มีการวางแผนของงบประมาณไปยังองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ และถ้างบประมาณไม่เพียงพอ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอหลายอำเภอที่มีศักยภาพเพียงพอ จะมีความสามารถในการขอ งบประมาณเพิ่มเติมหรือแม้กระทั่งจ่ายในส่วนที่งบประมาณไม่เพียงพอได้ ซึ่งการบริหารงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอ มีการขอมติจากที่ประชุมสภา จัดสรรงบประมาณตามความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น หลังจากใช้จ่ายงบประมาณไปแล้วมีการรายงานผลให้ที่ประชุมทราบ โดยมีหลักฐานการรายงานการประชุม รายงานการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามแม้ในภาพรวมจะมีความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 สอดคล้องกับเกณฑ์ คือ อยู่ในระดับปานกลาง ก็ตาม แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายอำเภอแล้ว ก็ยังมีสภาวัฒนธรรมอำเภอ บางแห่งที่มีผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาวัฒนธรรมอำเภอ บางแห่งที่มีผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอบางแห่งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติมาก มีความสนใจที่จะปรับปรุงงานอยู่เสมอ มีความเสียสละที่ช่วยให้งานวัฒนธรรมมีความก้าวหน้า ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ งานวัฒนธรรมอย่างจริงจัง ทั้งนี้ยังมีสภาวัฒนธรรมอำเภอบางแห่งที่มีผลการปฏิบัติงานด้าน กระบวนการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า สภาวัฒนธรรมบางแห่งมีความอ่อนล้าในการ ปฏิบัติงาน ยังขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ ๆ ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังจาก คณะกรรมการ ขาดแรงจูงใจที่จะมาช่วยงานของสภาวัฒนธรรม ประกอบกับคณะกรรมการเป็น บุคลากรที่มีอายุมาก ต้องปฏิบัติภารกิจในหลายด้านไม่เวลาที่จะมาช่วยงานวัฒนธรรมได้เท่าที่ควร

**ตอนที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรม
จังหวัดสมุทรปราการ ที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ จำนวน 6 อำเภอ
จำแนกตามประเด็นต่อไปนี้**

1. ผลการประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งานตามภารกิจ
2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation)
จากเอกสาร ต่าง ๆ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของ
โครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของ
ปีงบประมาณ 2549 รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

ตาราง 10 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม
ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549
ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 1

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เดือน	ยกเลิก	ปรับโครงการ	ได้รับ	ใช้ไป
ด้านศาสนา											
1.	โครงการแข่งขัน สวดมนต์หมู่ทำนอง สรภัญญะ	✓	✓	✓	ปี2547 1 ครั้ง 15 ร.ร.	ปี2547 1 ครั้ง 20 ร.ร.	-	-	-	ปี2547 25,000.-	ปี2547 25,000.-
					ปี2548 1 ครั้ง 15 ร.ร.	ปี2548 1 ครั้ง 27 ร.ร.				ปี2548 30,000.-	ปี2548 30,000.-
					ปี2549 1 ครั้ง 15 ร.ร.	ปี2549 1 ครั้ง 28 ร.ร.				ปี2549 30,000.-	ปี2549 30,000.-
2.	โครงการแห่เทียนจำนำ พรรษา	-	✓	-	1 ครั้ง 1,000 คน	1 ครั้ง 1,200 คน	-	-	-	20,000.-	20,000.-
3.	งานส่งเสริมวันสำคัญ ต่าง ๆ ทางศาสนา	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ3ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ3ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบม. สนับสนุน	-
4.	งานประเพณีและ วันสำคัญ (งานรัฐพิธี,ราชรัฐพิธี)	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ3ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ3ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบม. สนับสนุน	-

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
5.	โครงการอบรม ศาสนพิธีกร	-	✓	✓	ปี 2548 จัดอบรม 1 ครั้ง 45 คน ปี 2549 ร่วมกับจังหวัด จัดอบรม 1 ครั้ง 90 คน	ปี 2548 จัดอบรม 1 ครั้ง 50 คน ปี 2549 ร่วมกับจังหวัด จัดอบรม 1 ครั้ง 120 คน	✓	-	-	ปี 2548 25,000.- ปี 2549 ไม่ได้รับ งปม. ดำเนินงาน ร่วมกับ จังหวัด	ปี 2548 25,000.- ปี 2549 ไม่ได้รับ งปม. ดำเนินงาน ร่วมกับ จังหวัด
6.	โครงการรณรงค์ งดเหล้าเผาบุหรี่	-	✓	-	1 ครั้ง 1,000 คน	1 ครั้ง 1,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งปม. ดำเนินงาน ร่วมกับอำเภอ	-
7.	โครงการจัดงาน ส่งเสริมพระพุทธ- ศาสนา เนื่องใน เทศกาลวิสาขบูชา	✓	✓	✓	ปีละ 1 ครั้ง 3,000 คน	ปีละ 1 ครั้ง 5,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งปม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-
8.	โครงการ ธรรมทัศน์นาค	-	✓	✓	ปี 2548 1 ครั้ง 250 คน ปี 2549 1 ครั้ง 100 คน	ปี 2548 1 ครั้ง 250 คน ปี 2549 1 ครั้ง 100 คน	✓	-	-	ไม่ได้รับ งปม. ดำเนินงาน ร่วมกับ จังหวัด	-

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน เสีย	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
ด้านศิลปะและวัฒนธรรม											
9.	การประชุม คณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมอำเภอ	✓	✓	✓	ปี 2547 2 ครั้ง	ปี 2547 2 ครั้ง	✓	-	-	ปี 2547 800.-	ปี 2547 800.-
					ปี 2548 2 ครั้ง	ปี 2548 2 ครั้ง				ปี 2548 1,000.-	ปี 2548 1,000.-
					ปี 2549 2 ครั้ง	ปี 2549 2 ครั้ง				ปี 2549 1,000.-	ปี 2549 1,000.-
10	โครงการศึกษาดูงาน ทางวัฒนธรรม	✓	-	-	1 ครั้ง 60 คน	1 ครั้ง 60 คน	-	-	-	10,000.-	10,000.-
11	โครงการสืบค้นข้อมูล ทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ของสังคมไทย	-	✓	-	ปี 2548 13 ตำบล	ปี 2548 1 ตำบล	-	-	-	ปี 2548 40,000.-	ปี 2548 40,000.-
12	โครงการจัดตั้งสภา วัฒนธรรมตำบล	✓	✓	-	1 สภา	1 สภา	-	-	-	ปี 2547 1,000.-	ปี 2547 1,000.-
										ปี 2548 1,000.-	ปี 2548 1,000.-
13	โครงการสืบสาน ประเพณีลอยกระทง	-	✓	-	1 ครั้ง 1,000 คน	1 ครั้ง 2,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบ. ดำเนินงาน ร่วมกับเทศบาล- นครสมุทรปราการ	-
14	โครงการเผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น	-	✓	✓	จัดทำ แผ่นพับ 1,500 แผ่น	จัดทำ แผ่นพับ 1,500 แผ่น	-	-	-	ปี 2548 4,500.-	ปี 2548 4,500.-
										ปี 2549 4,500.-	ปี 2549 4,500.-

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
15	โครงการคัดเลือก ศิลปินดีเด่นและ ผู้มีผลงานทาง วัฒนธรรม	✓	✓	✓	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	-	-	-	ปี 2547 1,500.- ปี 2548 1,500.- ปี 2549 1,500.-	ปี 2547 1,500.- ปี 2548 1,500.- ปี 2549 1,500.-
16	โครงการไหว้ครู และ ครอบครู เนื่องใน สัปดาห์วันอนุรักษ์ มรดกไทย	-	✓	-	1 ครั้ง 1,000 คน	1 ครั้ง 1,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-

สรุปผลการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 1

ใน 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) จากเอกสาร ต่าง ๆ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ดังนี้

ด้านศาสนา มีโครงการทั้งสิ้น 8 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ โครงการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ และได้รับงบประมาณต่อเนื่องทั้ง 3 ปี , งานส่งเสริมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา งานประเพณีและวันสำคัญ (งานรัฐพิธี,ราชรัฐพิธี) ทั้ง 2 โครงการนี้ ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่สภาวัฒนธรรมอำเภอก็ยังให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม , โครงการจัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา โครงการนี้ก็ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนเช่นกัน แต่ให้ความร่วมมือกับจังหวัดในการจัดกิจกรรม และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการอบรมศาสนพิธีกร ได้รับงบประมาณเพียง 1 ปี ส่วนอีก 1 ปี ดำเนินงานร่วมกับจังหวัด และมีการเลื่อนเวลาการจัดกิจกรรมเพื่อความเหมาะสมด้วย , โครงการธรรมทัตนาจร ไม่ได้รับงบประมาณ แต่ให้ความร่วมมือกับจังหวัดในการจัดกิจกรรม ส่วนโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการแห่เทียนจำนำ

พรรษา เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่จัดเพียง 1 ปี , โครงการรณรงค์ดเหล้าเผาบุหรี่ ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณ แต่ดำเนินงานร่วมกับอำเภอ

ด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีโครงการทั้งสิ้น 8 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้ง 3 ปี ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ และมีการเลื่อนการประชุม เพื่อความเหมาะสมด้วย ,โครงการคัดเลือกศิลปินดีเด่นและผู้มีผลงานทางวัฒนธรรม เป็นโครงการที่มีงบประมาณสนับสนุนทั้ง 3 ปี ทั้ง 2 โครงการและโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ดำเนินการอยู่ 2 ปี สามารถจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลได้เพียง 1 สภา , โครงการเผยแพร่วัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นโครงการที่ใช้งบประมาณสนับสนุนทั้ง 2 ปี ส่วนโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการศึกษาดูงานทางวัฒนธรรม ได้รับงบประมาณสนับสนุน จัดเพียงปีละ 1 ครั้ง ,โครงการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของสังคมไทย ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ทำการสืบค้นได้เพียง 1 ตำบล , โครงการสืบสานประเพณีลอยกระทง ไม่ได้รับงบประมาณ สนับสนุนดำเนินงานร่วมกับเทศบาลนครสมุทรปราการ , โครงการไหว้ครู และครอบครู เนื่องใน สัปดาห์วันอนุรักษ์มรดกไทย เป็นโครงการด้านศิลปะเพียงโครงการเดียว อีกทั้งไม่ได้รับงบประมาณ แต่ดำเนินการร่วมกับจังหวัด

ตาราง 11 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/

กิจกรรมที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 2

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เดือน	ยกเลิก	ปรับโครงการ	ได้รับ	ใช้ไป
ด้านศาสนา											
1.	โครงการแข่งขัน สวดมนต์หมู่ทำนอง สรภัญญะ	✓	✓	✓	ปี 2547 1 ครั้ง 5 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 5 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 5 ร.	ปี 2547 1 ครั้ง 8 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 10 ร.ร.	-	-	-	ปี 2547 25,000.- ปี 2548 30,000.- ปี 2549 18,000.-	ปี 2547 25,000.- ปี 2548 30,000.- ปี 2549 18,000.-
2.	โครงการหล่อเทียน จำนำพรรษา	✓	✓	✓	ปีละ 1 ครั้ง 800 คน	ปีละ 1 ครั้ง 1,000 คน	-	-	-	ปี 2547 20,000.- ปี 2548 20,000.- ปี 2549 20,000.-	ปี 2547 20,000.- ปี 2548 20,000.- ปี 2549 20,000.-
3.	งานส่งเสริมวันสำคัญ ต่าง ๆ ทางศาสนา	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 2 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 2 ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบประมาณ สนับสนุน	-
4.	งานประเพณีและ วันสำคัญ (งานรัฐพิธี, ราชภัฏพิธี)	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 2 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 2 ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบประมาณ สนับสนุน	-
5.	โครงการจัดงาน ส่งเสริมพระพุทธ- ศาสนา เนื่องใน เทศกาลวิสาขบูชา	✓	✓	✓	1 ครั้ง 3,000 คน	1 ครั้ง 5,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
6.	โครงการธรรม ทัศน์าจร	-	✓	✓	ปี 2548 1 ครั้ง 250 คน ปี 2549 100 คน	ปี 2548 1 ครั้ง 250 คน ปี 2549 100 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-
ด้านศิลปะและวัฒนธรรม											
7.	การประชุมคณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมอำเภอ	✓	✓	✓	ปี 2547 2 ครั้ง ปี 2548 2 ครั้ง ปี 2549 2 ครั้ง	ปี 2547 2 ครั้ง ปี 2548 2 ครั้ง ปี 2549 2 ครั้ง	-	-	-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-
8.	โครงการวัฒนธรรม สืบสานประเพณี ท้องถิ่นงานนมัสการ องค์พระสมุทรเจดีย์	✓	✓	✓	ปีละ 1 ครั้ง	ปีละ 1 ครั้ง	-	-	-	ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับอำเภอ	-
9.	โครงการสืบค้นข้อมูล ทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ของสังคมไทย	-	✓	-	10 ตำบล	1 ตำบล	-	-	-	ปี 2548 30,000.-	ปี 2548 30,000.-
10	โครงการคัดเลือก ศิลปินดีเด่นและ ผู้มีผลงานทาง วัฒนธรรม	✓	✓	✓	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	-	-	-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-

สรุปผลการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 2
 ใน 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) จากเอกสาร ต่าง ๆ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ดังนี้

ด้านศาสนา มีโครงการทั้งสิ้น 6 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ โครงการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ , โครงการหล่อเทียนจำนำพรรษา ทั้ง 2 โครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุน , งานส่งเสริมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา งานประเพณีและวันสำคัญ (งานรัฐพิธี, ราษฎร์พิธี) ทั้ง 2 โครงการนี้ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน และได้เข้าร่วมกิจกรรม ปีละ 2 ครั้ง โครงการจัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา เป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ดำเนินงานร่วมกับจังหวัด และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี มีเพียงโครงการธรรมทัศนาจร 1 โครงการ และเป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนแต่ดำเนินงานร่วมกับจังหวัด

ด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีโครงการทั้งสิ้น 4 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ โครงการคัดเลือกศิลปินดีเด่นและผู้มีผลงานทางวัฒนธรรม ทั้ง 2 โครงการ ได้รับงบประมาณสนับสนุน ส่วนโครงการวัฒนธรรมสืบสานประเพณีท้องถิ่นงานนมัสการองค์พระสมุทรเจดีย์ ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนแต่ดำเนินงานร่วมกับอำเภอ และโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของสังคมไทย เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ดำเนินการได้เพียง 1 ตำบลจากเป้าหมาย 10 ตำบล

ตาราง 12 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม
 ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549
 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 3

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เดือน	ยกเลิก	ปรับโครงการ	ได้รับ	ใช้ไป
ด้านศาสนา											
1.	โครงการแข่งขัน สวดมนต์ใหญ่ ทำนองสรภัญญะ	✓	✓	✓	ปี 2547 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 10 ร.ร.	ปี 2547 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 12 ร.ร.	-	-	-	ปี2547 25,000.- ปี2548 30,000.- ปี2549 30,000.-	ปี2547 25,000.- ปี2548 30,000.- ปี2549 30,000.-
2.	งานส่งเสริมวันสำคัญ ต่าง ๆ ทางศาสนา	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบประมาณ สนับสนุน	-
3.	งานประเพณีและ วันสำคัญ (งานรัฐพิธี,ราชรัฐพิธี)	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบประมาณ สนับสนุน	-
4.	งานการจัดงาน ส่งเสริมพระพุทธ- ศาสนา เนื่องใน เทศกาลวิสาขบูชา	✓	✓	✓	1 ครั้ง 3,000 คน	1 ครั้ง 5,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบประมาณ ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-
5.	โครงการเมืองไทย เมืองคนดี	-	✓	-	1 ครั้ง 10 คน	1 ครั้ง 10 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบประมาณ ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
6.	โครงการถวายเทียน จำนำพรรษา	✓	✓	✓	ปีละ 1 ครั้ง	ปีละ 1 ครั้ง	-	-	-	ปี2547 25,000.- ปี2548 25,000.- ปี2549 18,000.-	ปี2547 25,000.- ปี2548 25,000.- ปี2549 18,000.-
7.	โครงการอบรม ศาสนพิธีกร	-	✓	✓	ปี 2548 จัดอบรม 1 ครั้ง 50 คน ปี 2549 ร่วมกับจังหวัด จัดอบรม 1 ครั้ง 90 คน	ปี 2548 จัดอบรม 1 ครั้ง 85 คน ปี 2549 ร่วมกับจังหวัด จัดอบรม 1 ครั้ง 90 คน	-	-	-	ปี 2548 30,000.- ปี 2549 ไม่ได้รับงปม. ดำเนินงาน ร่วมกับ จังหวัด	ปี 2548 40,000.- ปี 2549 ไม่ได้รับ งปม. ดำเนินงาน ร่วมกับ จังหวัด
8.	โครงการ ธรรมทัศน์นาจร	-	✓	✓	ปี 2548 1 ครั้ง 250 คน ปี 2549 1 ครั้ง 100 คน	ปี 2548 1 ครั้ง 250 คน ปี 2549 1 ครั้ง 100 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งปม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-
9.	โครงการค่ายพุทธบุตร	-	-	✓	1 ครั้ง 100 คน	1 ครั้ง 120 คน	-	-	-	30,000.-	30,000.-
ด้านศิลปะและวัฒนธรรม											
10.	โครงการประชุม คณะกรรมการ สภาวัฒนธรรม	✓	✓	✓	ปี 2547 3 ครั้ง ปี 2548 3 ครั้ง ปี 2549 3 ครั้ง	ปี 2547 5 ครั้ง ปี 2548 5 ครั้ง ปี 2549 3 ครั้ง	✓	-	-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
11.	โครงการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ของท้องถิ่น	✓	✓	-	ปี 2547 จัดทำป้าย ประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 ป้าย ปี 2548 จัดทำป้าย ประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 ป้าย	ปี 2547 จัดทำป้าย ประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 ป้าย ปี 2548 จัดทำป้าย ประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 ป้าย	-	-	-	ปี 2547 10,000.- ปี 2548 10,000.-	ปี 2547 10,000.- ปี 2548 10,000.-
12.	โครงการสืบค้นข้อมูล ทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ของสังคมไทย	-	✓	✓	ปี 2548 10 ตำบล ปี 2549 10 ตำบล	ปี 2548 3 ตำบล ปี 2549 3 ตำบล	-	-	-	ปี 2548 40,000.- ปี 2549 30,000.-	ปี 2548 40,000.- ปี 2549 30,000.-
13.	โครงการวันอนุรักษ์ มรดกไทย	-	✓	✓	ปี 2548 1 ครั้ง 1,000 คน ปี 2549 1 ครั้ง 1,000 คน	ปี 2548 1 ครั้ง 1,000 คน ปี 2549 1 ครั้ง 1,000 คน	-	-	-	ปี 2548 ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด ปี 2549 30,000.-	ปี 2548 ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับ จังหวัด ปี 2549 40,000.-
14.	โครงการคัดเลือก ศิลปินดีเด่นและผู้มี ผลงานทางวัฒนธรรม	✓	✓	✓	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	-	-	-	ปี 2547 2,000.- ปี 2548 2,000.- ปี 2549 2,000.-	ปี 2547 2,000.- ปี 2548 2,000.- ปี 2549 2,000.-

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน เสีย	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
15.	งานจัดทำฐานข้อมูล ทางวัฒนธรรม	✓	✓	✓	จัดทำฐาน ข้อมูลด้าน การแสดง ศิลปะพื้นบ้าน ปีละ 1 เรื่อง	จัดทำฐาน ข้อมูลด้าน การแสดง ศิลปะพื้นบ้าน ปีละ 1 เรื่อง	-	-	-	ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินการ ร่วมกับ จังหวัด	ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินการ ร่วมกับ จังหวัด
16.	โครงการเผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น	✓	✓	✓	จัดทำ แผ่นพับ 3,000 แผ่น	จัดทำ แผ่นพับ 3,000 แผ่น	-	-	-	ปี 2548 8,000.- ปี 2549 8,000.-	ปี 2548 8,000.- ปี 2549 8,000.-
17.	โครงการจัดตั้ง สภาวัฒนธรรมตำบล	✓	✓	✓	1 สภา	1 สภา	-	-	-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-
18.	โครงการยุวมัคคุเทศก์	-	✓	-	จัดอบรม 1 ครั้ง 100 คน	จัดอบรม 1 ครั้ง 100 คน	-	-	-	20,000.-	20,000.-

สรุปผลการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 3

ใน 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) จากเอกสาร ต่าง ๆ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ดังนี้

ด้านศาสนา มีโครงการทั้งสิ้น 9 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ โครงการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ โครงการถวายเทียนจำนำพรรษา ทั้ง 2 โครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุน และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย ส่วนงานส่งเสริมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา , งานประเพณีและวันสำคัญ(งานรัฐพิธี,ราชกรัพิธี) ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่เข้าร่วมกิจกรรมปีละ 5 ครั้ง และงานการจัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา ก็ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนเช่นกัน แต่ดำเนินงานร่วมกับจังหวัด และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการอบรมศาสนพิธีกร ได้รับงบประมาณสนับสนุน มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย ส่วนโครงการธรรมทัศนাজร ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ดำเนินงานร่วมกับจังหวัด รวมทั้งโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี มีเพียงโครงการค่ายพุทธบุตร ได้รับงบประมาณสนับสนุน มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย

ด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีโครงการทั้งสิ้น 9 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ โครงการประชุมคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม โครงการนี้มีการเลื่อนกำหนดการประชุมเพื่อความเหมาะสมด้วย, โครงการคัดเลือกศิลปินดีเด่นและผู้มีผลงาน , โครงการเผยแพร่วัฒนธรรมท้องถิ่นทางวัฒนธรรม , โครงการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ทั้ง 4 โครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุน , มีเพียงงานจัดทำฐานข้อมูลทางวัฒนธรรมเท่านั้นที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่น , โครงการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของสังคมไทย ทั้ง 2 โครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนส่วนโครงการวันอนุรักษ์มรดกไทย ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนแต่ดำเนินการร่วมกับจังหวัดและโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการยุวมัคคุเทศก์ เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน

ตาราง 13 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม
 ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549
 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 4

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบ ประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เดือน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
ด้านศาสนา											
1.	โครงการประกวด เทียนพรรษา	✓	✓	-	ปี 2548 1 ครั้ง 15 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 15 ร.ร.	ปี 2548 1 ครั้ง 15 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 15 ร.ร.	-	-	-	ปี 2547 20,000- ปี 2548 20,000-	ปี 2547 22,000- ปี 2548 25,000-
2.	โครงการแข่งขัน สวดมนต์หมู่ ทำนองสรภัญญะ	✓	✓	✓	ปี 2547 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 10 ร.ร.	ปี 2547 1 ครั้ง 14 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 15 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 18 ร.ร.	-	-	-	ปี 2547 15,000- ปี 2548 20,000- ปี 2549 20,000-	ปี 2547 15,000- ปี 2548 20,000- ปี 2549 20,000-
3.	งานส่งเสริมวันสำคัญ ต่าง ๆ ทางศาสนา	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบประมาณ. สนับสนุน	-
4.	โครงการฝึกอบรม ศาสนพิธีกร	-	✓	-	ร่วมกับจังหวัด จัดอบรม 1 ครั้ง 90 คน	ร่วมกับจังหวัด จัดอบรม 1 ครั้ง 120 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบประมาณ. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-
5.	โครงการจัดงาน ส่งเสริมพระพุทธ- ศาสนา เนื่องใน เทศกาลวิสาขบูชา	✓	✓	✓	ปีละ 1 ครั้ง 3,000 คน	ปีละ 1 ครั้ง 5,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบประมาณ. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปีงบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
6.	โครงการจัดงาน ส่งเสริมพระพุทธ ศาสนาเนื่องใน เทศกาลวันเข้าพรรษา	✓	✓	✓	ปีละ 1 ครั้ง 4,000 คน	ปีละ 1 ครั้ง 5,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับอำเภอ	-
7.	โครงการธรรมทัตสนาจร	-	-	✓	1 ครั้ง 100 คน	1 ครั้ง 100 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-
ด้านศิลปะและวัฒนธรรม											
8.	การประชุมคณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมอำเภอ	✓	✓	✓	ปี 2547 3 ครั้ง ปี 2548 3 ครั้ง ปี 2549 4 ครั้ง	ปี 2547 3 ครั้ง ปี 2548 3 ครั้ง ปี 2549 4 ครั้ง	-	-	-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-
9.	งานประเพณีและ วันสำคัญ (งานรัฐพิธี, ราชวรพิธี)	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	-	-	-	ไม่มีงบม. สนับสนุน	-
10.	โครงการสืบค้นข้อมูล ทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ของสังคมไทย	-	✓	✓	ปี 2548 10 ตำบล ปี 2549 10 ตำบล	ปี 2548 3 ตำบล ปี 2549 5 ตำบล	-	-	-	ปี 2548 50,000.- ปี 2549 30,000.-	ปี 2548 50,000.- ปี 2549 30,000.-
11.	โครงการประกวดการ ทำอาหารที่รับประทาน กับขนมจีน	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
12.	โครงการประกวด การประดิษฐ์ ดอกไม้ใบตอง	-	✓	-	1 ครั้ง นักเรียนและ ประชาชน จำนวน50 คน	1 ครั้ง นักเรียนและ ประชาชน จำนวน65 คน	-	-	-	25,000.-	25,000.-
13.	โครงการจัดงาน ประเพณีสงกรานต์ พระประแดง	✓	✓	✓	ปีละ 1 ครั้ง	ปีละ 1 ครั้ง	-	-	-	ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับอำเภอ	-
14.	โครงการส่งเสริม การเล่น พื้นบ้าน(เล่นสะบ้า)	-	✓	✓	ปี 2548 จัดแสดง 5 ครั้ง ปี 2549 จัดแสดง 5 ครั้ง	ปี 2548 จัดแสดง 6 ครั้ง ปี 2549 จัดแสดง 7 ครั้ง	-	-	-	ปี 2548 50,000.- ปี 2549 50,000.-	ปี 2548 50,000.- ปี 2549 50,000.-
15.	โครงการตามรอย ศิลปวัฒนธรรม อำเภอพระประแดง	-	✓	-	1 ครั้ง 100 คน	1 ครั้ง 120 คน	-	-	-	20,000.-	20,000.-
16.	โครงการคัดเลือก ศิลปินดีเด่นและ ผู้มีผลงานทาง วัฒนธรรม	✓	✓	✓	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	-	-	-	ปี 2547 2,000.- ปี 2548 2,000.- ปี 2549 2,000.-	ปี 2547 2,000.- ปี 2548 2,000.- ปี 2549 2,000.-
17.	โครงการวันอนุรักษ์ มรดกไทย	-	✓	✓	ปี 2548 1 ครั้ง 1,000 คน ปี 2549 1 ครั้ง 1,000 คน	ปี 2548 1 ครั้ง 1,000 คน ปี 2549 1 ครั้ง 1,000 คน	-	-	-	ปี 2548 ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด ปี 2549 30,000.-	ปี 2548 ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด ปี 2549 40,000.-

สรุปผลการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 4

ใน 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) จากเอกสาร ต่าง ๆ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ดังนี้

ด้านศาสนา มีโครงการทั้งสิ้น 7 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ โครงการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน ส่วนอีก 3 โครงการ ได้แก่ งานส่งเสริมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา , โครงการจัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา , โครงการจัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในเทศกาลวันเข้าพรรษา ไม่ได้ใช้งบประมาณสนับสนุน แต่มีทั้งดำเนินการร่วมกับจังหวัดและอำเภอ ส่วนโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการประกวดเทียนพรรษา เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน รวมทั้งโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการฝึกอบรมศาสนพิธีกร , โครงการธรรมทัศนาจร ทั้ง 2 โครงการไม่ใช้งบประมาณสนับสนุน แต่มีทั้งดำเนินการร่วมกับจังหวัด

ด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีโครงการทั้งสิ้น 10 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ , โครงการคัดเลือกศิลปินดีเด่นและผู้มีผลงานทางวัฒนธรรม ทั้ง 2 โครงการนี้ ใช้งบประมาณสนับสนุน ส่วนงานประเพณีและวันสำคัญ (งานรัฐพิธี, ราชภัฏพิธี) ,โครงการจัดงานประเพณีสงกรานต์พระประแดง ทั้ง 2 โครงการนี้ไม่ใช้งบประมาณสนับสนุน และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของสังคมไทย , โครงการส่งเสริมการเล่นพื้นบ้าน(เล่นสะบ้า) , โครงการวันอนุรักษ์มรดกไทย ทั้ง 3 โครงการนี้ ใช้งบประมาณสนับสนุน และโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการประกวดการประดิษฐ์ดอกไม้ใบตอง , โครงการตามรอยศิลปวัฒนธรรมอำเภอพระประแดง ทั้ง 2 โครงการนี้ ใช้งบประมาณสนับสนุน ซึ่งมีโครงการประกวดการทำอาหารที่รับประทานกับชนมเงิน เพียง 1 โครงการเท่านั้นที่ยกเลิกการดำเนินงาน

ตาราง 14 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม
 ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549
 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 5

ร.ที่.	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เดือน	ยกเลิก	ปรับโครงการ	ได้รับ	ใช้ไป
ด้านศาสนา											
1.	โครงการตอบปัญหา ธรรมเนื่องใน วันอาสาฬหบูชา	✓	-	-	1 ครั้ง 15 ร.ร.	1 ครั้ง 18 ร.ร.	-	-	-	30,000.-	30,000.-
2.	โครงการแข่งขันสวด มนต์หมู่ทำนอง สรรภัญญะ	✓	✓	✓	ปี 2547 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 10 ร.ร.	ปี 2547 1 ครั้ง 14 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 13 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 15 ร.ร.	-	-	-	ปี 2547 25,000.- ปี 2548 24,000.- ปี 2549 20,000.-	ปี 2547 25,000.- ปี 2548 24,000.- ปี 2549 20,000.-
3.	งานส่งเสริมวันสำคัญ ต่าง ๆ ทางศาสนา	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบประมาณ สนับสนุน	-
4.	โครงการจัดงาน ส่งเสริมพระพุทธ- ศาสนา เนื่องใน เทศกาลวิสาขบูชา	-	✓	-	ปีละ 1 ครั้ง 3,000 คน	ปีละ 1 ครั้ง 5,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบประมาณ ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-
5.	โครงการธรรมที่ศนาจร	-	-	✓	1 ครั้ง 100 คน	1 ครั้ง 100 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบประมาณ ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-
6.	โครงการค่ายพุทธบุตร	-	✓	-	1 ครั้ง 100 คน	1 ครั้ง 120 คน	-	-	-	30,000.-	30,000.-
7.	โครงการแห่เทียนจำนำ พรรษา	-	✓	-	1 ครั้ง 1,000 คน	1 ครั้ง 1,200 คน	-	-	-	10,000.-	10,000.-

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/ งาน/ กิจกรรม	ปี			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
8.	โครงการอบรม ศาสนพิธีกร	-	✓	✓	ปี 2548 ร่วมกับจังหวัด จัดอบรม 1 ครั้ง 90 คน ปี 2549 ร่วมกับจังหวัด จัดอบรม 1 ครั้ง 90 คน	ปี 2548 จัดอบรม 1 ครั้ง 100 คน ปี 2549 ร่วมกับจังหวัด จัดอบรม 1 ครั้ง 120 คน	-	-	-	ปี 2548 ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัดปี 2549 ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	ปี 2548 ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด ปี 2549 ไม่ได้รับ งบม. ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด
ด้านศิลปะและวัฒนธรรม											
9.	การประชุม คณะกรรมการ สภาวัฒนธรรม อำเภอ	✓	✓	✓	ปี 2547 3 ครั้ง ปี 2548 3 ครั้ง ปี 2549 3 ครั้ง	ปี 2547 3 ครั้ง ปี 2548 3 ครั้ง ปี 2549 3 ครั้ง	-	-	-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-
10.	โครงการสืบค้น ข้อมูลทาง วัฒนธรรม ท้องถิ่นของ สังคมไทย	-	✓	✓	ปี 2548 10 ตำบล ปี 2549 10 ตำบล	ปี 2548 5 ตำบล ปี 2549 5 ตำบล	-	-	-	ปี 2548 40,000.- ปี 2549 30,000.-	ปี 2548 40,000.- ปี 2549 30,000.-
11.	งานประเพณีและ วันสำคัญ(งานรัฐ พิธี,ราชภัฏพิธี)	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบม. สนับสนุน	-
12.	โครงการฟื้นฟู การเล่น พื้นบ้านอำเภอ บางบ่อ “มะหมี”	-	✓	-	จัดอบรม 1 ครั้ง 2 วัน จำนวน 100 คน	จัดอบรม 1 ครั้ง 2 วัน จำนวน 120 คน	-	-	-	20,000.-	25,000.-

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
13.	โครงการสืบสาน ประเพณีลอยกระทง	-	✓	-	ปีละ 1 ครั้ง 5,000 คน	ปีละ 1 ครั้ง 5,000 คน	-	-	-	50,000.-	50,000.-
14.	โครงการคัดเลือกศิลปิน ดีเด่นและผู้มี ผลงานทางวัฒนธรรม	-	-	✓	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	1 ครั้ง คัดเลือก 1 คน เป็น ตัวแทนเข้า รับการประเมิน จากจังหวัด	-	-	-	ปี 2547 2,000.- ปี 2548 2,000.- ปี 2549 2,000.-	ปี 2547 2,000.- ปี 2548 2,000.- ปี 2549 2,000.-
15.	โครงการจัดทำข้อมูล สารสนเทศ	-	✓	✓	จัดทำฐาน ข้อมูลด้าน การแสดง ศิลปะพื้นบ้าน ปีละ 1 เรื่อง	จัดทำฐาน ข้อมูลด้าน การแสดง ศิลปะพื้นบ้าน ปีละ 1 เรื่อง	-	-	-	20,000.-	20,000.-
16.	โครงการวันอนุรักษ์ มรดกไทย	-	✓	✓	ปี 2548 1 ครั้ง 1,000 คน ปี 2549 1 ครั้ง 1,000 คน	ปี 2548 1 ครั้ง 1,000 คน ปี 2549 1 ครั้ง 1,000 คน	-	-	-	ปี 2548 ไม่ได้รับ งปม. ดำเนินงาน ร่วมกับ จังหวัด ปี 2549 30,000.-	ปี 2548 ไม่ได้รับ งปม. ดำเนินงาน ร่วมกับ จังหวัด ปี 2549 40,000.-
17.	โครงการจัดตั้ง สภาวัฒนธรรมตำบล	✓	✓	✓	5 สภา	8 สภา	-	-	-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-	ปี 2547 1,000.- ปี 2548 1,000.- ปี 2549 1,000.-

สรุปผลการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 5
 ใน 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) จากเอกสาร ต่าง ๆ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ดังนี้

ด้านศาสนา มีโครงการทั้งสิ้น 8 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ โครงการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน , งานส่งเสริมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา เป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่เข้าร่วมกิจกรรมปีละ 5 ครั้ง ส่วนโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการอบรมศาสนพิธีกร เป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ดำเนินงานร่วมกับจังหวัด รวมทั้งโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการตอบปัญหาธรรมะเนื่องในวันอาสาฬหบูชา , โครงการค่ายพุทธบุตร , โครงการแห่เทียนจำนำพรรษา เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน , โครงการจัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา , โครงการธรรมทัศนาจร เป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ดำเนินงานร่วมกับจังหวัด

ด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีโครงการทั้งสิ้น 8 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ โครงการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน ส่วนงานประเพณีและวันสำคัญ(งานรัฐพิธี,ราชภัฏพิธี) เป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่เข้าร่วมกิจกรรม ปีละ 5 ครั้ง และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของสังคมไทย , โครงการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน ส่วนโครงการวันอนุรักษ์มรดกไทย เป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ดำเนินการร่วมกับจังหวัด และโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการฟื้นฟูการเล่นพื้นบ้านอำเภอบางบ่อ “มะหมี” , โครงการสืบสานประเพณีลอยกระทง , โครงการคัดเลือกศิลปินดีเด่นและผู้มีผลงานทางวัฒนธรรมเป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน

ตาราง 15 เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของโครงการ/งาน/กิจกรรม
 ที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 –2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549
 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 6

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เดือน	ยกเลิก	ปรับโครงการ	ได้รับ	ใช้ไป
ด้านศาสนา											
1.	โครงการแข่งขัน สวดมนต์หมู่ทำนอง สรภัญญะ	✓	✓	✓	ปี 2547 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 10 ร.ร.	ปี 2547 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2548 1 ครั้ง 10 ร.ร. ปี 2549 1 ครั้ง 12 ร.ร.	-	-	-	ปี2547 25,000.- ปี2548 19,800.- ปี2549 30,000.-	ปี2547 25,000.- ปี2548 19,800.- ปี2549 30,000.-
2.	งานส่งเสริมวันสำคัญ ต่าง ๆ ทางศาสนา	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 3 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 3 ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบประมาณ สนับสนุน	-
3.	งานประเพณีและ วันสำคัญ (งานรัฐพิธี,ราชรัฐพิธี)	✓	✓	✓	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 3 ครั้ง	เข้าร่วม กิจกรรม ปีละ 3 ครั้ง	-	-	-	ไม่มี งบประมาณ สนับสนุน	-
4.	โครงการจัดงาน ส่งเสริมพระพุทธ- ศาสนา เนื่องใน เทศกาลวิสาขบูชา	-	✓	-	1 ครั้ง 3,000 คน	1 ครั้ง 5,000 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบประมาณ ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-
5.	โครงการธรรม ทัศนาวจร	-	-	✓	ปี 2549 1 ครั้ง 100 คน	ปี 2549 1 ครั้ง 100 คน	-	-	-	ไม่ได้รับ งบประมาณ ดำเนินงาน ร่วมกับจังหวัด	-

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	ชื่อโครงการ/งาน/ กิจกรรม	ปี งบประมาณ			ปริมาณงานที่ได้		ดำเนินการ ตามเวลา			งบประมาณ	
		2547	2548	2549	เป้าหมาย	ผลงาน	เลื่อน	ยกเลิก	ปรับโครงการใหม่	ได้รับ	ใช้ไป
ด้านศิลปะและวัฒนธรรม											
6.	การประชุมคณะกรรมการ สภาวัฒนธรรมอำเภอ	✓	✓	✓	ปี 2547 3 ครั้ง	ปี 2547 3 ครั้ง	-	-	-	ปี 2547 1,000.-	ปี 2547 1,000.-
					ปี 2548 3 ครั้ง	ปี 2548 3 ครั้ง				ปี 2548 1,000.-	ปี 2548 1,000.-
					ปี 2549 3 ครั้ง	ปี 2549 3 ครั้ง				ปี 2549 1,000.-	ปี 2549 1,000.-
7.	โครงการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ของ ท้องถิ่น	✓	-	-	ปี 2547 จัดทำป้าย ประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 ป้าย	ปี 2547 จัดทำป้าย ประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 ป้าย	-	-	-	ปี 2547 10,000.-	ปี 2547 10,000.-
8.	โครงการสืบค้นข้อมูล ทางวัฒนธรรม ท้องถิ่นของงคมไทย	-	✓	-	ปี 2548 10 ตำบล	ปี 2548 1 ตำบล	-	-	-	ปี 2548 40,000.-	ปี 2548 40,000.-
9.	โครงการค่ายศิลปะ และวัฒนธรรม	-	✓	-	1 ครั้ง 100 คน	1 ครั้ง 100 คน	-	-	-	25,000.-	25,000.-
10	โครงการคัดเลือก ศิลปินดีเด่นและ ผู้มีผลงานทาง วัฒนธรรม	-	-	✓	1 ครั้ง 1 คน	1 ครั้ง 1 คน	-	-	-	2,000.-	2,000.-
11.	โครงการวันอนุรักษ์ มรดกไทย	-	✓	✓	ปี 2548 1 ครั้ง 1,000 คน	ปี 2548 1 ครั้ง 1,000 คน	-	-	-	ปี 2548 ไม่ได้รับ งปม.	ปี 2548 ไม่ได้รับ งปม.
					ปี 2549 1 ครั้ง 1,000 คน	ปี 2549 1 ครั้ง 1,000 คน				ดำเนินการ ร่วมกับ จังหวัด ปี 2549 30,000.-	ดำเนินการ ร่วมกับ จังหวัด ปี 2549 40,000.-

สรุปผลการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 6

ใน 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) จากเอกสาร ต่าง ๆ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ดังนี้

ด้านศาสนา มีโครงการทั้งสิ้น 5 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ โครงการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ) เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน ส่วนงานส่งเสริมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา , งานประเพณีและวันสำคัญ (งานรัฐพิธี,ราชพิธี) เป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่เข้าร่วมกิจกรรม ปีละ 3 ครั้ง ไม่มีโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ส่วนโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการจัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา , โครงการธรรมทัศนศึกษา เป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ดำเนินงานร่วมกับจังหวัด

ด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีโครงการทั้งสิ้น 6 โครงการ เป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการวันอนุรักษ์มรดกไทย เป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ดำเนินงานร่วมกับจังหวัด และโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่น,โครงการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของสังคมไทย , โครงการค่ายศิลปะและวัฒนธรรม , โครงการคัดเลือกศิลปินดีเด่นและผู้มีผลงานทางวัฒนธรรม เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน

สรุปภาพรวมของผลการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอทั้ง 6 อำเภอ ใน 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) จากเอกสาร ต่าง ๆ โดยใช้แบบวิเคราะห์เนื้อหาและปริมาณความสำเร็จของการปฏิบัติงานของโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ดังนี้

ด้านศาสนา มีโครงการทั้งสิ้น 43 โครงการ ทั้ง 6 อำเภอ มีโครงการที่คล้ายกันและแตกต่างกัน โดยเป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ โครงการแข่งขันสวดมนต์หมู่ทำนองสรภัญญะ , โครงการหล่อเทียนจำนำพรรษา และได้รับงบประมาณต่อเนื่องทั้ง 3 ปี มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย , งานส่งเสริมวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนา งานประเพณีและวันสำคัญ (งานรัฐพิธี,ราชกรูณ์พิธี) ทั้ง 2 โครงการนี้ ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่สภาวัฒนธรรมอำเภอก็ยังให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ,โครงการจัดงานส่งเสริมพระพุทธศาสนา เนื่องในเทศกาลวิสาขบูชา โครงการนี้ก็ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนเช่นกัน แต่ให้ความร่วมมือกับจังหวัดในการจัดกิจกรรม และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการอบรมศาสนพิธีกร มีทั้งได้รับงบประมาณเพียง 1 ปี ส่วนอีก 1 ปี ดำเนินงานร่วมกับจังหวัดและได้รับงบประมาณต่อเนื่องทั้ง 2 ปี รวมทั้งมีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย ,โครงการประกวดเทียนพรรษา เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน ,โครงการธรรมทัศนาจร ไม่ได้รับงบประมาณ แต่ให้ความร่วมมือกับจังหวัดในการจัดกิจกรรม ส่วนโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการแห่เทียนจำนำพรรษา บางอำเภอจะเป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่จัดเพียง 1 ปี บางอำเภอจะเป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุน ,โครงการรณรงค์งดเหล้าเผาบุหรี่ ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่ได้รับงบประมาณ แต่ดำเนินงานร่วมกับอำเภอ ,โครงการตอบปัญหาธรรมเนื่องในวันอาสาฬหบูชา โครงการค่ายพุทธบุตร ได้รับงบประมาณสนับสนุน มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย

ด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีโครงการทั้งสิ้น 45 โครงการ ทั้ง 6 อำเภอ มีโครงการที่คล้ายกันและแตกต่างกัน โดยเป็นโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ โครงการคัดเลือกศิลปินดีเด่นและผู้มีผลงานทางวัฒนธรรม เป็นโครงการที่มีงบประมาณสนับสนุนทั้ง 3 ปี ทั้ง 2 โครงการ และโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่อง 2 ปี ได้แก่ โครงการวัฒนธรรมสืบสานประเพณีท้องถิ่นงานนมัสการองค์พระสมุทรเจดีย์ และโครงการจัดงานประเพณีสงกรานต์พระประแดง ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนแต่ดำเนินงานร่วมกับอำเภอ โครงการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ดำเนินการอยู่ 2 ปี สามารถจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบลได้เพียง 1 สภา และมีอยู่ 1 อำเภอ ที่ดำเนินการต่อเนื่องทั้ง 3 ปี ได้รับงบประมาณสนับสนุน รวมทั้งมีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย,โครงการเผยแพร่วัฒนธรรมท้องถิ่น โครงการนี้บางอำเภอก็ได้รับงบประมาณ บางอำเภอ

ก็ไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนทั้ง 2 ปี , โครงการส่งเสริมการละเล่นพื้นบ้าน(เล่นสะบ้า) , โครงการวันอนุรักษ์มรดกไทย ได้รับงบประมาณสนับสนุน ส่วนโครงการที่ดำเนินการเพียง 1 ปี ได้แก่ โครงการศึกษาดูงานทางวัฒนธรรม ได้รับงบประมาณสนับสนุน จัดเพียงปีละ 1 ครั้ง ,โครงการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของสังคมไทย ได้รับงบประมาณสนับสนุน แต่ทำการสืบค้นได้เพียง 1 ตำบล , โครงการยุวมัคคุเทศก์ เป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณสนับสนุน , โครงการสืบสานประเพณีลอยกระทงไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนดำเนินงานร่วมกับเทศบาลนครสมุทรปราการ , โครงการไหว้ครู และครอบครูเนื่องในสัปดาห์วันอนุรักษ์มรดกไทย เป็นโครงการด้านศิลปะเพียงโครงการเดียว อีกทั้งไม่ได้รับงบประมาณ แต่ดำเนินการร่วมกับจังหวัด , โครงการฟื้นฟูการละเล่นพื้นบ้านอำเภอบางบ่อ “ละหมี่”โครงการประกวดการประดิษฐ์ดอกไม้ใบตอง , โครงการตามรอยศิลปวัฒนธรรมอำเภอพระประแดง , โครงการค่ายศิลปะและวัฒนธรรม ทั้ง 4 โครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุน ซึ่งมีโครงการประกวดการทำอาหารที่รับประทานกับขนมจีน เพียง 1 โครงการเท่านั้นที่ยกเลิกการดำเนินงาน

ตาราง 16 ผลการประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม

ตามภารกิจ ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation)โครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ที่เป็นไปตามประเด็นการประเมิน

รายการประเมิน \	อำเภอ	อำเภอ	อำเภอ	อำเภอ	อำเภอ	อำเภอ	เฉลี่ย
	ที่1	ที่2	ที่3	ที่4	ที่5	ที่6	ทุกอำเภอ
1.ปริมาณงานที่ได้							
1.1 เป้าหมาย							
- จำนวนครั้ง	31	17	38	39	33	23	30.17
- จำนวนคน	8,771	4,151	5,700	7,441	9,791	3,351	6,534.16
- จำนวนแห่ง	14	10	20	20	20	10	15.67
1.2 ผลการดำเนินงาน							
- จำนวนครั้ง	33	17	42	42	33	23	31.67
- จำนวนคน	12,356	6,351	7,915	10,551	12,141	5,361	9,112.50
- จำนวนแห่ง	2	1	6	8	10	1	4.67
2. ดำเนินการตามเวลา							
2.1 เลื่อน	3	-	1	-	-	4	1.33
2.2 ยกเลิก	-	-	-	1	-	-	0.16
2.4 ปรับปรุงโครงการใหม่	-	-	-	-	-	-	-
3. งบประมาณ							
3.1 ได้รับ	248,000.-	169,000.-	381,000.-	329,000.-	308,000.-	154,000.-	264,833.33
3.2 ใช้จ่าย	248,000.-	169,000.-	401,000.-	336,000.-	313,000.-	154,000.-	270,166.67
4. จำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรม	16	10	18	17	16	11	14.67

จากตาราง 16 ผลการประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม

ตามภารกิจ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ ที่เป็นไปตามประเด็นการประเมิน พบว่า

ด้านเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานแล้วปรากฏว่า จำนวนครั้งและจำนวนคน มีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมาย ส่วนจำนวนแห่ง มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย

ด้านการดำเนินการตามเวลา มีการเลื่อนโครงการและยกเลิกโครงการแต่ไม่มีปรับปรุงโครงการใหม่

ด้านงบประมาณ มีการใช้งบประมาณสูงกว่างบประมาณที่ได้รับ

ตาราง 17 สรุปผลการประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม

ตามภารกิจ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ รวม 6 อำเภอ ระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

ชื่อ	ปีงบประมาณ 2547		ปีงบประมาณ 2548		ปีงบประมาณ 2549	
	ด้านศาสนา	ด้านศิลปะและวัฒนธรรม	ด้านศาสนา	ด้านศิลปะและวัฒนธรรม	ด้านศาสนา	ด้านศิลปะและวัฒนธรรม
สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 1	4	3	9	7	6	3
สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 2	5	3	6	4	6	3
สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 3	5	6	8	9	8	7
สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 4	5	4	6	10	5	7
สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 5	3	3	6	7	4	7
สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 6	3	2	4	4	4	3
ภาพรวม						
สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ	25	21	39	41	33	30

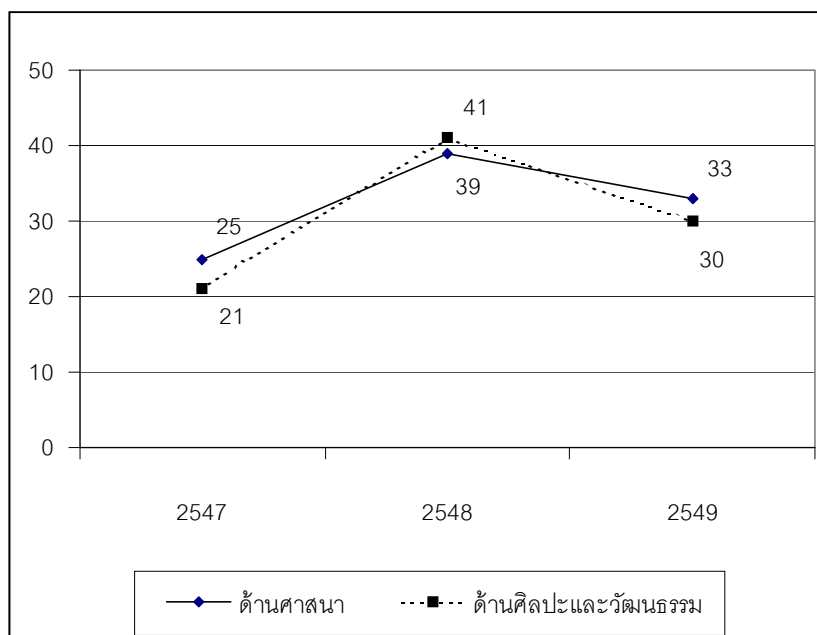
จากตาราง 17 สรุปผลการประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำแนกรายอำเภอและภาพรวมจังหวัดพบว่า

สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 1 ในปีงบประมาณ 2547 มีโครงการด้านศาสนา จำนวน 4 โครงการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 3 โครงการ ในปีงบประมาณ 2548 มีโครงการด้านศาสนา จำนวน 9 โครงการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 7 โครงการ ในปีงบประมาณ 2549 มีโครงการด้านศาสนา จำนวน 6 โครงการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 3 โครงการ

สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 2 ในปีงบประมาณ 2547 มีโครงการด้านศาสนา จำนวน 5 โครงการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 3 โครงการ ในปีงบประมาณ 2548 มีโครงการด้านศาสนา จำนวน 6 โครงการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 4 โครงการ ในปีงบประมาณ 2549 มีโครงการด้านศาสนา จำนวน 6 โครงการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 3 โครงการ

สภาวัฒนธรรมอำเภอที่ 3 ในปีงบประมาณ 2547 มีโครงการด้านศาสนา จำนวน 5 โครงการ

จากตารางที่ 10-17 พบว่า ผลการประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม(Summative Evaluation) ระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ มีการพัฒนางานทั้งด้านวิทยาศาสตร์ ศิลปะและวัฒนธรรม กล่าวคือ ในปีงบประมาณ 2548 มีโครงการด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 39 โครงการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 41 โครงการ เพิ่มขึ้นจากปี งบประมาณ 2547 คือ ในปีงบประมาณ 2547 มีโครงการด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 25 โครงการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 21 โครงการ ส่วนครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 แม้จะเป็นเพียงครึ่งปีงบประมาณ แต่ก็มีจำนวนโครงการทั้งด้านวิทยาศาสตร์ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม มากกว่าปีงบประมาณ 2547 คือ ในครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 มีโครงการด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 33 โครงการ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 30 โครงการ ปรากฏดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 กราฟแสดงการพัฒนาโครงการ/งาน/กิจกรรมทั้งด้านวิทยาศาสตร์ ด้านศิลปะและวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

2. ผลการประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งานกิจกรรม ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการประเมินโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้าร่วมโครงการ/งาน/ กิจกรรมต่างๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอต่างๆ ทั้ง 6 อำเภอ รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้านของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ

ที่	รายการ	อำเภอที่ 1		อำเภอที่ 2		อำเภอที่ 3		อำเภอที่ 4		อำเภอที่ 5		อำเภอที่ 6		เฉลี่ยทุกอำเภอ	ระดับ	
		N = 150		N = 100		N = 150		N = 147		N = 147		N = 100				
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		ความเห็น	
โครงการด้านศาสนา																
1.	ด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ	3.70	.56	3.69	.56	3.76	.66	3.94	.58	3.82	.53	3.90	.51	3.80	.57	มาก
2.	ด้านความตระหนัก และศรัทธาต่อ สาระและประโยชน์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม	3.74	.52	3.72	.46	3.84	.62	4.00	.49	3.98	.52	3.92	.47	3.87	.51	มาก
	รวม	3.72	.51	3.71	.47	3.80	.62	3.97	.50	3.90	.48	3.91	.46	3.83	.51	มาก
โครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม																
3.	ด้านความรู้ ความเข้าใจใน สาระของโครงการ	3.75	.63	3.74	.50	3.84	.74	4.02	.53	3.89	.49	3.78	.55	3.84	.57	มาก
4.	ด้านการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต	3.63	.67	3.67	.63	3.81	.73	4.02	.55	3.82	.55	3.62	.77	3.76	.65	มาก
	รวม	3.69	.62	3.71	.54	3.82	.72	4.02	.52	3.86	.48	3.70	.61	3.80	.58	มาก
	รวมทุกด้าน	3.71	.55	3.71	.47	3.81	.65	4.00	.49	3.88	.45	3.80	.46	3.81	.51	มาก

จากตาราง 18 แสดงผลการประเมิน ความเหมาะสมของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโครงการด้านศาสนา ที่เป็นรายด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ และรายชื่อของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงาน ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ

ที่	รายการ	อำเภอที่ 1		อำเภอที่ 2		อำเภอที่ 3		อำเภอที่ 4		อำเภอที่ 5		อำเภอที่ 6		เฉลี่ยทุกอำเภอ	ระดับความคิดเห็น	
		N = 150	N = 100	N = 150	N = 147	N = 147	N = 100	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.			\bar{X}
โครงการด้านศาสนา																
ด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ																
1.	มีความรู้ความเข้าใจในเหตุผลของพิธีกรรมทางศาสนา	3.64	.70	3.50	.80	3.53	.74	3.82	.68	3.67	.65	3.66	.69	3.64	.71	มาก
2.	มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา	3.91	.78	3.95	.85	3.99	.85	4.12	.67	4.01	.78	4.15	.86	4.03	.80	มาก
3.	มีความเข้าใจกิจกรรมทางศาสนาถูกต้องมากยิ่งขึ้น	3.61	.79	3.53	.77	3.71	.89	3.95	.77	3.75	.82	3.83	.75	3.74	.81	มาก
4.	มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับศาสนา	3.57	.81	3.51	.75	3.57	.86	3.82	.76	3.73	.84	3.65	.72	3.66	.80	มาก
5.	อยากให้สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดโครงการด้านศาสนาอย่างน้อยทุกปี	3.79	.97	3.98	1.01	3.91	.97	4.05	.86	4.04	.86	4.15	.93	3.99	.93	มาก
6.	มีสมาธิในการเรียนมากขึ้น	3.87	.80	3.71	.73	3.89	.91	3.91	.84	3.88	.74	4.08	.73	3.91	.81	มาก
7.	มีความรู้เพิ่มขึ้นและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนนักเรียนได้	3.54	.73	3.62	.81	3.73	.70	3.91	.84	3.67	.78	3.79	.89	3.73	.80	มาก
	รวม	3.70	.56	3.69	.56	3.76	.66	3.94	.58	3.82	.53	3.90	.51	3.80	.57	มาก

จากตาราง 19 แสดงผลการประเมิน ความเหมาะสมของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการด้านศาสนา ที่เป็นรายด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ และรายชื่อตามความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ พบว่ามีความเหมาะสมรายด้าน และรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโครงการด้านศาสนา ที่เป็นรายด้านความตระหนัก

และศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของโครงการ/งานกิจกรรม และรายชื่อของประสิทธิผล

สืบเนื่องจากการดำเนินงานที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ

ที่	รายการ	อำเภอที่ 1		อำเภอที่ 2		อำเภอที่ 3		อำเภอที่ 4		อำเภอที่ 5		อำเภอที่ 6		เฉลี่ยทุก	ระดับ	
		N = 150	N = 100	N = 150	N = 147	N = 147	N = 100	อำเภอ	ความเห็น							
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
โครงการด้านศาสนา																
ด้านความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและ																
ประโยชน์ของโครงการ/งานกิจกรรม																
1.	เห็นคุณค่าของ กิจกรรมทางศาสนา	4.01	.76	4.04	.70	4.14	.75	4.20	.75	4.21	.73	4.23	.75	4.15	.74	มาก
2.	มีความเชื่อมั่นว่า ศาสนาจะทำให้ สังคมสงบสุขได้	4.31	.78	4.07	.86	4.25	.79	4.31	.70	4.39	.66	4.30	.86	4.29	.76	มาก
3.	ชาวซึ่งในหลักธรรม ของศาสนาไม่ ประพฤติตนผิด ศีลธรรม	3.79	.74	3.56	.80	3.85	.85	4.15	.74	3.97	.78	3.74	1.00	3.87	.83	มาก
4.	มีความภาคภูมิใจ ที่เป็นคนไทยและ มีศาสนาเป็นสิ่งที่ ยึดเหนี่ยวจิตใจ	4.37	.73	4.35	.83	4.27	.82	4.35	.68	4.44	.69	4.43	.73	4.36	.74	มาก
5.	มีความเชื่อว่าการ ประพฤติปฏิบัติ หลักธรรมของศา สจะทำให้เป็นคนดี	4.21	.82	4.14	.87	4.27	.75	4.40	.66	4.33	.72	4.38	.71	4.30	.75	มาก
6.	ได้รับประโยชน์และ ชักชวนให้เพื่อนๆ มาร่วมกิจกรรมด้วย	3.60	.83	3.75	.68	3.75	.89	3.90	.77	3.97	.73	3.83	.91	3.82	.81	มาก
7.	สามารถพัฒนา บุคลิกภาพของ ตนเองได้	3.79	.86	3.77	.79	4.01	.78	4.04	.77	3.96	.74	3.88	.81	3.92	.79	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	รายการ	อำเภอที่ 1		อำเภอที่ 2		อำเภอที่ 3		อำเภอที่ 4		อำเภอที่ 5		อำเภอที่ 6		เฉลี่ยทุก อำเภอ	ระดับ ความ คิดเห็น	
		N = 150	N = 100	N = 150	N = 147	N = 147	N = 100	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.			\bar{X}
8.	เชื่อว่าครอบครัวที่ยึดมั่นในคำสั่งสอนของศาสนาจะมีความสุข	4.12	.93	3.96	.72	4.23	.83	4.20	.76	4.27	.72	4.46	.73	4.22	.80	มาก
9.	เชื่อว่าศาสนาช่วยคลายความเดือดร้อนของคนแต่ละคนได้	4.02	.76	3.92	.91	4.05	.87	4.03	.82	4.12	.74	4.12	.64	4.06	.80	มาก
10.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีมากขึ้น	3.85	.79	3.76	.74	4.03	.77	4.22	.64	4.13	.69	4.12	.81	4.03	.75	มาก
11.	ระลึกได้และระงับการกระทำในสิ่งที่ไม่ดีได้	3.93	.83	3.64	.85	3.97	.79	4.06	.72	3.99	.74	4.16	.83	3.99	.79	มาก
12.	หาเวลาสนทนากับครู/ผู้ปกครองในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	3.09	.81	3.27	.79	3.41	.90	3.67	.90	3.49	.86	3.32	.99	3.41	.89	ปานกลาง
13.	ตั้งใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาของโรงเรียน	3.71	.92	3.87	.81	3.88	.88	4.09	.74	4.05	.74	4.06	.91	3.96	.84	มาก
14.	สนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาของชุมชนท้องถิ่น	3.53	.79	3.68	.78	3.73	.96	3.94	.80	3.91	.80	3.68	.75	3.78	.83	มาก
15.	ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการแสวงหาความรู้จากผู้นำทางศาสนา	3.23	.84	3.46	.80	3.45	.94	3.83	.77	3.78	.91	3.57	.87	3.56	.88	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	รายการ	อำเภอที่ 1		อำเภอที่ 2		อำเภอที่ 3		อำเภอที่ 4		อำเภอที่ 5		อำเภอที่ 6		เฉลี่ยทุก อำเภอ	ระดับ ความเห็น	
		N = 150		N = 100		N = 150		N = 147		N = 147		N = 100				
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
16.	ใช้เวลาว่างด้วย การสวดมนต์ไหว้ พระเพื่อทำให้ จิตใจสงบ	3.15	.89	3.31	.85	3.39	1.02	3.61	.84	3.86	.65	3.45	1.20	3.46	.91	ปาน กลาง
17.	ไปฟังธรรมและ ปฏิบัติธรรมในวัน สำคัญต่าง ๆ ทาง ศาสนา	3.35	1.01	3.35	.86	3.35	1.08	3.76	.84	3.69	.94	3.59	1.01	3.53	.97	มาก
18.	มีความมั่นใจใน ตนเองมากขึ้น	3.64	.84	3.64	.81	3.73	.84	3.86	.83	3.88	.74	4.09	.78	3.83	.81	มาก
19.	กล้าแสดงออก ต่อหน้าชุมชน	3.48	.83	3.39	.96	3.47	.94	3.65	.82	3.44	.95	3.40	.89	3.50	.90	มาก
20.	สามารถประยุกต์ ใช้ความรู้กับ สภาพการณ์ต่างๆ	3.59	.80	3.48	.82	3.64	.89	3.76	.81	3.66	.75	3.61	.76	3.66	.81	มาก
	รวม	3.74	.52	3.72	.46	3.84	.62	4.00	.49	3.98	.52	3.92	.47	3.87	.51	มาก

จากตาราง 20 แสดงผลการประเมิน ความเหมาะสมของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการด้านศาสนา ที่เป็นรายด้านความตระหนักและศรัทธาต่อสภาวะและประโยชน์ของโครงการ/งานกิจกรรม และรายชื่อตามความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ พบว่ามีความเหมาะสมรายด้าน และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นหัวข้อ การหาเวลาสนทนากับครู/ผู้ปกครองในเรื่องศาสนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ใช้เวลาว่างด้วยการสวดมนต์ไหว้พระเพื่อทำให้จิตใจสงบ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม

ที่เป็นรายด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ และรายชื่อของประสิทธิผลสืบเนื่องจาก
การดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุก
อำเภอ

ที่	รายการ	อำเภอที่ 1		อำเภอที่ 2		อำเภอที่ 3		อำเภอที่ 4		อำเภอที่ 5		อำเภอที่ 6		เฉลี่ยทุก อำเภอ	ระดับ ความ คิดเห็น	
		N = 150	N = 100	N = 150	N = 147	N = 147	N = 100	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.			\bar{X}
โครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม																
ด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ																
1.	มีความรู้ความเข้าใจ ศิลปะและวัฒนธรรม ของท้องถิ่น	3.75	.90	3.86	.75	3.77	.91	4.03	.71	3.82	.68	3.77	.86	3.86	.81	มาก
2.	มีความรู้ ความเข้าใจ ในเหตุผลของการสืบ ทอดผลงานทางศิลปะ และวัฒนธรรม	3.76	.86	3.70	.82	3.79	.80	3.96	.70	3.76	.74	3.67	.88	3.80	.80	มาก
3.	เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม ทางศิลปะ/วัฒนธรรม	3.38	.87	3.80	.79	3.85	.97	4.12	.74	3.96	.71	3.94	.79	3.94	.82	มาก
4.	เข้าใจกิจกรรมทาง ศิลปะและวัฒนธรรม ถูกต้อง	3.66	.82	3.58	.82	3.69	.90	4.01	.75	3.75	.72	3.64	.84	3.75	.82	มาก
5.	มีความมั่นใจในการ ทำกิจกรรมต่างๆที่ เกี่ยวข้องกับศิลปะ และวัฒนธรรม	3.61	.85	3.54	.74	3.79	.96	3.94	.74	3.73	.77	3.69	.84	3.75	.84	มาก
6.	อยากให้สภาวัฒนธรรม อำเภอจัดโครงการ/งาน/ กิจกรรมด้านศิลปะและ วัฒนธรรมอย่างนี้ทุกปี	3.71	.97	3.84	.94	3.95	.94	4.05	.80	4.06	.76	3.91	1.05	3.94	.92	มาก
7.	รู้สึกว่าการเข้าร่วม โครงการด้านศิลปะ/ วัฒนธรรมมีประโยชน์ ทำให้มีสมาธิในการ เขียน	3.87	.89	3.87	.79	3.85	.91	4.00	.71	4.07	.73	4.06	.85	3.98	.82	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ที่	รายการ	อำเภอที่ 1		อำเภอที่ 2		อำเภอที่ 3		อำเภอที่ 4		อำเภอที่ 5		อำเภอที่ 6		เฉลี่ยทุก		ระดับ ความ คิดเห็น
		N = 150		N = 100		N = 150		N = 147		N = 147		N = 100		อำเภอ		
		\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
8.	มีความรู้ด้านศิลปะ และวัฒนธรรมเพิ่ม ขึ้นและให้คำปรึกษา กับเพื่อนนักเรียนได้	3.63	.86	3.51	.77	3.69	.88	3.90	.76	3.67	.82	3.89	.83	3.73	.84	มาก
9.	เห็นคุณค่าของ กิจกรรมทางศิลปะ และวัฒนธรรม	3.93	.86	3.95	.82	3.97	.86	4.11	.66	3.95	.74	3.85	1.13	3.99	.84	มาก
10.	รู้สึกว่าคุณครูรัก สามัคคี	3.65	.97	3.67	.83	3.86	.88	4.01	.65	3.82	.83	3.83	.83	3.82	.86	มาก
11.	มีความภาคภูมิใจที่ เป็นคนไทยและมีศิลปะ วัฒนธรรมที่เป็นเอก- ลักษณะของท้องถิ่น และจะรักษาไว้	4.13	.86	4.12	1.00	4.09	.84	4.20	.72	4.26	.78	3.70	1.01	4.11	.87	มาก
12.	ได้รับประโยชน์จาก เข้าร่วมโครงการ/งาน/ กิจกรรมและชักชวน ให้เพื่อนๆมาร่วม กิจกรรมด้วย	3.65	.92	3.58	.86	3.81	1.00	4.04	.77	3.82	.66	3.49	1.00	3.76	.88	มาก
13.	สามารถพัฒนาบุคลิก ของตนเองได้	3.75	.85	3.60	.84	3.77	.93	3.94	.71	3.88	.75	3.57	1.03	3.79	.86	มาก
14.	ซาบซึ้งในคุณค่าของ ศิลปะและวัฒนธรรมของ ท้องถิ่นอยากให้นำมาเป็น ทางการประชาสัมพันธ์	3.58	.99	3.76	.84	3.85	.94	3.99	.75	3.86	.82	3.84	1.01	3.82	.90	มาก
	รวม	3.75	.63	3.74	.50	3.84	.74	4.02	.53	3.89	.49	3.78	.55	3.84	.57	มาก

จากตาราง 21 แสดงผลการประเมิน ความเหมาะสมของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการ
ดำเนินงานโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม ที่เป็นรายด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ

และรายชื่อตามความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุก
อำเภอ พบว่ามีความเหมาะสมรายด้าน และรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม

ที่เป็นรายด้านการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต และรายชื่อของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงาน

โครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ

ที่	รายการ	อำเภอที่ 1		อำเภอที่ 2		อำเภอที่ 3		อำเภอที่ 4		อำเภอที่ 5		อำเภอที่ 6		เฉลี่ยทุก อำเภอ		ระดับ ความ คิดเห็น
		N = 150	N = 100	N = 150	N = 147	N = 147	N = 100	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	
ด้านการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต																
1.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีมากขึ้น	3.87	.92	3.86	.79	3.99	.83	4.12	.67	3.93	.72	4.04	1.15	3.99	.84	มาก
2.	ระลึกได้และระงับกรกระทำที่จะทำลายศิลปะและวัฒนธรรม	3.82	.93	3.77	.75	4.11	.83	4.10	.73	4.07	.76	3.72	1.03	3.96	.85	มาก
3.	หาเวลาสนทนากับครู/ผู้ปกครองในเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	3.31	.96	3.46	.86	3.53	1.01	3.86	.81	3.58	.93	3.54	1.03	3.55	.95	มาก
4.	เต็มใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของโรงเรียน	3.76	.83	3.87	.87	3.91	.87	4.13	.72	4.00	.60	3.81	1.03	3.94	.82	มาก
5.	สนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของชุมชนและท้องถิ่น	3.67	.86	3.86	.94	3.80	.85	4.15	.74	3.82	.82	3.58	.99	3.84	.87	มาก
6.	ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการแสวงหาความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.60	.86	3.51	.77	3.65	.95	4.02	.75	3.84	.78	3.43	1.09	3.72	.89	มาก
7.	มีความมั่นใจในตนเอง	3.71	.94	3.67	.82	3.80	.97	4.05	.74	3.80	.87	3.60	1.21	3.81	.93	มาก
8.	กล้าแสดงออกต่อหน้าชุมชน	3.38	1.03	3.58	.87	3.68	.99	3.84	.79	3.62	.95	3.27	.80	3.60	.94	มาก
9.	สามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับสถานการณ์ต่างๆได้	3.52	.87	3.49	.80	3.79	.87	3.93	.74	3.76	.75	3.59	.94	3.72	.84	มาก
	รวม	3.63	.67	3.67	.63	3.81	.73	4.02	.55	3.82	.55	3.62	.77	3.76	.65	มาก

จากตาราง 22 แสดงผลการประเมิน ความเหมาะสมของประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม ที่เป็นรายด้านการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต และรายข้อ ตามความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ พบว่ามีความเหมาะสมรายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมาก

สรุปภาพรวมของผลการประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย จากการสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรม ต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ ทั้ง 6 อำเภอ มีรายละเอียดดังนี้

โครงการ/งาน/กิจกรรม ด้านศาสนา จากการสอบถามนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการด้านศาสนา พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ ส่วนด้านความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม รายด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การหาเวลา สันทนาการกับครู/ผู้ปกครองในเรื่องศาสนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ การใช้เวลาว่างด้วยการสวดมนต์ไหว้พระ เพื่อให้จิตใจสงบ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

โครงการ/งาน/กิจกรรม ด้านศิลปะและวัฒนธรรม จากการสอบถามนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ ส่วนด้านการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สภาวัฒนธรรมเป็นองค์กรอาสาสมัครที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันจัดตั้งด้วยพลังของประชาชนในท้องถิ่นผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรม โดยมีการประชุม พบปะ ปรึกษาหารือ อภิปราย ถกเถียง ชี้แจงปัญหาและกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ และในสังคมท้องถิ่นมีผู้รู้ ผู้ชำนาญ เชี่ยวชาญในงานด้านต่าง ๆ จำนวนมากมายมหาศาลสืบทอดกันมายาวนานและมีพัฒนาการมาตามลำดับในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมีผลงานแตกต่างกันกระจายอยู่ทั่วไป ชุมชนในท้องถิ่นทุกคน ก็คือผู้กระทำกิจกรรมวัฒนธรรมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม บางคนทำงานวัฒนธรรมแบบโดดเดี่ยวตามลำพังของตัวเอง บางครั้งอาจรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ บางครั้งมีการรวมตัวกันทำงานวัฒนธรรมเป็นกลุ่ม เป็นองค์กรหลากหลายทั้งเนื้อหาและรูปแบบ โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มองค์กร เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินงานวัฒนธรรมของตนเอง ในลักษณะเครือข่ายเครือข่ายทางวัฒนธรรม เช่น สภาวัฒนธรรมจังหวัด เป็นต้น แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา สภาวัฒนธรรมก็ยังมีจุดอ่อนในการดำเนินงานสืบสานงานวัฒนธรรม คือ ขาดการจัดตั้งอย่างเป็นขบวนการที่เข้มแข็ง บุคลากรที่มาจากหลากหลายอาชีพ มีภารกิจในการทำกิจกรรมส่วนตัวไม่สามารถเสียสละเวลาให้งานของสภาวัฒนธรรมได้อย่างเต็มที่ การขาดแรงจูงใจที่จะให้สมาชิกของสภาวัฒนธรรมมารวมตัวกันทำงานอย่างแข็งแรง งบประมาณที่มีอย่างจำกัด ทำให้การทำงานยังขาดประสิทธิผลเท่าที่ควร การบูรณาการโครงการต่าง ๆ อย่างจริงจัง คือ บูรณาการตั้งแต่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ให้เกิดเป็นเอกภาพโดยการร่วมคิดร่วมทำกับหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่องจะทำให้งานวัฒนธรรมเห็นผลสำเร็จได้ดีขึ้น ประกอบกับจากผลการปฏิรูประบบราชการได้กำหนดให้โอนงานและอัตรากำลังของฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรมจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอมาเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จึงได้มีการจัดตั้งเป็นสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดขึ้นเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ดังนั้น หลังจากตั้งกระทรวงวัฒนธรรม ในปีพ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ทำให้มีการส่งเสริมงานวัฒนธรรมอย่างจริงจัง จากนโยบายดังกล่าว สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและรับนโยบายการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม จากสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ในระดับจังหวัด และจากผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการที่ผ่านมา ได้มีการดำเนินงานที่สนองต่อนโยบายของกระทรวงอยู่ในระดับใด มีความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างไร มีปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานอย่างไร ทำให้ผู้ประเมินมีความประสงค์ที่จะประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการในระหว่างปีงบประมาณ

2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ นำเชื่อถือ สามารถนำไปส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป โดยตั้งจุดประสงค์ของการประเมินไว้ดังนี้

1. เพื่อประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process) ในการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นประเด็นต่อไปนี้

1.1 เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการด้านการบริหารและการจัดการ

1.2 เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการด้านการประสานงาน

1.3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการด้านงบประมาณ

2. เพื่อประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประเด็นต่อไปนี้

2.1 เพื่อประเมินประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม (Summative Evaluation)

2.2 เพื่อประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประเมินได้ประยุกต์ใช้หลักการของรูปแบบการประเมินในภาพรวมตาม ทฤษฎีการประเมินผลการดำเนินงาน (A Theory of Performance Evaluation) รูปแบบการประเมินตามแนวคิดเชิงระบบ โดยออกแบบประเมินกระบวนการ และผลผลิต ในการประเมินกระบวนการ ได้คำนึงถึงปัจจัยในการบริหารงาน และการจัดการการประสานงาน การงบประมาณ ส่วนผลผลิต ใช้วิธีการประเมินเชิงสรุปรวม (summative evaluation) เพื่อแสดงถึงประสิทธิผลของการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานในอนาคต รวมทั้งได้นำวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมด แยกให้เห็นถึงส่วนประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น และผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้แบบสอบถามนักเรียนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรม ทั้งนี้ ผู้ประเมินได้เก็บรวบรวมข้อมูลหลายมิติจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ประกอบการประเมิน ซึ่งสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย สภาวัฒนธรรมอำเภอ จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองสมุทรปราการ , สภาวัฒนธรรมอำเภอยะประแดง , สภาวัฒนธรรมอำเภอบางพลี , สภาวัฒนธรรมอำเภอยะสมุทรเจดีย์ , สภาวัฒนธรรมอำเภอบางบ่อ , สภาวัฒนธรรมกิ่งอำเภอบางเสาธง

แหล่งข้อมูลที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการประเมิน แบ่งตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ระดับผู้บริหารงานทั้งหมด ได้แก่ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ ๆ ละ 1 คน รวม 6 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ผู้เกี่ยวข้องระดับปฏิบัติงานทั้งหมด คือ คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัด สมุทรปราการ จำนวน 6 อำเภอ รวม 189 คน

2.2. นักเรียนในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ จำนวน 40 แห่ง รวม 794 คน

3. การประเมินเชิงสรุปวม (Summative Evaluation) จากเอกสาร ดังนี้

3.1 แผนปฏิบัติการของสภาวัฒนธรรมอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปี งบประมาณ 2548 , 2549

3.2 โครงการ/งาน/กิจกรรมและแผนงานที่ดำเนินงานและสรุปผลการดำเนินงานในระหว่าง ปีงบประมาณ 2547 , 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ดำเนินงานระหว่างในปีงบประมาณ 2547 , 2548 และ ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549

3.3 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม

3.4 ตัวชี้วัดความสำเร็จของกระทรวงวัฒนธรรม

สรุปผลการประเมิน

ผลจากการประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 โดยอาศัยวิธีการสัมภาษณ์ ศึกษาลักษณะการดำเนินงานจากการใช้ แบบสอบถาม ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในแต่ละจุดประสงค์และประเด็นของการประเมิน สรุปได้ ดังนี้

ด้านกระบวนการ (Process)

จากการประเมินกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ จำนวน 6 อำเภอ โดยการสัมภาษณ์ ประธานสภาวัฒนธรรม อำเภอทุกอำเภอในจังหวัดสมุทรปราการและสอบถามคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ โดยใช้แบบสอบถามกระบวนการดำเนินงาน ในด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการประสานงาน

ด้านการงบประมาณ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ กระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการประสานงาน ด้านการงบประมาณ ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ มีความเหมาะสมผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารและการจัดการโดยรวม มีผลการประเมินความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ซึ่งสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้มีการบริหารและการจัดการยึดเป็นหัวใจที่สำคัญขององค์กร โดยมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการ ที่ผ่านการประชุมของสภาวัฒนธรรม มีการเสนอแผนให้หน่วยเหนือทราบ เช่น สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ มีการจัดทำแผนตามความต้องการของท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ หน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน โดยการขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนของท้องถิ่น เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการของสภาวัฒนธรรมอำเภอ มีการรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ องค์กร/หน่วยงาน เพื่อประกอบการวางแผน โดยการจัดประชุมและการสอบถาม พูดคุยอย่างเป็นทางการและโดยส่วนตัว มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยได้รับความร่วมมือ จากผู้นำทางศาสนา เช่น เจ้าอาวาสวัดเจ้าคณะอำเภอ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญด้านประเพณี ผู้เชี่ยวชาญด้านอาหารการกิน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในพื้นที่ โดยการสนับสนุนงบประมาณได้รับความร่วมมือจากกำนัน , ผู้ใหญ่บ้าน โดยการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งจากเครือข่ายทางวัฒนธรรม ซึ่งได้ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เช่น รายงานการประชุม คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัดของคณะกรรมการ รวมทั้งมีการดำเนินงานตามแผนและทันกำหนด โดยการสังเกตและเข้าร่วมกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมตามการเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า เช่น การย้ายสถานที่จัดกิจกรรมในกรณีสถานที่จัดเดิมไม่เหมาะสม มีการเลื่อนวัน เวลา จัดกิจกรรมเนื่องจากความไม่พร้อมของปัจจัยต่าง ๆ และหากโครงการใดไม่สามารถดำเนินการได้จะมีการปรับปรุง ยกเลิกโครงการ เป็นต้น และเมื่อการดำเนินงานผ่านพ้นไปแล้ว สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการจัดสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงผลการใช้จ่ายงบประมาณ ผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยมีการรายงานด้วยวาจาในที่ประชุม และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามจากผลการประเมินชี้ให้เห็นว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอบางแห่งมีความเข้มแข็งปฏิบัติงานด้วยความสม่ำเสมอและสภาวัฒนธรรมอำเภอบางแห่งที่ปฏิบัติงานอย่างอ่อนล้าขาดความเข้มแข็ง ซึ่งจะเห็นได้จากเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เช่น รายงานการประชุม ที่มีคณะกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ มีการประชุมปรึกษาหารือ ขอมติที่ประชุมในการจัดการโครงการ/งาน/กิจกรรม แต่ก็ยังเป็นความร่วมมือจากคณะกรรมการเพียงบางส่วน การรวมตัวกันอย่างหลวม ๆ

ขาดกฎหมายหรือข้อบังคับที่เอื้อต่อการทำงาน ดังนั้นการบริหารและการจัดการต้องดำเนินไปอย่าง ประนีประนอม ใครให้ความร่วมมือก็เป็นที่น่ายินดี แต่ถ้าใครไม่ให้ความร่วมมือก็ไม่สามารถไปบังคับได้ การวางแผนและดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรม ยิ่งขาดคุณภาพขาดการบูรณาการแผนงาน กับหน่วยงานอื่นอย่างจริงจัง และโครงการ/งาน/กิจกรรมที่จัด ไม่ได้รับความสนใจจากประชาชนในท้องถิ่น เป็น เพราะผู้ที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรมส่วนมากเป็นผู้สูงอายุทำให้การจัดบริการทำได้ไม่ทั่วถึงและมีคุณภาพ งาน วัฒนธรรมจึงเป็นกิจกรรมของผู้ที่มีใจรักท้องถิ่น อยากเสียสละ อยากช่วยสืบสานงานวัฒนธรรม ซึ่งบุคคล เหล่านี้มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบจำนวนประชากรในท้องถิ่น

กระบวนการดำเนินงานด้านการประสานงาน โดยรวมมีผลการประเมินความเหมาะสม ผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ สภาวัฒนธรรมจังหวัดมีการประสานงานโดยการจัดให้คนใน องค์การทำงานให้สัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติขององค์การเป็นหลัก ระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการ สื่อสารระหว่างคนภายในองค์การ หรือคนนอกองค์การทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกใน องค์การมีความเต็มใจที่จะร่วมมือ ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ไม่วางเฉย การประสานงานที่ดี ควรประสานงานจากบนสู่ล่าง หรือล่างสู่บน หรือระดับเดียวกัน เช่น การประชุม การเลี้ยงน้ำชา สังสรรค์เป็น ครั้งคราว การประสานงานเป็นกระบวนการบริหารที่ครบวงจร ได้แก่ Input Process Output ขั้นตอน การปฏิบัติตามกำหนดเวลาและสถานที่ของผู้ปฏิบัติต้องชัดเจน ต้องทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบได้ว่า ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อใด เพื่อสะดวกแก่ทุกฝ่ายในการประสานงาน สภาวัฒนธรรมใช้การประสานงานช่วยในการ จัดระเบียบการทำงานให้งานและคนทำงานสอดคล้องกัน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อการทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน และเป็นการประสานหลายเรื่องไปพร้อม ๆ กัน สภาวัฒนธรรมต้องดำเนินการประสานงานในเชิงบริหาร และปฏิบัติการควบคู่กันไป ในส่วนกรรมการที่มาจากเบญจภาคี ซึ่งเป็นผู้ประกอบการอาชีพ หลากหลายอยู่ในโครงสร้างแบบหลวม ๆ การติดต่อสื่อสารต้องใช้หลายวิธี ทั้งทางจดหมาย โทรศัพท์ พุดคุย ส่งข่าวต่อ ๆ กันไป แต่การประสานงาน ก็ยังขาดการประสานความเข้าใจในมิติการดำเนินงาน ทางวัฒนธรรม การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของสภายังขาดความต่อเนื่องอย่างเป็นกระบวนการ ความเป็น ประชาสังคมของสภาวัฒนธรรมจึงยังไม่เกิดขึ้น แต่อย่างไรก็ตามสภาวัฒนธรรมที่มีความรักในท้องถิ่น มีจิตใจมุ่งมั่นที่พัฒนางานวัฒนธรรมของท้องถิ่นก็ยังคงทำงานต่อไปด้วยยากลำบากในกระแส โลกาภิวัตน์ สภาวัฒนธรรมจะต้องเชื่อมโยงประสานเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกันทั้งในแนวตั้งและ แนวนอนให้ “ถักทอ” และ “เชื่อมโยง” กันอย่างแข็งแรง โดยการจัดเวที เปิดโอกาส และจัดช่องทาง ในการประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่เครือข่ายเครือข่าย ภาคีสมาชิกสามารถประสานงาน ติดต่อ สื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้

กระบวนการดำเนินงานด้านการงบประมาณ โดยรวมมีผลการประเมินความเหมาะสมผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ สภาวัฒนธรรมจังหวัดได้มีการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงบประมาณทั้งทางตรงและทางอ้อม ขึ้นอยู่กับประเภทของงานและกิจกรรม สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือองค์กรจะต้องมีการจัดหาและบริหารจัดการงบประมาณให้เกิดประโยชน์หรือมีประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือ สภาวัฒนธรรมได้มีการวางแผนการจัดหา ให้ได้มาซึ่งงบประมาณในการดำเนินงานวัฒนธรรมจากหลายทาง ทั้งการสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น จากกระทรวงวัฒนธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน เช่น เงินบริจาค แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีสภาวัฒนธรรมบางส่วนที่ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ขาดการพยายามในการจัดหางบประมาณ ทำงานเฉพาะที่ได้รับงบประมาณเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประธานสภาวัฒนธรรมและคณะกรรมการ ซึ่งมาจากหลากหลายอาชีพ มีภาระกิจส่วนตัวมาก การจะสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในเรื่องงบประมาณ อาจจะเป็นเรื่องยาก การประกอบธุรกิจค้าขายมักหวังผลกำไรเป็นที่ตั้ง แต่งานวัฒนธรรมมักจะเป็นการสร้างค่านิยม จิตสำนึกความรักในวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นบ้านเกิด การจะหาผลกำไรจึงเป็นไปได้ยาก การทำงานที่ต้องส่งเสริมสังคมตลอดเวลาไม่มีผลกำไร จึงต้องเกิดจากบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งด้านทรัพย์สิน ความเป็นอยู่ หรือมีความพอเพียงในชีวิต มีอุดมการณ์ที่ยึดมั่นในงานวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้งานวัฒนธรรมมีการสืบสานต่อไป

ด้านผลผลิต (Product)

จากการประเมินประสิทธิผลของผลผลิต (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ 2 ด้าน คือ ด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม (Summative Evaluation) จากเอกสารหลักฐานต่าง ๆ พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสภาวัฒนธรรมมีผลการดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และสภาวัฒนธรรมอำเภอบางแห่งก็ยังมีการทำงานอย่างเป็นระบบ รักษาวัฒนธรรมทำงานที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายได้ดี มีทั้งการทำงานในระดับท้องถิ่น คือระดับตำบล ระดับอำเภอ และให้ความร่วมมือกับหน่วยเหนือ เช่น ระดับจังหวัด ถึงแม้บางโครงการจะไม่ได้รับงบประมาณ แต่ก็เข้าไปมีส่วนร่วมโดยการเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือให้โครงการ/งาน/กิจกรรม เหล่านั้นสำเร็จลุล่วง แต่ก็ยังมีบางโครงการที่มีการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย อาจเป็นเพราะความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ ที่จะให้ความสนับสนุน ความอ่อนล้า ขาดแรงจูงใจ ที่จะผลักดันให้งานเหล่านั้นเป็นไปตามเป้าหมาย และจากเก็บข้อมูลเอกสารจะพบว่าสภาพ มีโครงการ/งาน/กิจกรรม ด้านศาสนาและด้านวัฒนธรรม เป็นส่วนใหญ่ ยังขาดโครงการ/งาน/กิจกรรม ด้านศิลปะ ซึ่งในด้านนี้ยังต้องเร่งรัดให้มีการจัดดำเนินการ

ให้มากกว่านี้ รวมทั้งการดำเนินการตามเวลาของโครงการต่าง ๆ มีความยืดหยุ่นพอสมควรเห็นได้จากการเลื่อน หรือยกเลิก โครงการต่าง ๆ ซึ่งถ้าโครงการใดที่ได้มีการกำหนดเวลาแล้ว แต่เมื่อถึงระยะเวลาที่ดำเนินการ สภาพ ไม่สามารถดำเนินการได้ การเลื่อน หรือยกเลิก จึงเป็นทางออกที่ดีมากกว่าจะทำได้โดยทราบปัญหาอยู่แล้ว สภาพ ที่มีความเข้มแข็งจะพยายามทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้จากการใช้งบประมาณที่สูงกว่างบประมาณที่ได้รับแสดงว่า แม้งบประมาณไม่เพียงพอ สภาพ ก็ยังพยายามระดมทุนทั้งจากประธานสภาพ เอง จากคณะกรรมการ หรือภาคเอกชนต่าง ๆ ซึ่งถือได้ว่าสภาพ เหล่านี้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมเป็นหลัก มีความพยายามที่จะทำให้โครงการต่าง ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากการประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนที่ได้เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอทั้ง 6 อำเภอ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ โครงการด้านศาสนา กลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการให้ความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ ความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีข้อสังเกตว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับการหาเวลาสนทนากับครู/ผู้ปกครองในเรื่องศาสนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และ ข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้เวลาว่างด้วยการสวดมนต์ให้พระเพื่อทำให้จิตใจสงบ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีความคิดเห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวมีจำเป็นในระดับปานกลาง การสนทนากับผู้ใหญ่ หรือการสวดมนต์ให้พระมีการกระทำเป็นบางครั้ง บางเวลาเท่านั้น จากสิ่งที่พบนี้จึงควรมีการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น และโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม กลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการให้ความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ การนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนที่อยู่ในสถานศึกษา ได้รับการกล่อมเกล่าจิตใจ ให้มีความสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การเข้าร่วมกิจกรรมจะมีคะแนนการผ่านในวิชาที่เกี่ยวข้อง การมาร่วมกิจกรรมของนักเรียนเหมือนกับการผ่อนคลายไม่มีความเครียดเท่ากับการเรียนแต่ในชั้นเรียน นักเรียนได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ รู้จักสถานที่ต่าง ๆ มากขึ้น พบเห็นและได้รับความรู้มากขึ้น

ผลจากการประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 สามารถสรุปในภาพรวมทั้งระบบ ได้ว่า สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน

ผ่านเกณฑ์ คือ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพิจารณาจาก ผลการประเมินกระบวนการดำเนินงาน ทั้งจากการสัมภาษณ์ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ สอบถามคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอ พบว่ามีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านผลผลิต จากการประเมินประสิทธิผลของผลผลิต (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม พบว่า มีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีเพียงการประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้านเท่านั้น

อภิปรายผลและทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ

อภิปรายผล

จากผลการประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านกระบวนการ (Process)

ผลจากการศึกษากระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ จำนวน 6 อำเภอ นั้น พบว่ากระบวนการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและประสิทธิผลผ่านเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยสภาวัฒนธรรมมีกระบวนการ **ด้านการบริหารจัดการ** มีการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ มีการเปิดโอกาสให้ภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน มีความยืดหยุ่นในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งเห็นได้จากแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอมีการยกเลิก เลื่อนอยู่หลายโครงการ แสดงว่าถ้าโครงการใด ไม่มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมก็จะมียกเลิก ในขณะที่หลายโครงการมีการจัดทำซ้ำกันหลายปี บางโครงการก็ทำเป็นบางปี อาจด้วยสาเหตุที่เกี่ยวกับความต้องการของท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลง ไปตามสภาพเศรษฐกิจของชุมชน ทั้งนี้สภาวัฒนธรรมอำเภอบางแห่งก็ยังขาดเอกภาพในการจัดกิจกรรม หลายกิจกรรมที่เป็นเพียงการเข้าไปมีส่วนร่วมเท่านั้น ทั้งที่ ศักยภาพของสภาวัฒนธรรมอำเภอเหล่านั้น สามารถที่จะดำเนินกิจกรรมได้ด้วยตนเอง อาจด้วยสาเหตุการขาดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องที่จะนำพาให้ คณะกรรมการของสภาวัฒนธรรมอำเภอเหล่านั้น เกิดความร่วมมือร่วมใจอย่างแข็งแกร่งในการดำเนิน กิจกรรม ประกอบกับ ไม่มีผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการงานของสภาวัฒนธรรมอำเภออย่างเต็มเวลา เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องเวลา ดังนั้น จึงต้องบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ แบบอาสาสมัครและกึ่งอาสาสมัคร

การบริหารจัดการในลักษณะเช่นนี้จะไม่เต็มที่ไม่เป็นผลดีกับองค์กรและไม่สามารถจะทำงานของ สภาวัฒนธรรมอำเภอก้าวหน้าไปได้เท่าที่ควร รูปแบบการบริหารจัดการจะต้องได้รับการทบทวนและ จัดการอย่างเป็นรูปธรรมให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยรูปแบบและระบบราชการที่เหมาะสม ส่วนใน **ด้านการประสานงาน** มีการใช้วิธีการประสานงานอย่างหลากหลาย ด้วยสื่อต่างๆ มีการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการติดต่อสื่อสารกัน แต่อย่างไรก็ดี แม้จะใช้ช่องทางการประสานงานหลายอย่าง แต่การ จูงใจให้คณะกรรมการมาช่วยปฏิบัติงานก็ยังขาดความต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจให้เด็กและเยาวชน เข้ามาสนใจในงานวัฒนธรรม ยังขาดความทันสมัย ขาดความเร้าใจให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความสนใจ งานวัฒนธรรมอย่างจริงจัง ดังข้อค้นพบที่ว่า งานวัฒนธรรมมักจะเป็นงานที่จัดกันเองดูกันเอง ขาดความน่าสนใจ ขาดความต่อเนื่องในการจัดกิจกรรม เยาวชน ประชาชนต้องเร่งรีบทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแข่งขันกับเวลา แข่งขันกับเศรษฐกิจ ดังนั้น ถ้ากิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะเป็นพื้นฐานที่จะช่วย เศรษฐกิจของชุมชน สร้างโอกาส หรือแนวคิดให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นแก่ประชาชน เยาวชนที่เข้าร่วม กิจกรรม มองเห็นช่องทางในการดำเนินชีวิต หรือช่องทางในการประกอบอาชีพต่อไป ส่วน**ด้านการงบประมาณ** สภาวัฒนธรรมอำเภอหลายแห่ง ที่มีความสามารถประสานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานและองค์กร ต่าง ๆ ระดมทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างดี ซึ่งลักษณะของโครงการ/ งานกิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมจะมีทั้งที่ดำเนินการเอง บริหารจัดการงบประมาณเอง และให้ ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในกรณีไม่ได้รับงบประมาณ นับว่าเป็นการทำงานที่เสียสละและมุ่งมั่นอยู่ใน ระดับหนึ่ง แต่ก็ยังมีสภาวัฒนธรรมอำเภอบางแห่งที่ขาดความกระตือรือร้นในการดำเนินงาน กล่าวคือ เมื่อมีงบประมาณก็จะจัดทำแต่ถ้าไม่มีงบประมาณที่จะมาสนับสนุนก็จะไม่มีการคิดงานใหม่ ดังเช่น ข้อค้นพบที่ว่า ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอมีภารกิจหลายด้าน รับหน้าที่หลายอย่าง มีทั้งกิจการของ ตนเอง และการเข้าไปเป็นประธานขององค์กรอื่น ๆ หลายองค์กร ถ้าของงบประมาณจากหน่วยงานอื่นมาก ๆ จะทำให้ต้องสนับสนุนองค์กรอื่น ๆ ด้วย ประกอบกับการขาดความเชื่อถือจากองค์กรหรือหน่วยอื่น ที่มองว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอยังขาดความมุ่งมั่นในการดำเนินกิจกรรม กิจกรรมที่จัดยังไม่เป็นที่ต้องการของท้องถิ่น อย่างจริงจัง ขาดการยอมรับของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาวัฒนธรรมอำเภอยังไม่ใช่มืออาชีพในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม

ด้านผลผลิต (Product)

จากการประเมินประสิทธิผล (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม พบว่า มีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งลักษณะของโครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมจะมีทั้งที่ดำเนินการเอง บริหารงบประมาณเอง และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในกรณีไม่ได้รับงบประมาณ นับว่าเป็นการทำงานที่เสียสละและมุ่งมั่นอยู่ในระดับหนึ่ง หลายโครงการที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีความพยายามที่จะใช้มิติทางวัฒนธรรมในการบริหารโครงการด้วยความหลากหลาย โดยระดมความร่วมมือจากบุคลากรของท้องถิ่น ผู้นำชุมชนต่าง ๆ ผู้นำทางศาสนา ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ให้เข้าช่วยเหลือในการจัดโครงการต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันหลายโครงการที่ควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ก็จัดเป็นบางปี คล้ายกับถ้ามีแรงสนับสนุนต่าง ๆ เช่น แรงสนับสนุนจากนโยบายรัฐบาลก็ดี จากคณะกรรมการของสภาวัฒนธรรมอำเภอหรือในกรณีที่ได้รับงบประมาณก็จะจัดกิจกรรมขึ้น อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ควรคำนึงถึงทุนทางวัฒนธรรมของชุมชน เช่น สถานที่ ดนตรี ประเพณี การอยู่ร่วมของกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งทุนทางวัฒนธรรมต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำมาส่งเสริมความสามารถของชุมชน ตัวอย่าง อาหารพื้นบ้านที่โดดเด่น เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ถ้ามีการสืบสานอย่างจริงจัง ได้รับความนิยมนำไปเผยแพร่ ก็จะทำให้เกิดโครงการใหม่ ๆ ได้และผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย พบว่า มีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอที่จัดขึ้น ทั้งในด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรมมีประโยชน์ ช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้นการจัดกิจกรรมจึงควรที่จะส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนรู้จักคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น เกิดความสำนึกแบบบรรพชนเดิม ที่มีน้ำใจต่อกัน หรือมีจิตใจเป็น สาธารณประโยชน์ และที่สำคัญ รู้จักเลือกอย่างมีเหตุ มีผล ในส่วนนี้ ควรเป็นลักษณะการส่งเสริม แนะนำ ให้ความรู้ ไม่ใช่ควบคุมสั่งการ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องดำเนินการควบคู่กับการกระตุ้นให้เกิดการคิด วิเคราะห์ แยกแยะและสังเคราะห์เป็น

ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ

จากผลการประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2548 และครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 สามารถเสนอทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ ได้ดังนี้

1. **ควรขยายและพัฒนาเครือข่าย สมาชิกของสภาวัฒนธรรมให้กว้างขวางออกไปอย่างจริงจัง** ทั้งนี้การดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดแม้จะเกิดขึ้นจากการริเริ่มของภาครัฐ คือ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ และในปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดก็ตาม แต่ในจังหวัดก็มีหน่วยงานของรัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจ และองค์กรวิชาการต่าง ๆ ที่ต่างก็ดำเนินงานวัฒนธรรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ความถนัด และความสนใจอยู่แล้ว กล่าวคือ สถานศึกษา วัดและศาสนสถาน กลุ่มและชมรมต่าง ๆ ตลอดจน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้เป็น “หน่ออ่อน” หรือ “ต้นกล้าประชาสังคม” ที่สนใจและดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัด ดังนั้นสภาวัฒนธรรมจังหวัดควรมีการบริหารและการจัดการที่เป็น “เวที” ที่เปิดโอกาสให้กลุ่มที่สนใจงานวัฒนธรรมมาร่วมกันคิด ร่วมกันทำ จึงทำให้สภาวัฒนธรรมจังหวัดสามารถเกิดขึ้นได้ อีกทั้งผู้แทนองค์กรต่าง ๆ ทั้ง 5 ภาค ที่มาร่วมประชุมและปรึกษาหารือกันในการจัดการต่าง ๆ ก็เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญและสนใจการดำเนินงานวัฒนธรรมอยู่แล้ว การสร้างจิตสำนึกและความมั่นใจในการดำเนินงานวัฒนธรรม จำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจจนเครือข่ายเครือข่ายภาคีสมาชิกและประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวัฒนธรรมจนเกิดจิตสำนึกทางวัฒนธรรม มีการรวมตัวกันประสานงานและดำเนินงานวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ดำเนินกิจกรรมวัฒนธรรมตามความถนัด ความสามารถและสนใจร่วมกันอย่างอิสระและหลากหลายในระดับต่าง ๆ การเรียนรู้ร่วมกันและดำเนินงานวัฒนธรรมเสริมซึ่งกันและกันอย่างแข็งแรง ทั้งในแนวตั้งและแนวนอนให้ “ถักทอ” และ “เชื่อมโยง” กันเป็นเครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารให้เข้าใจร่วมกันได้ การประชุม สัมมนา เสวนาและ พบปะพูดคุย ต้องจัดให้เครือข่ายเครือข่ายภาคีสมาชิกและประชาชนได้มีโอกาสมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการคือ การประชุมคณะกรรมการ และในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ คือ การเสวนา พบปะ พูดคุยกันตามโอกาสอันควรตามความเหมาะสม ต้องส่งเสริมการใช้สื่อและ สื่อสารมวลชนอย่างจริงจัง ให้มีการจัดทำสื่อของสภาวัฒนธรรมจังหวัดเอง และใช้สื่อสารมวลชนของท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยุชุมชน หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น และสื่อมวลชนท้องถิ่น

2. **ควรมีการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting)**

รวมทั้งควรมีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากทุกภาคส่วน และ โดยมีการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์

แผนกลยุทธ์ โดยตกลงร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ของสภาวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม และกรอบของยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นต้น สภาวัฒนธรรมควรมีใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงาน เรียกว่าการควบคุมโดยงบประมาณ (Budgetary Control) อีกทางหนึ่งด้วย

3. ควรมีการจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมในระดับอำเภอ เพื่อกระจายงานจากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด และเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะช่วยประสานการทำงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ เนื่องจากสภาวัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอที่ได้จัดตั้งขึ้นจากหลักการของคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้รับผลกระทบส่วนหนึ่งจากการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งการที่รัฐบาลได้ประกาศนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งเป็นนโยบายหนึ่งภายใต้ต้นนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ข้อที่ 15) ซึ่งได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 โดยนโยบายข้อหนึ่งที่ปรากฏในข้อ 15.2 ได้แก่ การปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พร้อมเร่งตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับงานวัฒนธรรมในส่วนที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ และสติปัญญา จึงได้จัดตั้งกระทรวงวัฒนธรรมขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับความสำคัญของงานวัฒนธรรม ที่จะต้องมีหน่วยงานในระดับกระทรวงเพื่อรับผิดชอบการดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นการเฉพาะเหมือนงานด้านอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2545ข : 92) โดยแยกหน่วยงานที่กำกับดูแลงานด้านวัฒนธรรมออกจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีกระทรวงวัฒนธรรมเป็นผู้ดูแลงานวัฒนธรรม ที่ประกอบไปด้วย งานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นหลัก และมีโครงสร้างในระดับจังหวัด เพียงจังหวัดละ 1 หน่วยงานเท่านั้น คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานวัฒนธรรมในระดับสูง กล่าวคือ มีการยุบตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและยุบตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่เปรียบเสมือนมือทำงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ และทำหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาวัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ ซึ่งศึกษาธิการจังหวัดและศึกษาธิการอำเภอ เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอ เพราะสำนักงานดังกล่าวเปรียบพร้อมไปด้วยบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีความเข้มแข็งในระดับหนึ่งและเป็นที่ยึดถือของท้องถิ่น ทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ เมื่อสำนักงานทั้ง 2 นี้ ถูกยุบหายไป อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการดำเนินงาน ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการประสานงาน ด้านการ

งบประมาณ ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดและอำเภอในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอทุกอำเภอที่ได้จากการสัมภาษณ์ ที่สรุปได้ว่า “ต้องการให้มีสำนักงาน วัฒนธรรมอำเภอ ที่มีการจัดเจ้าหน้าที่มาประจำที่อำเภอ เพื่อจะได้มีการดำเนินงานวัฒนธรรม ที่คล่องตัวขึ้น เพราะสภาวัฒนธรรมอำเภอ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการ การประสานงาน รวมถึงการจัดทำเอกสาร หนังสือราชการต่าง ๆ “ (ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ คนที่ 1: สัมภาษณ์. 30 มกราคม 2550, คนที่ 2 สัมภาษณ์ : 5 กุมภาพันธ์ 2550, คนที่ 3. สัมภาษณ์ : 25 มกราคม 2550, คนที่ 4. สัมภาษณ์ : 12 กุมภาพันธ์ 2550 , คนที่ 5. สัมภาษณ์ : 25 มกราคม 2550 คนที่ 6. สัมภาษณ์ : 20 มกราคม 2550) รวมทั้งอาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมมีความหลากหลาย มีคุณค่าในตัวเอง ที่แสดงให้เห็นแง่มุมต่าง ๆ ของวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคน และสังคมในทุก ๆ ด้าน การดำเนินงานวัฒนธรรมจึงจำเป็นต้องให้คน (ประชาชน) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากที่สุด เนื่องจากประชาชนคือผู้ที่เป็น “เจ้าของ” ย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของวัฒนธรรม มากกว่าคนที่ไม่ใช่เจ้าของวัฒนธรรม ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการรวมตัวของสภาวัฒนธรรมจังหวัดจำเป็นที่ จะต้องมีการรวมกันของชุมชนที่มาจากหลากหลายอาชีพ ที่เรียกว่า “เบญจภาคี” ที่มาจากผู้คนในชุมชน การ รวมตัวของเครือข่ายเครือข่ายเบญจภาคีสมาชิกซึ่งมีจำนวนถึง 4 ใน 5 ที่เป็นภาคประชาชน ชุมชนและ เอกชนอาจจะไม่เข้าใจและคุ้นเคยกับการที่จะต้องมาร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานวัฒนธรรม ส่วนหนึ่งยัง เข้าใจว่าเป็นหน้าที่ของส่วนราชการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ และเครือข่ายเครือข่าย เบญจภาคีสมาชิกส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคี และแต่ละองค์กรยังไม่สามารถ ประสานงานในการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

4. ควรมีการบูรณาการโครงการ/งาน/กิจกรรม ต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอย่างจริงจัง ทั้งนี้ การดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหน่วยเหนือ คำนึงถึงนโยบายและจุดเน้นที่สอดคล้องกัน เช่น นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ของจังหวัดสมุทรปราการ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการและ ยุทธศาสตร์ของสภาวัฒนธรรมเอง โดยอยู่บนพื้นฐานความต้องการของท้องถิ่น การจัดโครงการต่าง ๆ ควรมีการ จัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นของคนในท้องถิ่น เป็นโครงการที่สามารถแก้ปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นใน ท้องถิ่นขณะนั้นได้ เมื่อการดำเนินโครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมเสร็จสิ้น ควรมีการสรุปผล การปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากกา ปฏิบัติงานแจ้งให้ที่ประชุมของสภาวัฒนธรรมทราบ เพื่อร่วมกันคิดและแนวทางการแก้ปัญหา ไม่ให้ปัญหา เหล่านั้นเกิดขึ้นอีก และนำปัญหาเหล่านั้นไปเป็นบทเรียนในการดำเนินการในปีต่อไป รวมทั้ง กระตุ้นให้องค์กรในท้องถิ่นมีบทบาท มีส่วนร่วมในการดำเนินงานวัฒนธรรม เชิงประสานงานขอความ ร่วมมือหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ ร่วมดำเนินกิจกรรมด้านวัฒนธรรม โดยไม่ใช่วิธีการสั่งการหรือ

บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด การบริหารจัดการงานราชการยุคใหม่ จำเป็นต้อง กำหนดยุคทศศาสตร์และเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน มีข้อผูกพันและเงื่อนไขในการใช้จ่ายงบประมาณ มีร่องรอยการปฏิบัติงานที่เป็นทั้งเอกสาร การรายงาน ด้วยวาจาในที่ประชุม สอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544 : 92) ที่กล่าวว่า แนวคิดในปัจจุบัน ยอมรับว่าการประเมินย่อมนำไปสู่การปรับปรุงงานหรือโครงการในทุกด้าน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เข้ามา ทดแทนความเข้าใจผิดที่ว่า การประเมินเป็นการจับผิด การประเมินเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการ วางแผนและการบริหารงานหรือโครงการ การบริหารงานหรือโครงการไม่ว่าในด้านใดจำเป็นต้องอาศัย การประเมินที่เป็นระบบ คือมีการประเมินทั้งเหตุและประเมินผล กล่าวคือ ผลการประเมินย่อมทำให้ ผู้บริหารได้ทราบจุดเด่น จุดด้อย เพื่อจะได้เสริมจุดเด่นและแก้ปัญหาจุดด้อยได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ในฐานะ ผู้รับผิดชอบโครงการย่อมต้องการทราบว่างานหรือโครงการนั้นได้บรรลุเป้าหมายเพียงใด คู่คุณค่ากับทุน หรือแรงงานที่ลงไปหรือไม่ คำตอบเหล่านี้จะได้จากการประเมิน ผลการประเมินที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ จะต้องเป็นผลมาจากการประเมินโครงการหรืองานที่มีการดำเนินการอย่างมีจุดหมายที่ชัดเจน ดำเนินการ ประเมินอย่างเป็นระบบและมีความเป็นปรนัย สอดคล้องกับ เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี(2546 : 83) กล่าวว่า จากสภาพของสังคมที่กำลังอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างต่อเนื่องที่จะต้องจัดให้มีโครงการบริการสังคมในด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน จึงนับว่าเป็นแรงผลักดันอันสำคัญให้หน่วยงานของรัฐ และองค์กรเพื่อการกุศลของเอกชนได้เข้ามาสนับสนุนหรือจัดตั้งโครงการบริการสังคมในลักษณะต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งได้จัดสรรงบประมาณและแสวงหาแหล่งเงินทุนเพื่อมาสนับสนุนโครงการ ดังกล่าวให้เพียงพอและเหมาะสมด้วย อย่างไรก็ตามก็ดี โครงการบริการสังคมทั้งหลายเหล่านี้ มิใช่ว่าจะ ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้เสมอไป เพราะที่ผ่านมามีพบว่า มีแนวโน้มที่จะต้องปรับปรุงการ บริหารโครงการหรือจะต้องแก้ไขปัญหายุ่งยากเกี่ยวกับวิธีการจัดการของโครงการประเภทนี้อยู่บ่อย ๆ ที่เดียว

5. ควรมีการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะการส่งเสริมให้เยาวชน ได้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ เกิดความ ภาคภูมิใจในศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ เกิดจิตสำนึกในด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติ จริ่งได้ สอดคล้องกับ เสาวภา ไพทยวัฒน์(2538 : 222 – 223) กล่าวว่า กลยุทธ์ในการชี้นำและการสร้าง จิตสำนึกเป็นการให้โดยมิได้ใช้วิธีการบังคับให้รับภายใต้เงื่อนไขรองรับ หากแต่ให้ทุกคนได้รับ การตอกย้ำพร เตือนเพื่อการสร้างจิตสำนึก โครงการต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นเตือนได้มีการประเมินผลรองรับจาก ผลของการประเมิน พบว่า การจัดกิจกรรมชี้นำและสร้างจิตสำนึกประสบผลสำเร็จและเป็นผลดีแก่การ รณรงค์วัฒนธรรมไทย ดังนั้นในปี พ.ศ. 2538 – 2540 รัฐบาลได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม

แห่งชาติ ดำเนินการต่อเนื่องภายใต้การกำหนดให้ปี พ.ศ. 2538 – 2550 เป็นปีส่งเสริมและสืบสานงานวัฒนธรรมไทย จรัล ทองเกษม (2539 : 30) ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายทั้งหลายมักจะมีข้อจำกัดอยู่ที่ผู้บริโภครวมทั้งวัฒนธรรมเท่านั้น ทั้งที่ความจริงแล้วผู้ผลิตทางวัฒนธรรม หรือการปฏิบัติการพิเศษทางวัฒนธรรมล้วนมีความสำคัญและจำเป็นจะต้องหาข้อมูลมาประกอบในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาทางวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งสิ้น ความเห็นในกรณีดังกล่าว นอกจากจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานตลอดเวลแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ลักษณะของผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อีกด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องผนวกมาตรฐานการกำหนดกิจกรรมทางวัฒนธรรม โดยผู้ผลิตหรือกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ส่วนที่เป็นมาตรฐานทางวัฒนธรรม ส่วนที่เป็นมาตรฐานทางการเงิน ส่วนที่เป็นวิถีแห่งการเผยแพร่วัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น โดยต้องตระหนักถึงการแสดงผลยืนยันสนับสนุนผลสะท้อนของวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายอยู่เสมอ เพราะว่าเป็นปัจจัยแสดงความชัดเจนอย่างเป็นระบบที่น่าเชื่อถือและเชื่อมโยงทำให้การวางแผนทางวัฒนธรรมมีความประณีตสมบูรณ์เป็นที่ยอมรับได้ และประกอบกับเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจและขาดการให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญที่จะส่งเสริม ถ่ายทอดความรู้ปลูกฝังความคิดและแนวทางการดำรงชีวิตแบบดั้งเดิมไปยังกลุ่มเป้าหมายคือ เยาวชน พ่อแม่ผู้ปกครองต่างมุ่งหวังและส่งเสริมให้บุตรหลานเข้าสู่ระบบการศึกษาด้วยเป้าหมายทางการศึกษาคือการเรียนเพื่อที่จะมีงานอาชีพในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ในอนาคต หรือเพื่อจะสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ ดังจะเห็นได้ว่ามีจำนวนพ่อแม่และผู้ปกครองจำนวนไม่น้อยในท้องถิ่นที่ไม่พูดภาษาถิ่นกับบุตรหลานของตน เนื่องจากเกรงว่าบุตรหลานจะไม่สามารถพูดภาษาภาคกลางได้ดีในโรงเรียน เป็นต้น เป้าหมายทางการศึกษาดังตัวอย่างที่หยิบยกมานี้เองที่ทำให้เยาวชนโดยเฉพาะที่อยู่ในระบบการศึกษาถูกแยกจากวิถีชีวิตชุมชนโรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันหลักในการให้การศึกษาและทำหน้าที่สำคัญในกระบวนการส่งเสริมและถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นก็เผชิญปัญหาในด้านการบริหารจัดการ และการปรับตัวของครูอาจารย์ในระยะของการเปลี่ยนผ่านด้านการปฏิรูปการศึกษา เมื่อผนวกเข้ากับเป้าหมายทางการศึกษาของเยาวชนและตัวผู้ปกครองที่มีค่านิยมความเชื่อในการให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อเป็นสะพานไปสู่การทำงานที่ไม่ตอบรับกับงานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น จึงไม่น่าแปลกใจที่จะเกิดปรากฏการณ์ซึ่ง ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี เรียกว่า “วิกฤตการณ์แห่งการทำลายตนเอง” (Self Destruction) กำลังส่งผลกระทบต่อสังคมไทย วิกฤตการณ์ดังกล่าวเริ่มต้นจากการขยายตัวของวัฒนธรรมเมือง และการกระจายความเจริญไปสู่ชนบท จนส่งผลทำให้เกิดการทำลายวิถีชีวิตและภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่นทำให้คนส่วนใหญ่ของประเทศคือชาวบ้านหมดความภูมิใจในถิ่นกำเนิดและรากเหง้าทางวัฒนธรรมของตน การทำลายตนเองที่ว่านี้ได้กำลังส่งผลกระทบต่อไปยังกลุ่มเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของประเทศอย่างปฏิเสธไม่ได้ (ประเวศ วะสี, 2538 : 55)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการประเมินไปใช้

ผลจากการประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2547 – 2549 ผู้ประเมินมีข้อเสนอแนะผลการประเมินในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านกระบวนการ (Process)

สภาวัฒนธรรมควรเปิดโอกาสให้เครือข่าย เครือญาติภาคีสมาชิกและประชาชนทั่วไป สามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัดร่วมกัน อย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดยควรดำเนินการดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจให้ดำเนินงานวัฒนธรรมตามภาระหน้าที่ โดยควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม ให้เข้าใจถึงผลดีของการดำเนินงานวัฒนธรรมตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและผลเสียของการไม่ดำเนินงานวัฒนธรรมตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความสำนึก ตระหนัก จนเกิดแรงจูงใจที่จะร่วมกันดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัดได้

2. การจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และหน้าที่ต่าง ๆ ที่ไม่ขัดกับมูลเหตุจูงใจ ความประสงค์และความสามารถของเครือข่ายเครือญาติภาคีสมาชิก เนื่องจากเครือข่ายเครือญาติภาคีสมาชิกล้วนแต่เป็นต้นกล้าประชาสังคมที่ได้ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมในลักษณะต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและตามความถนัด ความสนใจ ซึ่งประชาสังคมเพื่อการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดควรเข้าใจในข้อความจริงนี้แล้วจัดลำดับของการดำเนินงานวัฒนธรรมที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ความถนัดและความสนใจของเครือข่ายเครือญาติภาคีสมาชิก และควรมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้รับผิดชอบดำเนินงานวัฒนธรรมตามความถนัด ความสนใจ รวมทั้งควรสรรหาทรัพยากรและจัดสรรทรัพยากรให้เครือข่ายเครือญาติภาคีสมาชิก ได้ทำหน้าที่อย่างสม่ำเสมอด้วย

3. การประชุมปรึกษาหารือกันเป็นเนืองนิจ ควรได้เปิดเวทีให้ผู้สนใจทั่วไปมาพบปะเสวนากันในเรื่องวัฒนธรรมที่ตนสนใจ มีการประชุมกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมจังหวัด/อำเภอ เป็นประจำและควรมีการประชุมสัมมนาในเรื่องเฉพาะตามโอกาสอันควร อันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ในขณะที่เดียวกันก็เกิดความเข้าใจร่วมกัน จนสามารถประสานความร่วมมือในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัดร่วมกันได้

4. การดำเนินงานวัฒนธรรมที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น ควรเพื่อแก้ปัญหาสังคมของท้องถิ่นและเพื่อพัฒนาวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ควรเน้นการดำเนินงานวัฒนธรรมที่มุ่งพัฒนาคนโดยใช้ภูมิปัญญา

ค่านิยม เพื่อแก้ปัญหาสังคมและพัฒนาวิถีชีวิตจริงของคนในท้องถิ่นและในจังหวัด เพื่อให้งานวัฒนธรรมเป็นงานที่ทุกฝ่ายทุกคนเข้าใจได้ง่าย เพราะเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของท้องถิ่นโดยตรง ท้องถิ่นสามารถดำเนินงานวัฒนธรรมได้ด้วยตนเอง

5. คุณค่าของวัฒนธรรมพื้นบ้านไม่ใช่อยู่ที่เพราะเป็นการปฏิบัติต่อเนื่องกันเท่านั้น แต่อยู่ที่คุณค่าทางด้านจิตใจ ด้านความรู้สึก ด้านที่เราเรียกว่าพลังศีลธรรม วัฒนธรรมพื้นบ้านมีค่าทางศีลธรรม มีค่าทางจิตวิญญาณสำหรับคนในท้องถิ่นสำหรับสังคมในท้องถิ่น มีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งมีคุณค่าและเป็นคุณค่าทางจิตใจ กระทั่งส่วนที่ลึกที่สุดของความรู้สึก สิ่งนี้จะนำไปสู่เอกลักษณ์และการรวมกลุ่ม ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

ด้านผลผลิต (Product)

เมื่อสภาวัฒนธรรมได้ดำเนินการไประยะหนึ่ง เช่น สิ้นสุดโครงการ/งาน/กิจกรรม สิ้นสุดปีงบประมาณ ควรมีแสดงความก้าวหน้าของโครงการที่ดำเนินการ ชี้ให้เห็นถึงผลผลิตที่เกิดขึ้น ทั้งในทางรูปธรรมและนามธรรม และควรมีการพัฒนาปรับปรุงงานอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี

1. ปรับส่วนที่ก้าวหน้าของวัฒนธรรมตะวันตกกับวัฒนธรรมพื้นบ้านให้เข้ากันได้ สิ่งนี้มีความสำคัญเพราะว่าวัฒนธรรมพื้นบ้านอย่างเดียวอาจไม่มีพลวัตพอ น่าจะมีส่วนที่ก้าวหน้าของวัฒนธรรมอื่นมาผสมด้วย วัฒนธรรมเป็นของสากลเป็นของมนุษยชาติด้วย เราควรจะไม่รังเกียจที่จะรับและใช้ความก้าวหน้าของมนุษยชาติ ดังนั้น ควรมีการผนวกความก้าวหน้าของวัฒนธรรมอื่นเข้ากับวัฒนธรรมพื้นบ้านของไทยได้ เช่น ในการศึกษาเรื่องท้องถิ่น เราสามารถผสมใช้ประโยชน์จากตะวันตก เพราะวิธีการค้นคว้าวิจัยของตะวันตกมีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์และพัฒนามาช้านาน เราอาจต้องปรับวิธีการวิจัยจากตะวันตกนี้บ้าง เพราะลักษณะข้อมูลนี้เป็นแบบของเรา การวิจัยนี้จะสร้างความรู้ใหม่และความเข้าใจอันใหม่ ซึ่งก็คือการผสมกันระหว่างวัฒนธรรมพื้นบ้านกับวัฒนธรรมตะวันตก เราจะเข้าใจวัฒนธรรมพื้นบ้านดียิ่งขึ้น โดยการเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมจากที่ต่าง ๆ

2. วัฒนธรรมพื้นบ้านไม่ใช่เพื่อชาวบ้านเพื่อชาวนาเท่านั้น แต่ควรประสานความร่วมมือกับพ่อค้าด้วย วัฒนธรรมพื้นบ้านไทยจึงควรเป็นวัฒนธรรมของหลายชนชั้น คือประสานอย่างไม่มี การแบ่งแยกชนชั้น คือถ้าไม่มีวัฒนธรรมกรรมพี หรือวัฒนธรรมกรรมพีอ่อนแอ วัฒนธรรมพื้นบ้านก็ต้องทำหน้าที่แทนที่วัฒนธรรมกรรมพีด้วย คือนำเอาวัฒนธรรมพื้นบ้าน นำเอาความเป็นไทยนี้ให้ผู้มีทรัพย์ซึ่งเป็นจีน มอญ ลาว ฯลฯ หรือมีเชื้อสายจีน มอญ ลาว ฯลฯ เข้าถึง และสร้างแรงจูงใจให้เกิดมีจิตสำนึกที่จะพัฒนาประเทศ พัฒนาท้องถิ่น หรือมีเอกลักษณ์ร่วมกับคนในท้องถิ่น

3. การสร้างภูมิด้านทานแก่นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ประชาชนเพื่อให้สามารถต่อสู้กับกระแสวัฒนธรรมให้สามารถเลือกสรร กลั่นกรองวัฒนธรรมจากต่างชาติมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับ

วิถีชีวิตแบบไทยได้อย่างเหมาะสมไม่อาจปล่อยให้เป็นบทบาทหน้าที่ของภาครัฐแต่เพียงลำพังอีกต่อไป ความร่วมมือและความตระหนักรู้และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กรต่างๆ จะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสำนึกร่วมกันในคุณค่าของภูมิปัญญาไทย

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดและการประเมินในครั้งต่อไป

เพื่อให้ดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้มีความเข้มแข็ง ผสมผสานไปกับวัฒนธรรมอันหลากหลายของสังคม และกระแสธารของวัฒนธรรมที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าที่เป็นปัญหาสังคมอยู่ในขณะนี้ ให้คงอยู่ได้ด้วยการทำงานเป็นเครือข่าย มีการประเมินในรูปแบบต่างอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผู้ประเมินจึงมีแนวคิดดังนี้

1. สภาวัฒนธรรมจังหวัดควรขยายและพัฒนาเครือข่ายเครือข่ายอาสาสมัครให้กว้างขวาง โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ที่เป็น “ต้นกล้าประชาสังคม” และประชาชนในท้องถิ่น และในจังหวัดให้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัดมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนทั่วไป เพื่อสร้างจิตสำนึกในการร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินงานวัฒนธรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วย

2. สภาวัฒนธรรมจังหวัด/อำเภอ ควรใช้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะเป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลักการปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์เพียงใดพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนด

3. สภาวัฒนธรรมทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอจะต้องพยายามสร้างโอกาสให้องค์กรภาคสื่อได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานทั้งกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายด้านวัฒนธรรม ไปจนถึงการวางแผนและปฏิบัติงาน มิใช่มองการใช้สื่อเพื่อเป็นช่องทางเผยแพร่กิจกรรมแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นครั้งคราวเฉพาะกิจดังเช่นที่นิยมกระทำกันมา

4. สภาวัฒนธรรมต้องใช้อุปนิสัยสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับเยาวชนต้องอาศัยแนวทาง “ความรู้แทรกอยู่กับความบันเทิง” อย่างน่าสนใจ สื่อต่าง ๆ เช่น สื่อโทรทัศน์ เป็นสื่อที่ได้รับความนิยมและมีผลกระทบกับวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นสูง ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่เยาวชนผ่านสื่อโทรทัศน์น่าจะยังคงเป็นแนวทางที่เหมาะสม แต่ต้อง

ปรับปรุงด้านรูปแบบการนำเสนอให้อยู่ในรูปของการให้ความรู้คู่ความบันเทิง (Edutainment) คือการแทรกความรู้ในรูปแบบของความบันเทิงประเภทต่างๆ จึงจะสามารถเข้าถึงและตรงความต้องการกลุ่มเยาวชนได้ดีที่สุด ตัวอย่าง รายการเกมส์โชว์บางรายการและละครโทรทัศน์บางเรื่อง

5. ผู้ประเมินต้องเข้าใจสภาพของหน่วยงานที่ดำเนินการด้านวัฒนธรรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ว่ามีจุดแข็งอะไรบ้าง จุดอ่อนใดที่ต้องเร่งปรับปรุง มีจุดแข็งต้องรีบรักษา มีจุดอ่อนต้องเร่งแก้ไข จึงควรมีการประเมินที่เน้นจุดแข็งและหาจุดอ่อนของสภาวัฒนธรรมจังหวัด/อำเภอต่อไป

6. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมพร้อมกันทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล ในการส่งเสริมงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสภาวัฒนธรรมระดับต่าง ๆ โดยเป็นการประเมินเพื่อสรุปภาพรวมของแต่ละภูมิภาค

7. ควรมีการศึกษาบทบาทหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมจังหวัด/อำเภอ โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มคณะกรรมการสภาวัฒนธรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปขยายผลการดำเนินงานวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรมให้เป็นไปในทิศทางที่กว้างขวางและก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

8. ควรมีการส่งเสริมให้มีการประเมินโครงการแต่ละโครงการอย่างเป็นระบบ ซึ่งสภาวัฒนธรรมระดับตำบล อำเภอ จังหวัด รวมในลักษณะของการประยุกต์ใช้การประเมินนิมิทาน (Meta – Evaluation)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2523). *หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2524*.
กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *ระบบการบริหารและจัดการวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด
กาฬ กาศ เตชะชั้นหมาก. (2541). *การนำเสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาประชาสัมพันธ์สำหรับ
สภาวัฒนธรรมจังหวัด*. ปรินญานิพนธ์ ค.ด. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร
- กาฬ กาศ เตชะชั้นหมาก. (2545). *กระบวนการพัฒนาสภาวัฒนธรรมจังหวัด (สรุปผลจากการวิจัย)*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.
- กิติมา ปริดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- กิริติ บุญเจือ. (2538). *ชุดพื้นฐานปรัชญา จริยศาสตร์ สำหรับผู้เริ่มเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนิษฐ์ วรวัตร์ . (2547) . *บทบาทของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงานวัฒนธรรมของ
จังหวัด* . ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- คูเมะ ฮิโตชิ. (2543). *TQM promotion guidebook*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- จุมพล หนีพานิช. (2529). *การประสานงานและการควบคุมงาน*. ในเอกสารการสอนชุดวิชา
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 8 – 15 (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์.
- เจริญ ไวรวัจกุล. (2531). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2547). *วัฒนธรรมไทยกับขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาลีรัตน์ จำรัสพร. (2543, มกราคม – มีนาคม) . *การทำงานเป็นทีม*, *ศิริสิน*. 6(1) : 12-13.
- ชำนาญ สรวมศิริ. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสานงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในการดำเนินงาน
สาธารณสุขร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่เขตสาธารณสุขที่ 3*. วิทยานิพนธ์
กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ชำเลือง วุฒิจันทร์. (2524). *หลักการปลูกฝังศีลธรรมและจริยธรรมแก่นักเรียน*. กรุงเทพฯ : กรมการศาสนา.

- ณรงค์ เส็งประชา. (2538). *มนุษย์กับสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ณัฐเสจ โปธิศรีทอง (2538). *บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปรินูญยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจฉิม. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*.
รายงานการวิจัยฉบับที่ 21 กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2539). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : กราฟิคฟอรัม(ไทยแลนด์).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
_____. (2541). *องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์. (2539, พฤษภาคม – สิงหาคม). "การทำงานเป็นทีม," *การศึกษาต่อเนื่อง*.
4(9) : 15-17.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *รายงานการวิจัย เรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการ
วิเคราะห์อภิธานและการวิเคราะห์เนื้อหา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นิรมล กิติกุล. (2542). *องค์การและการจัดการ, โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ*.
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี. ม.ป.พ.
- นิพนธ์ ลือกิตินันท์ (2547) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการใช้ระบบสารสนเทศในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด* . ปรินูญยานิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- นภัสสร แนวนวงศ์ . (2542). *ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร และความสำเร็จขององค์กรใน
ภาครัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณีของ สำนักงานงบประมาณ* . วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (รัฐศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นิคม มุสิกคามะ กรมศิลปากรร่วมกับสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ .(2541).
ดัชนีวัดคุณภาพมาตรฐานวัฒนธรรม (Cultural Indicators). กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *การวัดประเมินผลการเรียนรู้*. *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์*.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญนาถ ศศิภุจิ. (2536). *การประสานงานทางกายภาพ*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์
วิชาชีพการพยาบาล*. นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เบญจพร แก้วมีศรี . (2541, มกราคม). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร , ” *วารสารการศึกษาพยาบาล*. 9 (1) : 51 – 56.
- บุษบา สุธีธรและคณะ. สืบค้นจาก <http://www.stou.ac.th/thai/schools/sca/document> เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2550.
- ปรองชน พูลสวัสดิ์. (2531). *การสร้างแบบทดสอบวัดเบญจศีล สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6*. วิทยาลัยนิพนธ์ ศศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ประทีน วิเศษสุวรรณ . (2545) . *ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*. วิทยาลัยนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2529). *การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- ประเวศ วะสี . (2538, พฤศจิกายน – ธันวาคม). “วัฒนธรรมกับการพัฒนา,” *การประชาสังเคราะห์*. 38 (6) : 55-62.
- ประสิทธิ์ ก้องเกรียงไกร. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการ การบริหาร สภาวัฒนธรรมจังหวัด* . วิทยาลัยนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ อทินวงศ์. (2541). *การใช้สารสนเทศของผู้บริหารสภาวัฒนธรรม* . วิทยาลัยนิพนธ์ ศศ.ม.(บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง . ถ่ายเอกสาร.
- ประชัย เปี่ยมสมบุรณ์ . (2529). *การวิจัยประเมินผล หลักการและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร.
- พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. (2534). พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. (2539). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด
- พวงคำ ทองทั่ว . (2545). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมในการดำเนินงานวัฒนธรรม : ศึกษากรณีจังหวัดยโสธร* . วิทยาลัยนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พณัฏฐา ศรีสิทธิยานนท์ (2534). *การศึกษาบทบาทการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประถมศึกษา
อำเภอ เขตการศึกษา 3. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สงขลา. ถ่ายเอกสาร.*

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2538). *วัฒนธรรมไทยสู่ยุคแห่งการเป็นผู้นำและเป็นผู้ให้.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : การศาสนา.*

พระราชวรมนูณี. (2527). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อัมรินทร์การพิมพ์.*

_____. (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2528). *ธรรมบัญญัติชีวิต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อัมรินทร์การพิมพ์.*

พยอม วงศ์สารศรี. (2537). *องค์การและการจัดการ (Organization & Management). พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.*

_____. (2545). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์สุภาจำกัด.*

ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.*

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2534) *สศ.102 มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .*

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2539). *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคม ฉบับปรับปรุง.*

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์ จำกัด.

มหาวิทยาลัยศรีปทุม. (2540). *สังคมวิทยาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ : เอสอาร์ พรินติ้ง.*

มลิวัดย์ บำรุงการ. (2531). *การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรม 4 ประการ ตามพระบรมราชาบาท
ของรัชกาลที่ 9 สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

ยนต์ ชุ่มจิต. (2531). *ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.*

ยิ่งยง เรืองทอง . (2542). *พื้นฐานวัฒนธรรมไทย Foundations of Thai Culture . อุบลราชธานี :
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี .*

เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2544). *การประเมินโครงการ. ในรวมบทความทางการประเมินโครงการ.*

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. หน้า 96. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2546). *การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และ ธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์. (2539. ตุลาคม – ธันวาคม). “การทำงานเป็นทีม”,
กฎหมายธุรกิจ. 2(6) : 20 – 26.

รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายวัฒนธรรม เขตการศึกษา 8. (2544). ถ่ายเอกสาร.

รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายวัฒนธรรมเขตการศึกษา 11. (2544)ถ่ายเอกสาร.

- รังสรรค์ โฉมยา . (2546). *ประสิทธิผลของโครงการตามกรอบแนวคิดของความเป็นเลิศด้านพฤติกรรม
การบริหารสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตการสาธารณสุข 6 .* ปริญญาานิพนธ์
วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา เสนาวงษ์. (2532). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พิเศษการพิมพ์.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- _____ . (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
วิชา คลายนาทร . (2530). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วิชัย ประพันธ์โรจน์และคนอื่นๆ . (2535) ใน *สาระความรู้ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับนักบริหาร
และนักวางแผนงานด้านวัฒนธรรม*. หน้า 93 – 103. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์พลชัย.
- ศิริอร ชันธหัตต์. (2536). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2544). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2526). *ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
อักษรบัณฑิต.
- สมคิด พรหมจ้อย . (2546). *เทคนิคการประเมินโครงการ* . นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ . (2525). *การประเมินโครงการการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้* .
กรุงเทพมหานคร : พีรพัชณา.
- _____ . (2544). *วิธีวิทยาการประเมิน ศาสตร์แห่งคุณค่า*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัจจา วงศาโรจน์ . (2543). *พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดตามทัศนะของ
คณะกรรมการสภา .* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) . กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- สุเชษฐ์ คำขุนนารถ. (2533). การสร้างแบบทดสอบวัดอคติ 4 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพ เครือเนตร. (2542). ปฏิรูปการศึกษา ผสานหลักศาสนา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลี้ยงเชียง.
- สุวรรณ วชิรปราการสกุล. (2533). การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านกัลยาณมิตรสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิ ชัดติยะ. (2545). ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ ทั่วราชอาณาจักร. วท.ด.(สาขา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิพงศ์ ยงค์กมล. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน. วิทยานิพนธ์ ค.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- สุพัทธรา สุภาพ. (2541). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชัน จำกัด.
- สุนณา ปิตินสุนา. (2543). บทบาททางการบริหารของคณะกรรมการบริหารที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่ม ออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น . วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนา) . ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุรธานี ต้นตระกูล. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติของโครงการวนศาสตร์ชุมชนบนพื้นที่สูง ในเขตภาคเหนือ . ปรินิพนธ์เกษตรศาสตร์ (ส่งเสริมการเกษตร) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2545). การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สรุปรายงานการตรวจเยี่ยมและประเมินผลการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมในเขตการศึกษา 7. (2544). ถ่ายเอกสาร.
- เสวก สุระประเสริฐ. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดทางจริยธรรมกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตชลบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เสาวภา ไพทยวัฒน์. (2538). *พื้นฐานวัฒนธรรมไทย : แนวทางอนุรักษ์และการพัฒนา*. ตำรา-เอกสาร
วิชาการ ฉบับที่ 87 ภาคพัฒนาตำราและเอกสารวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงาน
สภาสถาบันราชภัฏ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2522). *รายงานการสัมมนาจริยธรรมในสังคมไทย
ปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- _____. (2534). *กรอบและทิศทางแผนวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ.2535-2539)*.
กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- _____. (2538). *นโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติและแนวทางในการรักษา ส่งเสริมและ
พัฒนาวัฒนธรรม พุทธศักราช 2529*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว
- _____. (2545ก). *คู่มือการบริหารและการจัดการโครงการทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____. (2545ข). *จากการปฏิรูประบบราชการก้าวสู่กระทรวงวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ :
กรมการศาสนา. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2546). *ฐานระบบคิดการตั้งกระทรวงวัฒนธรรมและการดำเนินงานวัฒนธรรม
ยุคปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- _____. (2547). *คู่มือแนวทางปฏิบัติการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมและคู่มือวิทยากร
กระบวนการ : วัฒนธรรมชุมชน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. (2541). *แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544)*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- _____. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2543). *รายงานการประเมินผลแผน
พัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของกระทรวง
ศึกษาธิการ ระยะครึ่งแผน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- สาโรจน์ สอาดเยี่ยม . (2539). *ปัญหาและความต้องการของการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาทางด้าน
วัฒนธรรมในสภาวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(เทคโนโลยีทางการศึกษา) . เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ถ่ายเอกสาร.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2540). *สังคมและวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ อภาภิรม. (2525). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ : แพร่วิทยา.

- Atkenson, R.F Conduct. (1969). *An Introduction to Moral Philosophy*. London : Mainilian.
- Bedeian, Arthur G. (1993). *Management*. 3rd ed. Fort Worth : The Dryden Press.
- Bechger. Timo M., Boerman, Pieter LJ. (1997, September). Decentralized Decision Making
And Organizational Effectiveness in Colleges For Vocational Education :
A Structural Equation Model For School Organization," *Education Research and
Evaluation (An International Journal on Theory and Practice)*. 3(3) : 189 – 213.
- Bhargava, S., and Singha, B. (1992) "Predictions of Organizational Effectiveness as a
Function of Type of Organizational Structure." *Journal of Social Psychology*, 132,
223-232.
- Bluedorn, A.C., and Lundgren, E.F. (1993). "A culture – Metch perspective for strategic
change," *Research in Organizational Change and Development*, 7 : 137 – 179.
- Brown , R. (1968). *Social Psychology*. New York : The Free Press.
- Brown, William A. (2000,June). *Organizational effectiveness in nonprofit human service
Organization: The influence of the board of directors*. Dissertation Abstracts
International-B (Online). 60(12) : 6403 Available : Proquest UMI : Dissertation
Abstracts.
- Certo, Samuelt C. (2000). *Modern Management*. 8th ed. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.,
- Caplow, Theodore. (1964). *Principle of Organization* (New York : Harcourt Brace & World.
- Dunn, William N. (1994). *Public Policy Analysis : An Introduction*. 2 nd. ed. Englewood Cliffs ,
New Jersey : Prentice – Hall.
- Dunaway. William M. (1997). *Organizational Effectiveness : A Comparison of Views Among
Business Executives, Management Consultants, and Professoers*. (Online).
Available : DAI – B 58/05 : 2730. <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9734275>.
- Edwards, Michael. (1997, 4 December). "Organizational learning in non – government
organizations : What have we learned ?," *Public Administration and Development*.
(Online). 17 (2) : 235 – 250 . Available : <http://www.interscience.com>.
- Gibson . J.M., Ivancevich & Donnelly, J,H. (1979). *Organization : Behavior , Structure,
Process*. 3 rd ed., Texas : Business Publication. Inc.

- Greenberg , Jerald and Baron, Robert A. (1997). *Behavior in Organizations : Understanding And Managing the Human Side of Work*. 6th ed. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Good , Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : Mo Graw – Hill Book Company.
- Hick , Herbert G. and Ray, Gullett C. (1987). *Management*. 4th ed. Singapore : McGraw – Hill.
- Hrincu, M.U. (1992). *The Concept of Organizational Effectiveness*. Dissertation Ed.D. Toronto : Department of Educational Administration. Graduate School. University Of Toronto (Canada). (Online). Available:Dissertation Express : <http://wwwlib.umi.com/dexpress/login>.
- Jackson,B. (1999). *Perceptions of organizational effectiveness in Community and member based Nonprofit organizations*. Dissertation Ph.D.. Laverne : University of La Verne. (Online). Available : Dissertation Express : <http://wwwlib.umi.com/dexpress/login>.
- Kallaith, T.J., Bluedorn, A.C., and Gillespie, D.F. (1999). "A confirmatory factor analysis of The competing values instrument," *Educational and Psychological Measurement*. 59:143–159.
- Kast, F. E. & Rosensweig, G.E. (1985). *Organization & management : A system and Contingency approach*. (3rd ed.). Singapore : McGraw – Hall, Inc.
- Katz, Daniel and Kahn, Robert L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* 2nd.ed. N.Y. : John Wiley & Sons.
- Kohlberg, L. (1976). "Moral Stage and Moralization : The Cognitive Development Approach," *Moral Development and Behavior*. Ed by Thomas Lickona , p. 29 – 35 New York : Holt Rinehart and Winston.
- Koontz, Harold and Weithrich, Heinz. (1988). *Management*. 9th ed. New York : McGraw – Hill.
- Latham, G. and Locke, E. (1991). "Self regulation through goal – setting," *Organizational Behavior and Human Decision Prodeseses*. 50 : 212 – 247.
- Longman, (1978). *Dictionary of Contemporary English Harlaw and Longman : LongmanGroup*.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior* . 8th ed. Singapore : McGraw – Hill.
- McGraw, R.B. (1993). "Union – management interface : using the competing values Framework as a diagnostic tool to bring increased involvement at the plant level," *Human Resource Management*. 32 : 51 – 74.

- Mescon , Michael H., Albert Michael and Khedouri Franklin. (1988). *Management*. 3rd ed.
New York : Harper & Row.
- Newman, William H, Warren, E. Kirby and Schnee, Jerome E. (1982). *The Process of Management: Strategy, Action, Results*. 5th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Prasad, L.m. (1982). *Priciples and Practice of Management*. New-Delhi : Sultan Chand & Sons.
- Parsons, Talcott. (1964). "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations," in *Complex Organizations : A Sociological Reader by Amitai Etzioni*. (New York : Holt , Rinehart & Winston.
- Putti, Joseph M. (1987). *Management : A Functional Approach*. Singapore : Mcgraw – Hill.
- Quinn, R.E., and Rohrbaugh. J, (1983). "A Spatial Model of Effectiveness Criteria : Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis." *Management Science*, 29, 363–377.
- Quinn, R.E., and Spreitzer, G.M. (1991). "The Psychometrics of the competing values culture Instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life," *Research in Organizational Change and Development*. 5 : 115 – 142.
- Ridley, C. R. and D. W. Mendoza. (1993). "Putting Organizational Effectiveness Into Practice : The Preeminent Consultation Tash." *Journal of counseling and Development* : JCD 72(2) : 168 – 178.
- Robbins , Stephen P. and Coulter. Mary. (1996). *Management*. 5th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Roger, P.S., and Hilderbrandt, H.W. (1993) "Competing values instruments for analyzing Written and spoken management messages," *Human Resource Management*. 32 : 121 – 143.
- Rojas, Ronald R. (2000). "A review of models for measuring organizational effectiveness among For – profit and nonprofit organizations, " *Nonprofit Management & Leadership*. 11(1): 97 – 104.
- Rue , Leslie W., Ph.D and Byars, Lloyd L., Ph.D. (1995). *Management : Skill and Application*. 7th ed. Chicago : Irwin.
- Schermerhron, Jr. John R. (1999). *Management*. 6th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, Jr., John R., Hunt, Jame G. and Osborn, Richard N. (2000). *Organizational Behavior*. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.

- Shen , Ching – Ying. (1997). *Information Technology and Federal Employees' Evaluation of Organizational Effectiveness (Job Satisfaction)*. (Online). Available : DAI – A 58/04 : 1450. <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9730979>.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica : Goodyear Publishing Company, Inc.
- Stoner James A.F. (1978). *Management*. London : Pentice Hall.
- Stufflebeam, D.L. et.al. (1971). *Educational Evaluation and Decision – Making*. Itasca. Illinois : Peacock Publishing.
- Theera Sornkaew. (1987). *Organizational Climate and Effectiveness of Colleges of Physical Education in Thailand*. Doctoral Dissertation. Phillippines : University of Northern Philippines.
- Thomas, Charline A. (1993). *A Comparison of Organizational Subculture In Two Hospitals (Job Satisfaction, Nurse Managers)*. Dissertation Ph.D., Chicago : University of Illinois. (Online). Available : Dissertation Express : <http://www.lib.umi.com/dexpress/login>.
- Titus, Harold Happer. (1936). *Ethics for today*. American : American Book Company.
- Torrington , Derek and Weightman, Jane. (1994). *Effective Management : People and Organization*. 2nd ed. New York : Prentice Hall.
- Walters, Morgan L. and others. (1966)” *The Holt Basic Dictionary of American English*. New York : Holt Rinehart and Winston Inc : U.S.A. Copyright.
- Wheeler, M. L. (1998). “Measuring Diversity: A Strategy for Organizational Effectiveness,” *Employment relations today*. 25(1):8
- Whetten, D.A. and Cameron, K.S. (1981). *Development Managerial Skills*. Illinois : Glenview.
- Worthen , B. R. & Sander , J. R. (1973). *Eduational Evaluation. Alternative Approach and Practical Guidelines*. New York : Longman Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
พิจารณาคูณภาพของเครื่องมือ**

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. ดร.สุวพร เข้มเฮง | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ดร.ละอียด รักรักษ์เฝ้า | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผศ. ดร.องอาจ นัยพัฒน์ | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. อาจารย์ชวลิต รวยอาจิม | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. นางศิริมา เลิศประไพ | วัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ |

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

**แบบสัมภาษณ์กระบวนการดำเนินงาน แผนงาน/งาน/โครงการกิจกรรม
ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ**

ผู้สัมภาษณ์ วันที่สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์กระบวนการดำเนินงาน แผนงาน/งาน/โครงการกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ใช้สำหรับสัมภาษณ์ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอ รายละเอียดดังนี้

1. การให้คะแนนขณะสัมภาษณ์มีหลักการดังนี้

1.1 กำหนดเกณฑ์การตอบข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 5 คำตอบ โดยเรียงลำดับคำตอบจากประเด็นการปฏิบัติที่ผู้สัมภาษณ์ได้กำหนดประเด็นการปฏิบัติเป็นข้อไว้

1.2 ขณะสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบตรงกับประเด็นการปฏิบัติใด ก็จะทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบนั้น แล้วนับจำนวนข้อที่ปฏิบัติ รวมเป็นคะแนนของคำตอบข้อนั้น ๆ เช่น ปฏิบัติเพียง 3 ข้อ จะได้ 3 คะแนน ปฏิบัติครบทั้ง 5 ข้อ จะได้ 5 คะแนน เป็นต้น

1.3 เมื่อรวมคะแนนในแต่ละด้านแล้ว จึงนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

**1. กระบวนการดำเนินงานในการบริหารและการจัดการของสภาวัฒนธรรมอำเภอ
ระหว่างปีงบประมาณ 2547 – 2549**

1.) การวางแผนการดำเนินงาน

1.1) แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรม สอดคล้องกับภารกิจของสภาวัฒนธรรมอำเภอ และได้ดำเนินการไปตามกำหนดการเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ

- 1. เสนอแผนให้หน่วยเหนือทราบ
- 2. จัดทำแผนตามความต้องการของท้องถิ่น
- 3. รับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ องค์กรหน่วยงานเพื่อประกอบการวางแผน
- 4. ดำเนินงานตามแผนและทันกำหนด
- 5. เปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า

1.2) การให้โอกาสองค์กรท้องถิ่น/ชุมชนมามีส่วนร่วมในแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ผู้นำทางศาสนา
<input type="radio"/> 2. ภูมิปัญญาท้องถิ่น
<input type="radio"/> 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<input type="radio"/> 4. กำนัน , ผู้ใหญ่บ้าน
<input type="radio"/> 5. เครือข่ายทางวัฒนธรรม

1.3 การวางแผน แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอเหมาะสมและเป็นไปตามแผนที่วางไว้เพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ยกเลิก/ไม่ดำเนินการ
<input type="radio"/> 2. การดำเนินงานเป็นไปตามแผน
<input type="radio"/> 3. ต้องปรับปรุงแผนงาน/โครงการ
<input type="radio"/> 4. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นครั้ง ๆ ไป
<input type="radio"/> 5. การวางแผนต้นกำหนด

2.) การจัดการและการอำนวยความสะดวก

2.1) สภาวัฒนธรรมอำเภอดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้
<input type="radio"/> 2. พัฒนางานวัฒนธรรมร่วมกับองค์กร/เครือข่าย
<input type="radio"/> 3. ระดมทรัพยากรจากหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ
<input type="radio"/> 4. สนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแก่หน่วยงาน/องค์กรอื่น ๆ
<input type="radio"/> 5. เผยแพร่ผลงาน/กิจกรรมแก่หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ

2.2) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสภาวัฒนธรรมอำเภอในการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ไม่ได้แบ่งให้ใครทำโดยเฉพาะ
<input type="radio"/> 2. แบ่งด้วยคำสั่งแบ่งงาน
<input type="radio"/> 3. แบ่งให้เฉพาะคนใกล้ชิดเท่านั้น
<input type="radio"/> 4. แบ่งตามความสมัครใจของคนที่จะช่วยทำ
<input type="radio"/> 5. แบ่งตามความถนัด

3.) การบริหารงานบุคคล

3.1) การพัฒนาบุคลากรของสภาวัฒนธรรมอำเภอเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ไม่ได้ดำเนินการ
<input type="radio"/> 2. ส่งเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่น
<input type="radio"/> 3. จัดทัศนศึกษาเพิ่มพูนความรู้
<input type="radio"/> 4. ส่งบุคลากรไปทัศนศึกษากับหน่วยงานอื่น
<input type="radio"/> 5. จัดประชุม เชิญวิทยากรมาบรรยาย

4.) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.1) การกำกับและติดตามแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ไม่ได้มีการกำกับติดตาม
<input type="radio"/> 2. ติดตามเป็นการส่วนตัว
<input type="radio"/> 3. ติดตามเป็นครั้งคราวไม่แน่นอน
<input type="radio"/> 4. วางแผนการกำกับติดตามอย่างชัดเจน
<input type="radio"/> 5. ติดตามในที่ประชุมของสภา

4.2) หลังจากที่ได้ดำเนินงานโครงการ/งานต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว มีการรายงานผลการปฏิบัติงานเหมาะสมอย่างไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ไม่มีการรายงาน
<input type="radio"/> 2. รายงานในที่ประชุมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ
<input type="radio"/> 3. รายงานด้วยเอกสาร
<input type="radio"/> 4. รายงานและนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงในคราวต่อไป
<input type="radio"/> 5. รายงานด้วยวาจาไม่ได้จัดทำเป็นเอกสาร

5.) ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและการจัดการอย่างไรและแก้ไขอย่างไร

- 5.1) ปัญหาและอุปสรรคด้านการวางแผนการดำเนินงาน
 แนวทางการแก้ไข
 เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)
- 5.2) ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดองค์การและการอำนวยความสะดวก
 แนวทางการแก้ไข
 เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)
- 5.3) ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารงานบุคคล
 แนวทางการแก้ไข
 เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)
- 5.4) ปัญหาและอุปสรรคด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน
 แนวทางการแก้ไข
 เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

2. กระบวนการดำเนินงานในด้านการประสานงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

1.) การสร้างความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน

- 1.1) วิธีการประชาสัมพันธ์แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ
 เหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ประชาสัมพันธ์ด้วยเอกสาร , แผ่นพับ , แผ่นปลิว
<input type="radio"/> 2. ประชาสัมพันธ์ทางวิทยุ
<input type="radio"/> 3. ประชาสัมพันธ์ทางโทรทัศน์
<input type="radio"/> 4. ประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงาน/องค์กร
<input type="radio"/> 5. ประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือพิมพ์

- 1.2) การประสานความร่วมมือกับบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงานอื่นๆ ในการปฏิบัติ
 ภารกิจของสภาวัฒนธรรมอำเภอโดยใช้วิธีการที่เหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ไม่มีรูปแบบแน่นอน ผสมผสานทุกรูปแบบ
<input type="radio"/> 2. ใช้หนังสือราชการ
<input type="radio"/> 3. เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ
<input type="radio"/> 4. ร่วมสังสรรค์กับหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ
<input type="radio"/> 5. ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.3) การประสานงานแผนงาน/งาน/โครงการ/กิจกรรม ของสภาวัฒนธรรมอำเภอร่วมกับ
องค์กร/ภาคเอกชนเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ

- 1. ไม่มีการประสานงาน
- 2. จัดทำแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมที่เหมือนกันร่วมกับหน่วยงาน/องค์กรอื่น ๆ เพื่อประหยัดงบประมาณ
- 3. พยายามประสานทำให้แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ เป็นความต้องการของท้องถิ่น ให้ท้องถิ่นเป็นเหมือน
หุ้นส่วนที่ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน
- 4. ปรับปรุงการประสานงานอยู่เสมอ
- 5. มีการบูรณาการแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมร่วมกับหน่วยงาน/ องค์กรต่าง ๆ

2.) การกำหนดหน้าที่การประสานงาน

2.1) การมอบหมายหน้าที่การประสานงานการดำเนินงานงาน/โครงการต่าง ๆ ให้กับ
ใครโดยเฉพาะหรือไม่ เหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ

- 1. ไม่ได้มีการดำเนินการอย่างชัดเจน
- 2. กำหนดกรอบหน้าที่การประสานงานอย่างชัดเจน
- 3. แจกกรอบหน้าที่ให้คณะกรรมการของสภาวัฒนธรรมอำเภอทราบและถือปฏิบัติ
- 4. เปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่การประสานงาน
- 5. ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนด้วยการประสานงานที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ

3.) จัดระบบการติดต่อสื่อสาร

3.1) การติดต่อสื่อสารมีรูปแบบและวิธีการเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ

- 1. โทรศัพท์
- 2. จดหมาย
- 3. ฝากบอกต่อ
- 4. E - mail
- 5. โทรสาร

3.2) การวางแผนและเตรียมวิธีการประสานงานสอดคล้องกับแผนงาน/งาน/โครงการ/
กิจกรรม ของสภาวัฒนธรรมอำเภอเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ไม่มีวิธีการที่ชัดเจน ผสมผสานหลายวิธี
<input type="radio"/> 2. ศึกษาปัญหาการประสานงานที่เกิดขึ้นและนำมาปรับปรุงแก้ไข
<input type="radio"/> 3. กำหนดวิธีการประสานงานอย่างชัดเจน
<input type="radio"/> 4. ให้หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมด้วย
<input type="radio"/> 5. วางแผนและเตรียมวิธีการประสานงานล่วงหน้า

4.) การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.1) วิธีการแบ่งหน้าที่การประสานการทำงานเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ไม่ได้การมอบหมายอย่างชัดเจน
<input type="radio"/> 2. ใช้คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ประสานงาน
<input type="radio"/> 3. มอบหมายเป็นการส่วนตัวด้วยวาจา
<input type="radio"/> 4. ขออาสาสมัครช่วยทำงาน
<input type="radio"/> 5. ใช้มติที่ประชุมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

5.) ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการประสานงานอย่างไรและแก้ไขอย่างไร

5.1) ปัญหาและอุปสรรคด้านการสร้างความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานหรือ
ระหว่างหน่วยงาน

แนวทางการแก้ไข

เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

5.2) ปัญหาและอุปสรรคการกำหนดหน้าที่การประสานงาน

แนวทางการแก้ไข

เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

5.3) ปัญหาและอุปสรรคการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร

แนวทางการแก้ไข

เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

- 5.4) ปัญหาและอุปสรรคการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน
 แนวทางการแก้ไข
 เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

3. กระบวนการดำเนินงานในด้านการงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

1.) การวางแผนของงบประมาณ

- 1.1) แสวงหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานท้องถิ่น/ภาคเอกชน ในการจัดทำแผน
 เพื่อของงบประมาณ วางแผนการใช้งบประมาณเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. องค์การบริหารส่วนตำบล
<input type="radio"/> 2. เทศบาล
<input type="radio"/> 3. บริษัท/ห้างร้าน
<input type="radio"/> 4. ผู้นำทางศาสนา
<input type="radio"/> 5. ภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 1.2) งบประมาณไม่เพียงพอได้ดำเนินการของงบประมาณจากองค์การ/
 ภาคเอกชนเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. องค์การบริหารส่วนตำบล
<input type="radio"/> 2. เทศบาล
<input type="radio"/> 3. บริษัท/ห้างร้าน
<input type="radio"/> 4. ผู้นำทางศาสนา
<input type="radio"/> 5. ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.) การอนุมัติงบประมาณ

- 2.1) การขออนุมัติงบประมาณแผนงาน/งาน/โครงการ/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ
 เหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. ไม่มีวิธีการที่แน่นอน
<input type="radio"/> 2. ประธานสภาวัฒนธรรมอำเภอดำเนินการเองทั้งหมด
<input type="radio"/> 3. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ
<input type="radio"/> 4. อนุมัติตามแผนปฏิบัติการประจำปี
<input type="radio"/> 5. ใช้มติที่ประชุมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ

3.) การจัดสรรงบประมาณ

3.1) การจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ
เหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. จัดสรรตามแผนปฏิบัติการประจำปี
<input type="radio"/> 2. จัดสรรตามมติที่ประชุมสภาวัฒนธรรมอำเภอ
<input type="radio"/> 3. จัดสรรตามนโยบายเร่งด่วน
<input type="radio"/> 4. จัดสรรตามลำดับความสำคัญของโครงการ/งาน/กิจกรรม
<input type="radio"/> 5. จัดสรรตามความต้องการของท้องถิ่น

4.) การควบคุมงบประมาณ

4.1) การควบคุมการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนงาน/งาน/โครงการ/กิจกรรมของ
สภาวัฒนธรรมอำเภอมีความเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
<input type="radio"/> 1. การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผน
<input type="radio"/> 2. งบประมาณเพียงพอกับการดำเนินงาน
<input type="radio"/> 3. การเบิก-จ่ายงบประมาณเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ
<input type="radio"/> 4. งบประมาณไม่เพียงพอต้องปรับแผนการทำงาน
<input type="radio"/> 5. ใช้จ่ายงบประมาณทันกับปีงบประมาณ

5.) การติดตามการใช้งบประมาณ

5.1) การเร่งรัด ติดตามการใช้งบประมาณเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ
ระดับ <input type="radio"/> 1. ความสม่ำเสมอของการเร่งรัดติดตามการใช้งบประมาณ
ระดับ <input type="radio"/> 2. ผลการดำเนินงานเน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้
ระดับ <input type="radio"/> 3. ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบของบุคลากรในการตัดสินใจ ใช้งบประมาณ
ระดับ <input type="radio"/> 4. เปิดโอกาสให้หน่วยงานองค์กรทราบผลการใช้งบประมาณ
ระดับ <input type="radio"/> 5. ไม่ได้ดำเนินการอย่างชัดเจน

5.2) การชี้แจงผลการใช้งบประมาณเหมาะสมเพียงไร

ประเด็นการปฏิบัติ	
<input type="radio"/>	1. ไม่ได้ชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร
<input type="radio"/>	2. ชี้แจงผลการใช้งบประมาณเป็นระยะ
<input type="radio"/>	3. ชี้แจงผลการใช้งบประมาณทันทีที่มีปัญหาเกิดขึ้น
<input type="radio"/>	4. ชี้แจงผลการใช้งบประมาณเป็นประจำทุกปี
<input type="radio"/>	5. สามารถตรวจสอบผลผลิตที่เกิดขึ้นได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

6.) ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในด้านการงบประมาณอย่างไรและแก้ไขอย่างไร

6.1) ปัญหาและอุปสรรคการวางแผนของงบประมาณ

แนวทางการแก้ไข

เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

6.2) ปัญหาและอุปสรรคการอนุมัติงบประมาณ

แนวทางการแก้ไข

เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

6.3) ปัญหาและอุปสรรคการจัดสรรงบประมาณ

แนวทางการแก้ไข

เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

6.4) ปัญหาและอุปสรรคการควบคุมงบประมาณ

แนวทางการแก้ไข

เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

6.5) ปัญหาและอุปสรรคการติดตามการใช้งบประมาณ

แนวทางการแก้ไข

เกณฑ์การให้คะแนน (บันทึกและวิเคราะห์เนื้อหา)

แบบสอบถามกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอสำหรับวัดกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ที่ประกอบด้วยสภาวัฒนธรรมอำเภอต่าง ๆ จำนวน 6 อำเภอ คือ สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองฯ, สภาวัฒนธรรมอำเภอพระสมุทรเจดีย์, สภาวัฒนธรรมอำเภอพระประแดง, สภาวัฒนธรรมอำเภอบางพลี, สภาวัฒนธรรมอำเภอบางบ่อ, สภาวัฒนธรรมกิ่งอำเภอบางเสาธงคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์คำตอบเป็นภาพรวมเท่านั้น มิได้วิเคราะห์แยกเป็นรายบุคคล

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 75 ข้อ ขอให้ท่านอ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้ออย่างละเอียดรอบคอบ แล้วพิจารณาว่าเป็นจริงตามข้อความนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
มาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตัวอย่างการตอบ

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	สภาวัฒนธรรมอำเภอสันนุสนธิ์ให้มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแก่หน่วยงานอื่น	✓				

3. สอบถามความคิดเห็นในกระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

3.1 **ด้านการบริหารและการจัดการ** แบ่งเป็น การวางแผนการดำเนินงาน, การจัดองค์การ และการอำนวยการ, การบริหารงานบุคคล, การรายงานผลการปฏิบัติงาน

3.2 **ด้านการประสานงาน** แบ่งเป็น การสร้างความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน, การกำหนดหน้าที่การประสานงาน, จัดระบบการติดต่อสื่อสาร, การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3.3 **ด้านการงบประมาณ** แบ่งเป็น การวางแผนของงบประมาณ, การอนุมัติงบประมาณ, การควบคุมงบประมาณ, การติดตามการใช้งบประมาณ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสายสวาท โสขวิญญา

นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ท่านเป็นคณะกรรมการของสภาวัฒนธรรมอำเภอใด

- สภาวัฒนธรรมอำเภอเมืองฯ
 สภาวัฒนธรรมอำเภอพระสมุทรเจดีย์
 สภาวัฒนธรรมอำเภอบางพลี
 สภาวัฒนธรรมอำเภอพระประแดง
 สภาวัฒนธรรมอำเภอบางบ่อ
 สภาวัฒนธรรมกิ่งอำเภอบางเสาธง

ตอนที่ 2 กระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ปีงบประมาณ 2547 - 2549

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
กระบวนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ด้านการบริหารและการจัดการ ระหว่างปีงบประมาณ 2547-2549						
การวางแผนการดำเนินงาน						
1.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอช่วยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรต่าง ๆ กรณีจำเป็นได้เหมาะสมกับลักษณะของงาน					
2.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอมีส่วนร่วมวางแผนเตรียมการดำเนินงาน โครงการ/งานต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
3.	สภาวัฒนธรรมอำเภอเปิดโอกาสให้ หน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนการดำเนินงาน โครงการ/งาน/ต่าง ๆ ของสภาฯ					
4.	แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอมีความสอดคล้องกับภารกิจ					
5.	แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอมีการเตรียมการสอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น					
6.	แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
7.	การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการยกเลิกหรือปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
9.	มีการแต่งตั้งบุคลากรจากหน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ/งานต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
การวางแผนการดำเนินงาน						
10.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ จากหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมาใช้ในการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสม					
การจัดองค์การและการอำนวยความสะดวก						
11.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการบริหารจัดการให้แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่น					
12.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมอบหมายงานแก่ผู้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่					
13.	สภาวัฒนธรรมอำเภอแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบโดยใช้คำสั่งแบ่งงานได้อย่างเหมาะสม					
14.	สภาวัฒนธรรมอำเภอแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดของคณะกรรมการได้อย่างเหมาะสม					
15.	สภาวัฒนธรรมอำเภอแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสมัครใจของคณะกรรมการฯ ได้อย่างเหมาะสม					
16.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปในแนวทางเดียวกัน					
การบริหารงานบุคคล						
17.	สภาวัฒนธรรมอำเภอส่งเสริมให้คณะกรรมการมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอพยายามศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม					
19.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอนำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการดำเนินงานของสภาฯ					
20.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมีวิธีการคัดเลือก สรรหาบุคลากรมาเป็นคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอได้อย่างเหมาะสม					
การบริหารงานบุคคล						
21.	สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดทัศนศึกษาหรือส่งคณะกรรมการไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
22.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมีระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติคณะกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การรายงานผลการปฏิบัติงาน						
23.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการวางแผนการกำกับติดตามงานอย่างชัดเจน					
24.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอมีการกำกับติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
25.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ วิเคราะห์ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
26.	สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดให้มีการประชุมเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน					
27.	สภาวัฒนธรรมอำเภอนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานมาปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป					
28.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมีวิธีการสรุปผลการปฏิบัติงานหลายวิธีที่เหมาะสมเพื่อรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบทุกระดับ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
กระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ด้านการประสานงาน						
การสร้างความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน						
29.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการประชาสัมพันธ์แผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมด้วยสื่อต่าง ๆ อย่างครอบคลุม เช่น เอกสารแผ่นพับ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์					
30.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่น					
การสร้างความร่วมมือของบุคคลในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน						
31.	สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดให้มีประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์					
32.	สภาวัฒนธรรมอำเภอประสานงานและสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานวัฒนธรรมแก่ชุมชนในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม					
33.	สภาวัฒนธรรมอำเภอ ประสานงานกับหน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างหลากหลายเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ					
34.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ สนับสนุนให้สภาวัฒนธรรมอำเภอมีบทบาทในการบริการด้านวิชาการแก่หน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน					
35.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีความคุ้นเคยกัน					
36.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ส่งเสริมสนับสนุนการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสภาวัฒนธรรมอำเภอกับชุมชน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37.	สภาวัฒนธรรมมีวิธีการประสานงานอย่างหลากหลายกับบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงานอื่น ๆ เช่น ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว , ติดต่ออย่างเป็นทางการ					
การกำหนดหน้าที่การประสานงาน						
38.	สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดให้มีระบบของความร่วมมือที่ดีกระตุ้นให้คณะกรรมการฯ มีความเต็มใจที่จะร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ไม่วางเฉย					
39.	สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการมอบหมายการประสานงานในการดำเนินงานโครงการ/งานต่าง ๆ เหมาะสมกับความสามารถของคณะกรรมการฯ					
การกำหนดหน้าที่การประสานงาน						
40.	สภาวัฒนธรรมอำเภอลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนด้วยการประสานงานที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ					
41.	คณะกรรมการทราบกรอบหน้าที่การประสานงานและถือปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
จัดระบบการติดต่อสื่อสาร						
42.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอใช้สื่อต่าง ๆ อย่างหลากหลายในการประสานงาน					
43.	การประสานงานภายในสภาวัฒนธรรมอำเภอเป็นไปอย่างเสรีและสม่ำเสมอ					
44.	สภาวัฒนธรรมอำเภอนำปัญหาการประสานงานที่เคยเกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างเหมาะสม					
45.	สภาวัฒนธรรมอำเภอเตรียมวิธีการประสานงานให้เหมาะสมกับกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า					
46.	สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดระบบการติดต่อสื่อสารหลายวิธีผสมผสานกันอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกัน						
47.	สภาวัฒนธรรมอำเภอใช้มติที่ประชุมในการแบ่งหน้าที่การประสานการทำงานอย่างเหมาะสม					
48.	สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ประสานงานได้อย่างเหมาะสม					
49.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติเป็นการส่วนตัวด้วยวาจา					
50.	คณะกรรมการอาสาสมัครช่วยทำงานของสภาวัฒนธรรมอำเภอได้อย่างเหมาะสม					
51.	ในกรณีที่เกิดปัญหาในการดำเนินงาน สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการมอบอำนาจหน้าที่ตามความจำเป็นเร่งด่วนให้กับคณะกรรมการฯ					
กระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอ ด้านการงบประมาณ						
การวางแผนของงบประมาณ						
52.	สภาวัฒนธรรมอำเภอแสวงหาความร่วมมือในการจัดทำแผนของงบประมาณจากหน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนได้อย่างเหมาะสม					
53.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
54.	สภาวัฒนธรรมอำเภอขอรับงบประมาณจากหน่วยงาน/องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนได้อย่างเหมาะสม					
การอนุมัติงบประมาณ						
55.	การขออนุมัติงบประมาณผ่านมติที่ประชุมของสภาวัฒนธรรมอำเภออย่างเหมาะสม					
56.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการอนุมัติงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
57.	การขออนุมัติงบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
58.	การขออนุมัติงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอ มีวิธีการที่หลากหลาย ผสมผสานกัน					
การจัดสรรงบประมาณ						
59.	มติของที่ประชุมคณะกรรมการมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณ					
60.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอจัดหางบประมาณเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมของท้องถิ่นที่กำลังจะสูญหาย					
61.	สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรม					
การจัดสรรงบประมาณ						
62.	มีการลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ/งาน/กิจกรรมเพื่อจัดสรรงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
การควบคุมงบประมาณ						
63.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอนำงบประมาณที่ได้รับมาใช้จ่ายในงาน/โครงการของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
64.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอรับทราบงบประมาณประจำปีของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
65.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอนำแผนปฏิบัติการประจำปีของสภาวัฒนธรรมมาเป็นแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณ					
66.	นโยบายด้านการงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอ มีความชัดเจนและปฏิบัติได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
67.	การใช้จ่ายงบประมาณของสภาวัฒนธรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
68.	การใช้จ่ายงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย					
69.	สภาวัฒนธรรมอำเภอระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการในกรณีงบประมาณไม่เพียงพอ					
70.	การใช้จ่ายงบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอทันกับปีงบประมาณ					
การติดตามการใช้งบประมาณ						
71.	สภาวัฒนธรรมอำเภอที่แจ้งการใช้จ่ายงบประมาณเมื่อเสร็จสิ้นงาน/โครงการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
72.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอเร่งรัดการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนและทันกำหนดเวลา					
การติดตามการใช้งบประมาณ						
73.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอติดตามการใช้งบประมาณของสภาวัฒนธรรมอำเภอ					
74.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณ/สิ้นสุดงาน/โครงการ					
75.	คณะกรรมการสภาวัฒนธรรมอำเภอนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการดำเนินงานในกระบวนการใช้งบประมาณได้อย่างเหมาะสม					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสายสวาท ไชยวิญญา

นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มศว.

**แบบสอบถามด้านประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรม
ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ**

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของสภาวัฒนธรรมอำเภอบางบ่อ คำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์คำตอบเป็นภาพรวมเท่านั้น มิได้วิเคราะห์แยกเป็นรายบุคคล

2. แบบสอบถามประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น โครงการด้านศาสนา จำนวน 25 ข้อ โครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม จำนวน 25 ข้อ ขอให้นักเรียนอ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้ออย่างละเอียดรอบคอบ แล้วพิจารณาว่าเป็นจริงตามข้อความนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของนักเรียนมากที่สุด

ตัวอย่างการตอบ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0.	มีความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา	✓				

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากนักเรียนเป็นอย่างดีและขอขอบใจมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสายสวาท โสขวิญญา

นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ/งานกิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ประสิทธิผลสืบเนื่อง ที่เป็นพฤติกรรมของนักเรียนหลังจากเข้าร่วมโครงการ/งานกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ระหว่างปีงบประมาณ 2547 - 2549						
โครงการด้านศาสนา						
ด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ						
การที่นักเรียนได้เข้าร่วมโครงการทางศาสนาของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ทำให้นักเรียน.....						
1.	มีความรู้ ความเข้าใจในเหตุผลของพิธีกรรมทางศาสนา					
2.	มีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา					
3.	มีความเข้าใจกิจกรรมทางศาสนาถูกต้องมากยิ่งขึ้น					
4.	มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสนา					
5.	อยากให้สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดโครงการ/งานกิจกรรมด้านศาสนาอย่างนี้ทุกปี					
6.	มีสมาธิในการเรียนมากขึ้น					
7.	มีความรู้เพิ่มขึ้นและให้คำปรึกษากับเพื่อนนักเรียนได้					
ด้านความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม						
การที่นักเรียนได้เข้าร่วมโครงการทางศาสนาของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ทำให้นักเรียน.....						
8.	เห็นคุณค่าของกิจกรรมทางศาสนา					
9.	มีความเชื่อมั่นว่าศาสนาจะทำให้สังคมสงบสุขได้					
10.	ซาบซึ้งในหลักธรรมของศาสนา ไม่ประพฤติตนผิดศีลธรรม					
11.	มีความภาคภูมิใจที่เป็นคนไทยและมีศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ					
12.	มีความเชื่อว่าการประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนาจะทำให้เป็นคนดี					
13.	ได้รับประโยชน์และชักชวนให้เพื่อน ๆ มาร่วมกิจกรรมด้วย					
14.	สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองได้					
15.	เชื่อว่าครอบครัวที่ยึดมั่นในคำสั่งสอนของศาสนาจะมีความสุข					
16.	เชื่อว่าศาสนาช่วยคลายความเดือดร้อนของคนแต่ละคนได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม						
การที่นักเรียนได้เข้าร่วมโครงการทางศาสนาของสภาวัฒนธรรมอำเภอ ทำให้นักเรียน.....						
17.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีมากขึ้น					
18.	ระลึกได้และระงับการกระทำในสิ่งที่ไม่ดีได้					
19.	หาเวลาสนทนากับครู/ผู้ปกครองในเรื่องศาสนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้					
20.	เต็มใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาของโรงเรียน					
21.	สนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาของชุมชนและท้องถิ่น					
22.	ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการแสวงหาความรู้จากผู้นำทางศาสนา					
23.	ใช้เวลาว่างด้วยการสวดมนต์ไหว้พระเพื่อทำให้จิตใจสงบ					
24.	ไปฟังธรรมและปฏิบัติธรรมในวันสำคัญต่างๆ ทางศาสนา					
25.	มีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น					
26.	กล้าแสดงออกต่อหน้าชุมชน					
27.	สามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับสภาพการณ์ต่างๆ ได้					
โครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม						
ด้านความรู้ ความเข้าใจในสาระของโครงการ						
การที่นักเรียนได้เข้าร่วมโครงการทางศิลปะและวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม อำเภอ ทำให้นักเรียน.....						
28.	มีความรู้ ความเข้าใจในศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น					
29.	มีความรู้ ความเข้าใจในเหตุผลของการสืบทอดผลงานทางศิลปะและวัฒนธรรม					
30.	เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม					
31.	เข้าใจกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรมถูกต้อง					
32.	มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปะและวัฒนธรรม					
33.	อยากให้สภาวัฒนธรรมอำเภอจัดโครงการ/งาน/กิจกรรม ด้านศิลปะและวัฒนธรรมอย่างนี้ทุกปี					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
34.	รู้สึกว่าการเข้าร่วมโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม มีประโยชน์ทำให้มีสมาธิในการเรียน					
35.	มีความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นและให้คำปรึกษากับเพื่อนนักเรียนได้					
36.	เห็นคุณค่าของกิจกรรมทางศิลปะและวัฒนธรรม					
37.	รู้สึกว่าชุมชนรักสามัคคี					
38.	มีความภาคภูมิใจที่เป็นคนไทยและมีศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและจะธำรงรักษา					
39.	ได้รับประโยชน์จากเข้าร่วมโครงการ/งาน/กิจกรรมและชักชวนให้เพื่อน ๆ มาร่วมกิจกรรมด้วย					
40.	สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองได้					
41.	ชาวซึ่งในคุณค่าของศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอยากจะทำมาเป็นแนวทางการประกอบอาชีพ					
ด้านการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต						
การที่นักเรียนได้เข้าร่วมโครงการทางศิลปะและวัฒนธรรมของสภาวัฒนธรรม ทำให้นักเรียน.....						
42.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีมากขึ้น					
43.	ระลึกได้และรับภาระกระทำที่จะทำลายศิลปะและวัฒนธรรม					
44.	หาเวลาสนทนากับครู/ผู้ปกครองในเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้					
45.	เต็มใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของโรงเรียน					
46.	สนใจและเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของชุมชนและท้องถิ่น					
47.	ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการแสวงหาความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น					
48.	มีความมั่นใจในตนเอง					
49.	กล้าแสดงออกต่อหน้าชุมชน					
50.	สามารถประยุกต์ใช้ความรู้กับสภาวการณ์ต่างๆ ได้					

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามกระบวนการดำเนินงาน

ข้อที่	r	ผล	ข้อที่	r	ผล
1	.47	คัดเลือกไว้	28	.54	คัดเลือกไว้
2	.27	คัดเลือกไว้	29	.43	คัดเลือกไว้
3	.23	คัดเลือกไว้	30	.36	คัดเลือกไว้
4	.26	คัดเลือกไว้	31	.34	คัดเลือกไว้
5	.39	คัดเลือกไว้	32	.54	คัดเลือกไว้
6	.20	คัดเลือกไว้	33	.23	คัดเลือกไว้
7	.27	คัดเลือกไว้	34	.52	คัดเลือกไว้
8	.26	คัดเลือกไว้	35	.38	คัดเลือกไว้
9	.34	คัดเลือกไว้	36	.66	คัดเลือกไว้
10	.35	คัดเลือกไว้	37	.44	คัดเลือกไว้
11	.33	คัดเลือกไว้	38	.51	คัดเลือกไว้
12	.25	คัดเลือกไว้	39	.39	คัดเลือกไว้
13	.26	คัดเลือกไว้	40	.55	คัดเลือกไว้
14	.21	คัดเลือกไว้	41	.39	คัดเลือกไว้
15	.25	คัดเลือกไว้	42	.45	คัดเลือกไว้
16	.43	คัดเลือกไว้	43	.47	คัดเลือกไว้
17	.56	คัดเลือกไว้	44	.34	คัดเลือกไว้
18	.57	คัดเลือกไว้	45	.54	คัดเลือกไว้
19	.52	คัดเลือกไว้	46	.43	คัดเลือกไว้
20	.53	คัดเลือกไว้	47	.46	คัดเลือกไว้
21	.45	คัดเลือกไว้	48	.46	คัดเลือกไว้
22	.59	คัดเลือกไว้	49	.22	คัดเลือกไว้
23	.54	คัดเลือกไว้	50	.43	คัดเลือกไว้
24	.34	คัดเลือกไว้	51	.55	คัดเลือกไว้
25	.54	คัดเลือกไว้	52	.41	คัดเลือกไว้
26	.41	คัดเลือกไว้	53	.28	คัดเลือกไว้
27	.56	คัดเลือกไว้	54	.42	คัดเลือกไว้

ข้อที่	r	ผล	ข้อที่	r	ผล
55	.56	คัดลอกไว้	66	.29	คัดลอกไว้
56	.54	คัดลอกไว้	67	.41	คัดลอกไว้
57	.44	คัดลอกไว้	68	.34	คัดลอกไว้
58	.56	คัดลอกไว้	69	.30	คัดลอกไว้
59	.58	คัดลอกไว้	70	.50	คัดลอกไว้
60	.49	คัดลอกไว้	71	.33	คัดลอกไว้
61	.64	คัดลอกไว้	72	.47	คัดลอกไว้
62	.50	คัดลอกไว้	73	.41	คัดลอกไว้
63	.54	คัดลอกไว้	74	.43	คัดลอกไว้
64	.47	คัดลอกไว้	75	.58	คัดลอกไว้
65	.56	คัดลอกไว้			

ค่า α ทั้งหมด = .85

ตาราง แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงาน
โครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย

ข้อที่	r	ผล	ข้อที่	r	ผล
1	.18	ตัดทิ้ง	27	.50	คัดเลือกไว้
2	.47	คัดเลือกไว้	28	.56	คัดเลือกไว้
3	.53	คัดเลือกไว้	29	.72	คัดเลือกไว้
4	.51	คัดเลือกไว้	30	.69	คัดเลือกไว้
5	.49	คัดเลือกไว้	31	.65	คัดเลือกไว้
6	.56	คัดเลือกไว้	32	.64	คัดเลือกไว้
7	.40	คัดเลือกไว้	33	.60	คัดเลือกไว้
8	.33	คัดเลือกไว้	34	.44	คัดเลือกไว้
9	.57	คัดเลือกไว้	35	.46	คัดเลือกไว้
10	.46	คัดเลือกไว้	36	.59	คัดเลือกไว้
11	.34	คัดเลือกไว้	37	.62	คัดเลือกไว้
12	.26	ตัดทิ้ง	38	.66	คัดเลือกไว้
13	.45	คัดเลือกไว้	39	.62	คัดเลือกไว้
14	.54	คัดเลือกไว้	40	.68	คัดเลือกไว้
15	.50	คัดเลือกไว้	41	.69	คัดเลือกไว้
16	.53	คัดเลือกไว้	42	.66	คัดเลือกไว้
17	.52	คัดเลือกไว้	43	.40	คัดเลือกไว้
18	.43	คัดเลือกไว้	44	.62	คัดเลือกไว้
19	.46	คัดเลือกไว้	45	.69	คัดเลือกไว้
20	.47	คัดเลือกไว้	46	.57	คัดเลือกไว้
21	.53	คัดเลือกไว้	47	.62	คัดเลือกไว้
22	.30	คัดเลือกไว้	48	.37	คัดเลือกไว้
23	.64	คัดเลือกไว้	49	.60	คัดเลือกไว้
24	.43	คัดเลือกไว้	50	.66	คัดเลือกไว้
25	.37	คัดเลือกไว้	51	.56	คัดเลือกไว้
26	.58	คัดเลือกไว้	52	.77	คัดเลือกไว้

ค่า α ทั้งหมด = .86

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสายสวาท ไสขวัณฐ์ฟ้า
วันเดือนปีเกิด	21 สิงหาคม 2504
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองฯ จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1619/206 หมู่ 6 ตำบลท้ายบ้านใหม่ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสมุทรปราการ 10270
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการวัฒนธรรม 7 ว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ 34/4 อาคารเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 2 ถนนสุขุมวิท ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสมุทรปราการ 10270
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2520	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสยามวิทยา
พ.ศ. 2523	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) จาก วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
พ.ศ. 2525	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) จาก วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
พ.ศ. 2534	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2551	ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร