

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการประเมินโครงการบรรพชาสามเณรและอบรม
เยาวชนภาคฤดูร้อนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้แยกดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 ประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 1.2 บทบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 1.3 การดำเนินกิจกรรมของโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน
- 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 1.4.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 1.4.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 1.4.3 กระบวนการของการฝึกอบรม
 - 1.4.4 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 1.4.5 รูปแบบของการฝึกอบรม
 - 1.4.6 ข้อควรคำนึงในการฝึกอบรม
- 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน
 - 1.5.1 ความหมายของการประเมินโครงการ
 - 1.5.2 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ
 - 1.5.3 ประเภทของการประเมินโครงการ
 - 1.5.4 กระบวนการของการประเมินโครงการ
 - 1.5.5 เกณฑ์และแนวทางกำหนดเกณฑ์การประเมินโครงการ
 - 1.5.6 ลักษณะการประเมินโครงการที่ดี
 - 1.5.7 ประโยชน์ของการประเมินโครงการ
 - 1.5.8 รูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยที่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงสถาปนา ขึ้นเมื่อพ.ศ. 2430 ตั้งอยู่ ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์และโปรดให้เรียกว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” เปิดสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2439 ทรงพระราชทานนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยมีพระราชประสงค์ให้ใช้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับ พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ พ.ศ. 2490 พระพิมลธรรม (ช้อย ฐานตตมहाเถร) อธิบดีสงฆ์ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ได้จัดประชุมพระเถระฝ่ายมหานิกาย จำนวน 57 รูป เพื่อดำเนินการ จัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง ตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเปิดสอนระดับปริญญาตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2490 และดำเนินการจัดการศึกษามาโดยลำดับจนกระทั่ง พ.ศ. 2527 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติ รับรองวิทยฐานะ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิตมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2545, หน้า 1-16)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระองค์ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขึ้น ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2540 โดยกำหนดเป็น มหาวิทยาลัยของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลกำหนดสถานภาพและวัตถุประสงค์ (ตามมาตรา 6) ไว้ดังนี้ “ให้เป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทาง พระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการรื้อสร้างศิลปวัฒนธรรม” จากการ ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการมีการ แบ่งส่วนงานออกเป็นงานระดับคณะ วิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ ดังนี้

1. ส่วนงานระดับคณะ มี 9 ส่วนงาน ประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม

2. ส่วนงานระดับวิทยาเขต มี 10 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขต เชียงใหม่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตพะเยา วิทยาเขตกาฬสินธุ์

3. ส่วนงานระดับวิทยาลัยสงฆ์มี 4 แห่ง ประกอบด้วยวิทยาลัยสงฆ์เลย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม วิทยาลัยสงฆ์คำพูน วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

บทบาทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะที่ 8

ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนงานไว้ 1 แผนงาน คือแผนงานศาสนศึกษา มี 5 งานคือ งานบริหารทั่วไป งานจัดการศาสนศึกษา งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากการดำเนินงานสามารถสรุปผลงานในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 งานบริหารทั่วไป

1.1.1 ดำเนินการให้มีการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นผลสำเร็จ โดยรัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2540

1.1.2 ดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหาร กำหนดให้มีสภาวิชาการ กลั่นกรองงานด้านวิชาการ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลั่นกรองงานด้านบุคลากร โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการกำกับดูแล กำหนดนโยบาย และอธิการบดี เป็นผู้บริหาร สั่งการ และดำเนินงานตามนโยบาย

1.1.3 ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในของมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัวโดยการจัดตั้งส่วนงาน ระดับสำนัก วิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบันวิทยาลัยหรือเทียบเท่า 43 ส่วนงาน การแบ่งส่วนงาน ระดับกอง สำนักงานคณะบดี ภาควิชา ส่วนงานหรือเทียบเท่า 31 ส่วนงาน ฝ่ายหรือเทียบเท่า 136 ฝ่าย

1.1.4 พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงานภายในของมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว เพื่อรองรับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยได้ออกระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด และประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 60 ฉบับ

1.1.5 ปรับปรุงอาคารเรียนมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งตั้งอยู่ที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ รวมทั้งระบบสาธารณูปโภคทั้งหลัง ครอบคลุมพื้นที่ใช้สอย 2,400 ตารางเมตร โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 15,216,448.15 บาท (สิบห้าล้านสองแสนหนึ่งหมื่นหกพันสี่ร้อยสี่สิบแปดบาทสิบห้าสตางค์)

1.1.6 จัดหาที่ดินเพื่อใช้เป็นสถานที่ตั้งถาวร สำหรับเป็นศูนย์กลางการบริหารและจัดการศึกษาบริเวณกิโลเมตรที่ 55 ถนนพหลโยธิน คลองไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา

จำนวน 84 ไร่ 1 งาน 34 ตารางวา ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอยุธยา ระยะ 7 ปี (2543-2549) คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแผนพัฒนามหาวิทยาลัย พร้อมทั้งอนุมัติเงินอุดหนุนเป็นค่าก่อสร้างอาคาร เป็นจำนวนเงิน 397,325,000 บาท (สามร้อยเก้าสิบเจ็ดล้านสามแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) คณะสงฆ์และประชาชนแสดงความจำนงจะดำเนินการก่อสร้างอาคาร ครุภัณฑ์การศึกษา และบริจาคเงินร่วมสมทบประมาณ 125,000,000 บาท (หนึ่งร้อยยี่สิบห้าล้านบาท) รวมมีกรอบวงเงินที่จะดำเนินการก่อสร้าง จำนวน 522,325,500 บาท (ห้าร้อยยี่สิบสองล้านสามแสนสองหมื่นห้าพันห้าร้อยบาทถ้วน) ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพัฒนาที่ดินและก่อสร้างแล้วบางส่วน

1.1.7 จัดทำแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ในภาพรวมทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต และเริ่มพัฒนาระบบที่ส่วนกลาง วิทยาเขตเชียงใหม่และวิทยาเขตขอนแก่น จนสามารถใช้งานได้แล้วทั้ง 3 แห่ง รวมทั้งพัฒนาห้องสมุดอัตโนมัติที่หอสมุดกลาง วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ และห้องสมุดศูนย์วัดศรีสุทธารามสามารถใช้งานได้แล้วระดับหนึ่ง

1.1.8 ดำเนินการพัฒนากุศลกร ด้วยการส่งเสริมให้ลาสิกขาต่อในมหาวิทยาลัย และสถาบันอื่นทั้งในและต่างประเทศ จัดให้มีการอบรม สัมมนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจากภาครัฐบาลและเอกชนให้กับบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยเน้นระบบงานงบประมาณ พัสดุ การเงิน และบัญชีปีละ 3 ครั้ง บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการอบรมเฉลี่ยร้อยละ 30 ของบุคลากรทั้งหมด และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานทั้งของภาครัฐบาล และภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.1.9 ดำเนินการพัฒนาระบบงานงบประมาณจนได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น ตามลำดับดังนี้

พ.ศ. 2540 จำนวน	63,946,610	บาท
พ.ศ. 2541 จำนวน	76,346,800	บาท
พ.ศ. 2542 จำนวน	119,789,400	บาท
พ.ศ. 2543 จำนวน	148,459,000	บาท
พ.ศ. 2544 จำนวน	148,330,000	บาท

1.2 งานจัดการศาสนศึกษา

1.2.1 การเปิดหลักสูตร มหาวิทยาลัย สนับสนุนให้บัณฑิตวิทยาลัย คณะ/ภาควิชา วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์และศูนย์การศึกษา ได้จัดการศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรี จำนวน 17 สาขาวิชา เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ โดยมีผู้สำเร็จการศึกษาดังแต่พ.ศ. 2540-2544 แต่ละคณะแต่ละระดับและสาขา ดังนี้

คณะบัณฑิตวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 348 รูป/คน แยกเป็น ระดับปริญญาโท สาขาพระพุทธศาสนา พระภิกษุ 70 รูป คฤหัสถ์ 45 คน วิทยาเขตเชียงใหม่ 52 รูป/คน หลักสูตรนานาชาติ 60 รูป/คน สาขา ปรัชญา 65 รูป สาขารัฐประศาสนศาสตร์ 24 คน สาขาวิชาบาลี 20 รูป ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาพระพุทธศาสนา 12 รูป

คณะพุทธศาสตร์ ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 436 แยกเป็น สาขาวิชาพระพุทธศาสนา 100 รูป สาขาวิชาปรัชญา 115 รูป สาขาวิชาศาสนา 120 รูป สาขาวิชาภาษาสันสกฤต 50 รูป สาขาวิชาพระอภิธรรม 51 รูป/คน

คณะครุศาสตร์ ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 490 รูป แยกเป็น สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ 110 รูป สาขาวิชาจริยศึกษา 120 รูป สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ 130 รูป สาขาวิชาการสอนภาษาไทย 130 รูป

คณะมนุษยศาสตร์ ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 650 รูป แยกเป็น สาขาวิชาภาษาไทย 115 รูป สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 320 รูป สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา 215 รูป

คณะสังคมศาสตร์ ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 521 รูป แยกเป็น สาขาวิชารัฐศาสตร์ 190 รูป สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ 220 รูป สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา 111 รูป

วิทยาเขตหนองคาย ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 340 รูป แยกเป็น สาขาวิชาสังคมศึกษา 110 รูป สาขาวิชาสังคมวิทยา 110 รูป สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 120 รูป

วิทยาเขตนครศรีธรรมราช ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 265 รูป แยกเป็น สาขาวิชาศาสนา 95 รูป สาขาวิชาสังคมศึกษา 85 รูป สาขาวิชาภาษาไทย 85 รูป

วิทยาเขตเชียงใหม่ ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 754 รูป แยกเป็น สาขาวิชาศาสนา 120 รูป สาขาวิชาปรัชญา 120 รูป สาขาวิชาสังคมศึกษา 120 รูป สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 120 รูป สาขาวิชาสังคมวิทยา 120 รูป สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา 54 รูป ระดับปริญญาโท สาขาวิชาพระพุทธศาสนา 100 รูป

วิทยาเขตขอนแก่น ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 915 รูป แยกเป็น สาขาวิชาปรัชญา 180 รูป สาขาวิชาสังคมศึกษา 180 รูป สาขาวิชาการสอนภาษาไทย 180 รูป สาขาวิชาสังคมวิทยา 195 รูป สาขาวิชารัฐศาสตร์ 180 รูป

วิทยาเขตนครราชสีมา ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 600 รูป แยกเป็น สาขาวิชาศาสนา 145 รูป สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ 155 รูป สาขาวิชาสังคมศึกษา 145 รูป สาขาวิชา รัฐศาสตร์ 155 รูป

วิทยาเขตอุบลราชธานี ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 610 รูป แยกเป็น สาขาวิชาศาสนา 200 รูป สาขาวิชาสังคมศึกษา 205 รูป สาขาวิชารัฐศาสตร์ 205 รูป

วิทยาเขตแพร่ ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 460 รูป แยกเป็น สาขาวิชาศาสนา 150 รูป สาขาวิชาสังคมศึกษา 155 รูป สาขาวิชารัฐศาสตร์ 155 รูป

วิทยาเขตสุรินทร์ ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 397 รูป แยกเป็น สาขาวิชาสังคมศึกษา 155 รูป สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 87 รูป สาขาวิชารัฐศาสตร์ 155 รูป

วิทยาเขตพะเยา ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 411 รูป แยกเป็น สาขาวิชาพระพุทธศาสนา 130 รูป สาขาวิชาปรัชญา 38 รูป สาขาวิชาการสอนภาษาไทย 130 รูป สาขาวิชารัฐศาสตร์ 135 รูป สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 78 รูป

วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 132 รูป แยกเป็น สาขาวิชาบาลีพุทธศาสตร์ 80 รูป สาขาวิชาพระพุทธศาสนา 520 รูป

วิทยาลัยสงฆ์นครพนม ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 200 รูป แยกเป็น สาขาวิชาสังคมศึกษา 200 รูป

วิทยาลัยสงฆ์เลยระดับปริญญาตรีรวม 235 รูป มีหนึ่งสาขา คือ สาขาวิชาสังคมศึกษา 235 รูป

ห้องเรียนวัดพระศรีรัตนมหาธาตุวรมหาวิหาร จ.พิษณุโลก ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 209 รูป แยกเป็น สาขาวิชาปรัชญา 148 รูป สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 61 รูป

ห้องเรียนวัดบูรพาภิราม จ.ร้อยเอ็ด ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 260 รูป แยกเป็น สาขาวิชาศาสนา 260 รูป

ห้องเรียนวัดพระพุทธบาทเขากระโดง จ.บุรีรัมย์ ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 118 รูป มีหนึ่งสาขา คือ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา 118 รูป

สถาบันสมทบทางพระพุทธศาสนาประเทศเกาหลี รวมทั้งสิ้น 60 รูป/คน มีหนึ่งสาขา คือ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา 60 รูป

ห้องเรียนวัดศรีบุญเรือง จ.เชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 40 รูป/คน มีหนึ่งสาขาวิชา คือ สาขาวิชาสังคมศึกษา 40 รูป/คน

ห้องเรียนวัดไพโรสถ์สังคาราม จ.เพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 50 รูป/คน มีหนึ่งสาขาวิชา คือ สาขาวิชาศาสนา 50 รูป/คน ห้องเรียนวัดพิบูลทอง ระดับปริญญาตรี รวมทั้งสิ้น 50 รูป/คน มีหนึ่งสาขาวิชา คือ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา 50 รูป/คน

1.2.2 จำนวนนิสิตปี 1-4 ทุกระดับ มหาวิทยาลัยมีนิสิตระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ทั้งส่วนกลางวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2540 - 2544 ดังนี้

ปริญญาตรีส่วนกลางและวิทยาเขต 34,227 รูป/คน ปริญญาโท ส่วนกลางและวิทยาเขต 1,088 รูป/คน ปริญญาโทหลักสูตรนานาชาติ ส่วนกลาง 60 รูป/คน ปริญญาเอก

ส่วนกลาง 12 รูป/คน นิสิตทุกระดับ รวมทั้งสิ้น 35,387 จำนวนอาจารย์ 300 รูป/คน สัดส่วน
วุฒิการศึกษาอาจารย์ปริญญาเอก 18 % ปริญญาโท 50 % ตรี 32 %

1.2.3 นิสิตที่สำเร็จการศึกษาระดับ มหาวิทยาลัยมีนิตที่สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี ปริญญาโท ทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต ปีงบประมาณ 2540 - 2544 ปริญญาตรี
4,111 รูป/คน ปริญญาโท 70 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 4,181 รูป/คน ผลการเรียนรู้การสอนในระดับ
ปริญญาตรีทั้งหมดมีอัตราส่วนผู้สำเร็จการศึกษา โดยเฉลี่ยประมาณ ร้อยละ 85 มีอัตราส่วนการ
ออกกลางคันร้อยละ 15 ของนิสิตที่รับเข้าศึกษาในระยะเวลาปีที่ 1 - 4

1.3 งานวิจัย

มหาวิทยาลัยเริ่มได้รับเงินอุดหนุนด้านการวิจัยจากรัฐตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 เฉลี่ย
ประมาณร้อยละ 2 ของวงเงินงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี ตลอดช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับ
อุดมศึกษา ระยะที่ 8 มีผลงานวิจัย จำนวน 9 เรื่อง และผลงานดังกล่าวได้รับการเผยแพร่ และนำ
มาประยุกต์ใช้ค่อนข้างน้อย เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความชำนาญด้านงานวิจัย และมีการกิจ
ด้านการสอนมาก ขณะเดียวกัน บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่กลับมีความชำนาญด้านการแปล
และการเขียนตำราวิชาการทางพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยจึงได้ให้ความสำคัญกับการแปล คัมภีร์
สำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นหลัก โดยดำเนินการแปลพระไตรปิฎกเป็นภาษาไทยด้วย ภาษาและ
สำนวนประยุกต์ มุ่งเน้นให้ประชาชนทั่วไปสามารถใช้เป็นคู่มือในการศึกษาพระพุทธ ศาสนาและนำ
ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น จัดพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 6,000 ชุด และปรากฏว่าได้รับ
ความสนใจจากพระสงฆ์และประชาชนทั่วไปเป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการแปลและเรียบเรียงพระไตรปิฎกภาษาไทย
ฉบับย่อรรถกถา และจัดทำพระไตรปิฎกฉบับ CD-ROM รวมทั้งพัฒนางานด้านสื่อการสอนวิชา
การด้านพระพุทธศาสนาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มากขึ้น ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จและ
เริ่มนำมาทดลองใช้ได้ในปีงบประมาณ 2544

1.4 งานบริการวิชาการแก่สังคม

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคมตาม
นโยบาย และมาตรการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-
2544) และพยายามนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานมากขึ้น ใน
ระหว่างปีงบประมาณ 2540 - 2543 สามารถขยายขอบข่ายการดำเนินงาน และมีสัมฤทธิ์ผลของ
งานมากขึ้น จนเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไปอย่างกว้างขวาง สามารถสรุปได้ดังนี้

1.4.1. จัดสอนวิชาพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม พระพุทธศาสนา ภาควิชา
อังกฤษ คณิตศาสตร์และนาฏศิลป์แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ในรูปแบบโรงเรียนพุทธ

ศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งมีสาขาทั่วประเทศทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค จำนวน 155 แห่ง มีผู้เข้าเรียนตามหลักสูตร ที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 190,000 คน

1.4.2 จัดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรพระอภิธรรมแก่พระภิกษุสามเณร และประชาชนทั่วไปทั้งในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค มีสาขาทั่วประเทศ 75 แห่ง มีผู้เข้าเรียน รวม 22,250 รูป/คน

1.4.3 จัดบรรยายธรรมะทุกวันพระ และวันอาทิตย์ที่ฝ่ายธรรมวิชัย เฉลี่ยเดือนละ 8 ครั้ง ในแต่ละครั้งจะมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 150 คน เฉลี่ยปีละประมาณ 14,400 คน รวมระยะเวลา 4 ปี สามารถจัดบรรยายธรรมแก่ผู้สนใจประมาณ 57,600 คน

1.4.4 จัดโครงการอบรมบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 184 หน่วย มีเยาวชนเข้าร่วมโครงการ จำนวน 213,803 คน

1.4.5 จัดอบรมวิธีการสอนศีลธรรมแก่นิสิต และส่งไปสอนศีลธรรมในโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายในกรุงเทพมหานคร จังหวัดในเขตปริมณฑล รวมทั้งจังหวัดที่วิทยาเขต และวิทยาลัย สงฆ์ตั้งอยู่ จำนวน 4,900 แห่ง รวม 8,700 รูป

1.4.6 จัดบรรยายธรรมะทางสถานีวิทยุ 2,880 ชั่วโมง และบรรยายธรรมะทาง สถานีโทรทัศน์ จำนวน 144 ชั่วโมง

1.4.7 จัดอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศปีละ 1 รุ่น ๆ ละประมาณ 70 รูป ใช้ระยะเวลาอบรมรุ่นละ 3 เดือน รวมเวลา 4 ปี มีผู้ผ่านอบรมตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัย กำหนด จำนวน 280 รูป โดยผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 90 ได้เดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจ และจำพรรษา อยู่ในต่างประเทศ

1.4.8 จัดทำนิตยสารพุทธจักร ที่เน้นการนำเสนอข้อมูล บทความวิชาการทาง พระพุทธศาสนา และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม โดยจัดพิมพ์เผยแพร่ทุกเดือน ๆ ละ 6,000 ฉบับ รวม 288,000 ฉบับ

1.4.9 จัดอบรมวิปัสสนากรรมฐานแก่พระภิกษุสามเณร และประชาชนทั่วไป ทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติ ปีละประมาณ 4 รุ่น ๆ ละ 100 รูป/คน เฉลี่ยปีละ 400 รูป/คน รวม ระยะเวลา 4 ปี มีผู้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยกำหนดประมาณ 1,600 รูป/คน

1.5 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) มหาวิทยาลัย ได้จัดกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

1.5.1 โครงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้านรวม 6 แห่ง ร่วมกิจกรรมแห่งละประมาณ 300 คน

1.5.2 จัดตั้งหอพุทธศิลป์ เพื่อแสดงศิลปวัฒนธรรมด้านพุทธศิลป์ 6 แห่ง

1.5.3 จัดตั้งศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาในประเทศเพื่อนบ้าน 2 แห่ง

1.5.4 จัดอบรมพระสังฆาธิการเรื่องการอนุรักษ์ศาสนวัตถุจำนวน 50 รูป

1.5.5 จัดนิทรรศการแสดงผลงาน บพทความวิชาการทางพระพุทธศาสนา ประวัติความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมของชาติไทย ทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต ปีละ 5 ครั้ง ๆ ละ 11 แห่ง

2. มหาวิทยาลัยกับทิศทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ จำเป็นต้องยึดนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานเพื่อปรับสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทสังคม นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ประเทศไทยได้เน้นในเรื่องที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

2.1 เนื่องจากแนวโน้มการพัฒนาของโลกมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการ การลงทุนค้าขาย การบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารโทรคมนาคม ตลอดจนการร่วมมือเครือข่ายข้ามชาติ ประเทศไทยจะต้องมีการปรับตัว และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการปรับวิธีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องทันกับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยจะต้องมุ่งผลิตงานวิจัย และวิชาการต่าง ๆ ให้สามารถปรับประยุกต์ใช้กับกระบวนการผลิตทางด้านอุตสาหกรรม การเกษตรและบริการ

2.2 ในด้านการพัฒนาการศึกษาของประเทศนั้น รัฐบาลได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

2.2.1 จัดระบบโครงสร้างส่วนกลางของการบริหารงานอุดมศึกษาใหม่ โดยยุบรวมทบวงมหาวิทยาลัยเป็นกระทรวงศึกษาธิการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยกฐานะของสถาบันอุดมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน กำหนดโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกรรมการอุดมศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างระบบตรวจสอบการประกันคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาการพัฒนาสื่อเพื่อการศึกษา และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

2.2.2 การปรับเปลี่ยนระบบสถาบันอุดมศึกษาใหม่ โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีสถานะเป็นนิติบุคคล ไม่เป็นกรม มีความเป็นอิสระอย่างเต็มที่ในการบริหารงานวิชาการ และบุคลากร สามารถกำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานภายในของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา และกำหนดหลักเกณฑ์ชั่วคราวสำหรับเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรที่มีความเป็นอิสระอย่างเต็มที่

2.2.3 การจัดระบบการบริหารทรัพยากรสำหรับอุดมศึกษาใหม่ โดยกำหนดงบประมาณสำหรับลงทุน ให้สอดคล้องกับแผนงานและโครงการ กำหนดให้มีระบบงบประมาณดำเนินการในลักษณะเงินอุดหนุน ต้องมีระบบการบริหารงบประมาณระบบบัญชี และระบบตรวจสอบทรัพยากรใหม่ และการให้ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ และการให้ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการทรัพย์สินและราชพัสดุ

2.2.4 การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยกำหนดให้การบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาสิ้นสุด สถาบัน กำหนดกรอบ จริยธรรมและมาตรฐานของวิชาชีพของบุคลากรอุดมศึกษาใหม่ จำแนกประเภทของบุคลากร และการปรับระบบค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

2.2.5 การขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจากเดิมเป็น 12 ปี เป็นการจัดการศึกษาให้เปล่าสำหรับประชากรในกลุ่มอายุวัยเรียน 6-17 ปี จะมีผลให้จำนวนผู้จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามากขึ้น จากปัจจุบันปีละประมาณ 450,000 คน เป็นปีละ 700,000 คน ในปี พ.ศ. 2549

2.2.6 กระแสของการมีส่วนร่วมจากองค์กร ชุมชน และภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น ระบบเครือข่ายการเรียนการสอนต้องมีความร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ เช่น การจัดการศึกษาการวิจัย การพัฒนาอาจารย์ และการแลกเปลี่ยนนิสิต เพื่อเน้นให้สถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาให้เข้มแข็งมากขึ้น

2.2.7 นโยบายหลักในการปฏิรูปอุดมศึกษา คือการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล และมีการพัฒนางานวิจัยให้เข้มแข็งเพิ่มขึ้น โดยปรับปรุงกลยุทธการวางแผน การบริหารจัดการและการจัดสรรทรัพยากรให้โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ นโยบายหลักดังกล่าวนี้จะมีการรวมสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับมาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลรับผิดชอบ ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ และวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายหลักในการปฏิรูปอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งรีบพัฒนาระบบ การบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทั้งในส่วนของโครงสร้างอัตรากำลัง

ระบบสารสนเทศ ระบบบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบงบประมาณ พัฒนาอาคารสถานที่ทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต พัฒนาหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นกับ กิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนานุเคราะห์ จัดตั้งกองทุนเพื่อการผลิตบัณฑิต การวิจัย การส่งเสริม พระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหารจัดการ

2.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาด้าน พระพุทธศาสนา ผลการดำเนินการที่ผ่านมาสามารถชี้จุดเด่น จุดอ่อน เพื่อนำไปสู่การกำหนด วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ดังต่อไปนี้

2.3.1 จุดเด่น (Strength)

- มหาวิทยาลัยเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการทั้ง ในด้านการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ บริหารวิชาการ ภายใต้กลไกการประกันคุณภาพภายในที่เหมาะสม และสามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- มหาวิทยาลัยมีวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ สามารถให้บริการการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา แก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์อย่างทั่วถึง ทำให้นิสิตที่จะเข้าศึกษาไม่จำเป็นต้องเดินทางมาเรียน ในส่วนกลาง และสามารถลดต้นทุนในการผลิตบัณฑิต
- มหาวิทยาลัยสามารถเปิดหลักสูตรสาขาวิชาพระพุทธศาสนา ปรัชญา ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และหลักสูตรนานาชาติระดับปริญญาโท มีชาวต่างชาติเข้ามา ศึกษา ในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น สามารถจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่ นิสิตหลักสูตรนานาชาติเกือบทั้งหมด เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เข้าศึกษา และสามารถเพิ่มการผลิตบัณฑิตออกไปปรับใช้ สังคม และคณะสงฆ์อย่างมีคุณภาพ
- มหาวิทยาลัยสามารถปรับระบบการรับนิสิต ให้ครอบคลุมการรับนิสิตคฤหัสถ์ เข้าศึกษาทุกสาขาวิชาได้ เพื่อรองรับการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น 12 ปี คาดว่าจะมีผู้จบ การศึกษาดอนปลายเพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัยจะต้องมีการวางแผนขยายสถานที่เพื่อรองรับนิสิตทั้ง ส่วนกลางและวิทยาเขต และวางแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับจำนวนนิสิตที่เพิ่มขึ้น
- ด้านทรัพยากร มหาวิทยาลัยได้รับการบริจาคที่ดินสิ่งก่อสร้างรวมทั้งงบประมาณ ร้อยละ 40 ของงบประมาณแผ่นดินจากคณะสงฆ์ พุทธศาสนิกชนและชุมชน

- มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา อาจารย์ ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้มีความคล่องตัวในการจัดการศึกษา ชุมชนมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อการจัดการศึกษาของประเทศ

- มหาวิทยาลัยส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคม โดยการจัดกิจกรรมเสริมคุณภาพชีวิตและจิตใจให้กับสังคมและชุมชน จัดการฝึกอบรม การเผยแพร่ธรรมผ่านทางสื่อต่าง ๆ ทำให้มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการแปลพระไตรปิฎกออกเผยแพร์ (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2545 , หน้า 1-16)

2.3.2 จุดอ่อน (Weakness)

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ตลอดจนแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะที่ 8 ที่ผ่านมา มีจุดอ่อนที่ควรแก้ไข ดังนี้

- มหาวิทยาลัยไม่สามารถจ้างคนเก่ง ๆ ที่มีความรู้ ความสามารถได้ เนื่องจากอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยต่ำและผูกติดอยู่กับระบบราชการเกินไป

- วุฒิการศึกษาของอาจารย์ประจำ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ว่าวุฒิการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ควรมีวุฒิปริญญาเอก ต่อปริญญาโท เท่ากับร้อยละ 45 ถึง 60 เปอร์เซนต์

- มหาวิทยาลัยยังไม่สามารถพัฒนาระบบสารสนเทศ ที่สามารถช่วยในการบริหารจัดการในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารวิชาการ การวิจัยการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- หลักสูตรไม่มีความยืดหยุ่นให้กับผู้เรียน และในระดับความเป็นสากลขาดความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ทั้งด้านผู้บริหารและนิสิต

- กระบวนการเรียนการสอน ยังอยู่ในสภาพเดิม ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา อาจารย์ส่วนมากจบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ไม่มีความหลากหลายในแง่ของ วิชาการ

- การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารไม่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมตามลำดับ จึงทำให้การบริหารจัดการไม่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

2.3.3 โอกาสการพัฒนา (Opportunity)

มหาวิทยาลัยมีโอกาสนในการพัฒนาตามบริบทของสังคม และสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้

- บัณฑิตทุกระดับมีโอกาสสนองงานกิจการคณะสงฆ์ ทั้งในด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการศึกษาสงเคราะห์
- สถานการณ์ของโลก มีความวุ่นวายเกิดขึ้น มีสงคราม ไม่มีความสงบ สังคม มีความแตกแยก มีช่องว่างของศีลธรรมจริยธรรม จากภาวะเศรษฐกิจของประเทศด้อย จึงเป็นโอกาสของมหาวิทยาลัยในการที่จะส่งพระธรรมทูตเพื่อการเผยแผ่พุทธธรรม

2.3.4 ภาวะคุกคามและจุดอันตราย (Threat)

มหาวิทยาลัยจะต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการภายใน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัย คาดว่าภาวะคุกคามและอันตรายที่จะมีผลต่อมหาวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 ดังนี้

- การแข่งขันเชิงคุณภาพและปริมาณจะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนโยบายเปิดเสรีทางการศึกษา และรัฐบาลจะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนมหาวิทยาลัยในลักษณะเงินอุดหนุน เฉลี่ยรายหัวนิสิต สถาบันที่มีความพร้อมด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากร ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้รับการประเมินให้ในระดับสูงจะได้เปรียบ สถาบันการศึกษาที่ไม่มีความพร้อม และระบบประกันคุณภาพการศึกษาประเมินให้ในระดับต่ำ ซึ่งจะเป็นอันตรายในที่สุด
- การลงทุนเพื่อการศึกษา อาจเพิ่มไม่ได้มากเพราะวิกฤตเศรษฐกิจ

3. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

3.1. ปณิธาน (Determination)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้น เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์มหาวิทยาลัยจะเป็นศูนย์รวมแห่งวิทยาการด้านต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อมวลมนุษยชาติ จะมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ให้การศึกษา ค้นคว้า วิจัย แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาการทางพระพุทธศาสนา และประยุกต์เข้ากับศาสตร์สาขาต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัย และพระพุทธศาสนาให้นำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และความเป็นสากล อีกทั้งจะทำหน้าที่ให้บริการความรู้เกี่ยวกับวิชาการทางพระพุทธศาสนาทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดการพัฒนามวลมนุษยชาติ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

3.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา การวิจัยด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญาในระดับนานาชาติ และผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา สามารถประยุกต์เข้ากับศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีปฏิภาณที่นำเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด มีความเป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก มีศรัทธาที่จะอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนามีคุณธรรม จริยธรรมและเสียสละเพื่อส่วนรวมด้วยรูปแบบ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีมาตรฐานระดับสากล

3.3 พันธกิจ (Mission)

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ วิจัย ส่งเสริม และให้บริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทํานุบํารุงศิลปวัฒนธรรม จึงกำหนดพันธกิจ ดังต่อไปนี้

3.4. ด้านการผลิตบัณฑิต

มหาวิทยาลัยยึดถือหลักการให้มีความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ของนิสิต เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาสามารถประยุกต์เข้ากับศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีปฏิภาณที่นำเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด มีความเป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก มีศรัทธาที่จะอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม และเสียสละเพื่อส่วนรวม

3.4.1 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องเอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนกิจการของคณะสงฆ์ สร้างความรู้ความเข้าใจในหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนาให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน เป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจได้ในวงกว้าง

3.4.2 ด้านการทํานุบํารุงศิลปวัฒนธรรม เสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทํานุบํารุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

3.4.3 ด้านการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการวิจัยและพัฒนางานวิชาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรม และจริยธรรม

ของสังคม รวมทั้งพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

3.4.5 วัตถุประสงค์ (Objective)

3.4.5.1 เพื่อให้มีโครงสร้างที่กะทัดรัด มีระบบการบริหารที่มีความคล่องตัว สามารถดำเนินงานทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลโปร่งใส ตรวจสอบได้

3.4.5.2 เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้นำทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

3.4.5.3 เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจหลักทั้งในด้านการบริหาร การจัดการ ศึกษาศาสนาศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ตามเป้าหมาย

3.4.5.4 เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาค้นคว้า การวิจัย ด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา ในระดับนานาชาติ

3.4.5.5 เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา สามารถประยุกต์เข้ากับศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีปฏิภาณที่นำเลื่อมใ้รู้ใ้คิด มีความเป็นผู้นำทางจิตใจ และปัญญามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โลกทัศน์กว้างไกล สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลก มีศรัทธาที่จะอุทิศตนทำงานเพื่อพระพุทธศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรมและเสียสละเพื่อส่วนรวม

3.4.5.6 เพื่อให้สามารถระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการจัดหา และพัฒนาอาคาร สถานที่ บุคลากร ครุภัณฑ์ทางการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามเป้าหมายที่กำหนด มหาวิทยาลัยนอกจากจะดำเนินการกิจหลักในการผลิตบัณฑิตแล้ว ยังได้ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาวิชาการ การค้นคว้าวิจัยทางพระพุทธศาสนา การบริการวิชาการแก่สังคม รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมควบคู่กันไปอีกด้วย โดยเฉพาะเน้นหนักในด้านการบริการวิชาการแก่สังคมตลอดถึงชุมชน จัดให้มีการบรรยายธรรมสนทนารธรรม ปฏิบัติธรรมทั้งแก่ชาวไทยและต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่ให้บริการแก่สังคมมากมาย ทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยเอง และในส่วนของนิสิต นักเรียน เช่น โครงการบรรพชาและอุปสมบทเยาวชนภาคฤดูร้อน เป็นโครงการที่นิสิตและนักเรียนของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบ แต่อยู่ในการ ควบคุมดูแลและสนับสนุนของมหาวิทยาลัย โครงการนี้จะจัดในช่วงปิดภาคการศึกษาระหว่างเดือนเมษายนของทุกปี (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 หน้า 2 – 20 เอกสาร Microsoft Word ค้นเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2547)

การดำเนินกิจกรรมของโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน

โครงการบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน นับได้ว่าเป็นโครงการที่ได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากคณะสงฆ์ไทย ได้เริ่มจัดมาเป็นเวลา 24 ปี โดยจัดตามวัดต่าง ๆ ครั้งแรกจัดที่วัดศโฆทาราม จังหวัดระนองร่วมกับพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ต่อมาจัดที่วัดเบญจมบพิตรดุสิตวนาราม ได้นำรูปแบบการบรรพชาภาคฤดูร้อนมาจัดทำที่วัดเบญจมบพิตรดุสิตวนาราม ปรากฏว่าได้รับผลดี จึงได้รับความนิยมจัดกันมากขึ้นแพร่หลายออกไปในวัดต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากการอบรมทำให้เด็กและเยาวชนหันมาสนใจพระพุทธศาสนาและห่างไกล ยาเสพติดมากขึ้น การจัดตามวัดต่าง ๆ แต่เดิมมีพระนิสิตและนักเรียนได้ทำหน้าที่ช่วยเป็นวิทยากรให้แก่สำนักเรียนต่าง ๆ ที่ทำการอบรม ต่อมาคณะกรรมการนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้เกิดความคิดว่าสมควรที่จะได้จัดทำโครงการพัฒนาอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ให้เป็นงานหลักอันหนึ่งของคณะกรรมการนิสิต จึงได้เสนอโครงการแก่มหาวิทยาลัยโดยตั้งชื่อว่า “โครงการพัฒนาเยาวชนภาคฤดูร้อน” มหาวิทยาลัยจึงได้บรรจุโครงการดังกล่าวเข้าเป็นโครงการมหาวิทยาลัย เมื่อปีพุทธศักราช 2523 ภายหลังได้เปลี่ยนชื่อโครงการเป็นโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน โดยมอบหมายให้ฝ่ายกิจการนิสิตเป็นผู้ดำเนินการจัดโครงการ และคณะกรรมการนิสิตเป็นองค์กรนำนิสิตและนักเรียนที่อาสาสนองงานมหาวิทยาลัย ไปดำเนินการอบรมศีลธรรมแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป โดยการออกไปจัดโครงการบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่แจ้งความประสงค์ต่อมหาวิทยาลัย โดยจัดเป็นประจำทุกปี ปีแรกเริ่มเมื่อ พ.ศ. 2523 มี 16 หน่วยอบรม 14 พื้นที่จังหวัด ผู้ให้การอบรม 244 รูป/คน ผู้รับการอบรม 3,959 รูป/คน มีทุน 2727,637.00 บาท และต่อมา มีการจัดเพิ่มขึ้นทุกปี ตั้งแต่ 2523 – 2546 ด้านทุนอุปถัมภ์โครงการอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ได้รับความอุปถัมภ์จากมูลนิธิธนาคารกรุงเทพ ครั้งแรก 100,000 บาท และได้รับความสนับสนุนเรื่อยมาจนถึงปี 2540 นอกจากนั้นก็ได้รับทุนอุปถัมภ์จากข้าราชการ ธนาคาร พ่อค้าประชาชนทั่วไป และศูนย์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทยให้การสนับสนุน

โครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนได้รับทุนอุปถัมภ์จนสามารถดำเนินกิจกรรมได้เช่นนี้ เพราะอาศัยแรงเสียดสีของคณะครูอาจารย์ พระนิสิต และนักเรียน ผู้มีความเสียสละทั้งแรงกายและแรงใจ ได้ช่วยกันออกไปดำเนินการในหน่วยต่าง ๆ เกือบทั่วประเทศ ด้วยความเสียสละอย่างสูงส่ง ร่วมกับพระสังฆาธิการและประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เจตนารมหลักของการจัดบรรพชาและอบรมศีลธรรมแก่เยาวชนชาย-หญิง ระหว่างปีภาคเรียนโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

- เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนได้เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและสามารถประยุกต์
ใช้ในชีวิตประจำวันได้

- เพื่อปลูกฝังศรัทธาผู้ที่เข้ามาบรรพชาในพระพุทธศาสนาและศึกษาต่อจนได้เปรียญ
ธรรมสูง ๆ เป็นศาสนทายาทสืบไป

- ส่งเสริมการประกอบสัมมาชีพและร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นสร้างสิ่งสาธารณประโยชน์

- ปลูกฝังเยาวชนให้มีวินัยในตัวเองอย่างได้ผล

- ปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิต ลด ละเลิก อบายมุข และสิ่งเสพติดทุกชนิด

- พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณีประจำท้องถิ่น

- เสริมสร้างความสามัคคีของประชาชน เพื่อความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา
และพระมหากษัตริย์

กองกิจการนิสิตและคณะกรรมการนิสิตที่ดำเนินโครงการได้ตระหนักถึงข้อบกพร่อง
ซึ่งได้มีการปรับปรุงพัฒนาขึ้นทุกปี โดยเฉพาะคุณภาพของวิทยากร รูปแบบของการอบรมซึ่งได้
จัดให้มีการอบรมพระวิทยากรเป็นพิเศษก่อนออกไปอบรมเป็นระยะเวลา 2 วัน สัมมนาวิทยากร
โครงการ การสัมมนาสรุปผลงาน และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อนำไปปรับปรุงในปีต่อไป โครงการ
บรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนนี้ เป็นโครงการที่ให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็นอย่างมาก
โดยเฉพาะแก่ชุมชน เพราะนอกจากชุมชนจะได้รับวิชาการแล้วยังจะได้รับการอบรมฝึกฝนตนเอง
ได้รู้จักวิถีทางในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนาด้วย ซึ่งไม่ขัดต่อระบบ
ศีลธรรมและจริยธรรมอันเป็นเป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในด้านการ
บริการสังคม

การวางแผนการฝึกอบรมโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ในการฝึกอบรมในโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น เมื่อโครงการที่นิสิตเสนอผ่านมหาวิทยาลัยและได้รับ
การอนุมัติโครงการจากผู้บังคับบัญชาแล้ว การวางแผนส่วนนี้จะเป็นการวางแผนปฏิบัติการซึ่งจะ
ต้องวางแผนโดยระบุกิจกรรมต่าง ๆ และแนวทางที่จะต้องทำอย่างละเอียดพร้อมทั้งระบุผู้รับผิดชอบ
ในแต่ละกิจกรรมด้วย เพื่อความสะดวกในการมอบหมายและติดตามผลในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผู้
ปฏิบัติงานก็สามารถดำเนินการตามหน้าที่ของตนได้อย่างมีผล ไม่มีการก้าวท้าวกันและกันแบ่งงานกันทำ
การวางแผนและการดำเนินการตามแผนเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนี้ สามารถแบ่งการวางแผน
การดำเนินการฝึกอบรมออกเป็น 4 ส่วน คือ

- การดำเนินการก่อนการฝึกอบรม

- การดำเนินการระหว่างฝึกอบรม

- การดำเนินการหลังการฝึกอบรม - พิธีเปิด - ปิดการฝึกอบรม ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรม¹

ที่	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การดำเนินการก่อนการฝึกอบรม		
1	ศึกษาข้อมูลของสถานที่ ติดต่อขอใช้สถานที่ (สถานที่จำวัด ฝึกอบรม นอน น้ำห้องสุขา) พร้อมแจ้งวันเวลา จำนวนผู้รับการอบรม	
2	การสรรหาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และเชิญวิทยากร	
3	กำหนดตารางการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่จัด	
4	การเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอก	
5	จัดเตรียมเอกสารรายละเอียดหลักสูตร	
	-เอกสารการรับสมัคร	
	-หลักสูตรโครงการ	
	-รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม	
	-แบบประเมินผลโครงการ	
	-ประกาศนียบัตร/วุฒิบัตร/เกียรติบัตร/อนุโมทนาบัตร	
	-เอกสารการรับเงิน-จ่ายเงิน	
	-หนังสือเชิญหน่วยงานต่าง ๆ	
	-หนังสือตอบรับ/ปฏิเสธการเข้ารับการอบรม	
	-หนังสือขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของวิทยากร	
	-หนังสือขออนุญาตขอใช้สถานที่ ฯลฯ	
5	จัดทำป้ายต่าง ๆ	
	-ป้ายประชาสัมพันธ์	
	-ป้ายบอกทาง	
	-ป้ายชื่อผู้เข้ารับการอบรม	
	-ป้ายลงทะเบียน	

¹ คัดแปลงรูปแบบบางส่วนจากหลักสูตรประมวลการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ของโครงการพัฒนา
เยาวชนภาคฤดูร้อน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การดำเนินการก่อนการฝึกอบรม		
6	เตรียมแฟ้มสำหรับผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร -กำหนดการ คำชี้แจง -รายละเอียดโครงการ -เอกสารพื้นฐาน สมุดหนังสือ/ปากกา -รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม -กระดาษจดบันทึก	
7	เตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นในการฝึกอบรมอัฐฐาบริหาร และสื่อการสอนต่าง ๆ	
8	การติดต่อผู้เข้ารับการอบรม -เข้าไปศึกษาสภาพหมู่บ้านและประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมในหมู่บ้าน -คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม	
9	การเงิน -หากมีการตั้งงบประมาณไว้ ต้องเตรียมยืมเงินมาทดลองจ่าย -หากไม่มีการตั้งงบประมาณไว้ ต้องหางบประมาณเพิ่มเติม -เตรียมเอกสารและทำบัญชีเกี่ยวกับการใช้จ่ายต่าง ๆ อย่างละเอียด	
10	เชิญประธานเปิด-ปิด -ทำบันทึกเชิญประธานเปิด/ปิดแนบคำกล่าวรายงานด้วย	
11	-เตรียมคำกล่าวรายงานเปิดให้ผู้กล่าวรายงานก่อนล่วงหน้า 2 วัน	
12	ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ -จัดประชุมวิทยากรเพื่อวางแผน	
13	กิจกรรมอื่น ๆ ก่อนดำเนินการฝึกอบรม -กิจกรรมเพื่อสร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม -เตรียมการชี้แจงสำหรับวันแรกของการอบรม เช่น -วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม -แนะนำเจ้าหน้าที่ สถานที่ -ระเบียบปฏิบัติระหว่างการอบรม -การบริการต่าง ๆ	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. การดำเนินงานระหว่างการฝึกอบรม		
1	จัดประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม	
2	แบ่งงานกันรับผิดชอบให้ชัดเจน	
3	จัดตารางกิจกรรมในแต่ละวันให้ชัดเจน	
4	จัดแบ่งกลุ่มการฝึกอบรมให้ชัดเจน	
5	เตรียมแบบการประเมินผลวิทยากร ประเมินรายวิชาในชั้นเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	
6	การเลือกประธานรุ่น รองประธานรุ่น แนะนำวิทยากร/ผู้สนับสนุนการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ	
7	อำนวยความสะดวกในเรื่องวิทยากรภายในและภายนอก	
8	ต้อนรับและส่งวิทยากร	
9	ในระหว่างเวลาพักรักจะไปพูดคุยกับผู้ฝึกอบรมและวิทยากร	
10	คำตอบแทนสำหรับวิทยากรภายนอก (ถ้ามี)	
11	จัดเตรียมเอกสารประกอบการบรรยายในแต่ละวิชา และทุกหัวข้อวิชาเก็บเป็นหลักฐาน	
12	การขอบคุณวิทยากรภายใน-ภายนอก	
13	ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องต่อไป	
14	รวบรวมข้อเสนอและพิจารณาข้อสอบ เพื่อจัดพิมพ์ข้อสอบ	
15	เตรียมใบแจ้งผลการสอบ	
3. การดำเนินงานหลังการฝึกอบรม		
ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้		
1	เก็บสำเนาคำกล่าวรายงานเปิดปิด คำกล่าวเปิด-ปิดเข้าแฟ้ม	
2	เก็บข้อสอบและแนวคำตอบในแต่ละหมวดวิชาทุกหลักวิชาเข้าแฟ้ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกข้อสอบครั้งต่อไป	
3	เก็บประวัติวิทยากรไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดทำของที่ระลึกและทำ หนังสือขอบคุณถึงเจ้าตัว และผู้บังคับบัญชาในคอนสันโครงการ	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. การดำเนินงานภายหลังการฝึกอบรม		
4	ส่งรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม สำเนาไปลงทะเบียน และสำเนาสรุปคะแนนให้ ส่วนวางแผน	
5	เก็บวัสดุอุปกรณ์และเอกสารที่เหลือคืนส่วนงานที่รับผิดชอบ	
6	สรุปการจัดการฝึกอบรม/จัดทำหนังสือทำเนียบรุ่นเป็นที่ระลึก	
7	ปรับปรุงหลักสูตร เอกสาร และอุปกรณ์ต่าง ๆ	
8	ส่งหนังสือขอบคุณวิทยากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
9	สรุปรายงานการฝึกอบรมส่งหน่วยงานต้นสังกัด	
4. การดำเนินงานในวันเปิดการฝึกอบรม		
1	วิทยากร	
	-จัดวางตัวให้เหมาะกับงาน	
	-เตือนวิทยากรก่อนการบรรยายล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน	
	-เตรียมรถรับส่งหรือสถานที่จอดรถสำหรับวิทยากร	
	-ต้อนรับอำนวยความสะดวกแก่วิทยากร	
	-แนะนำและกล่าวขอบคุณวิทยากร	
	-จัดเตรียมคำบรรยาย	
2	สถานที่ ควรจัดเตรียม	
	-โต๊ะหมู่บูชา ดอกไม้รูปเทียน โต๊ะ	
	-แท่นยืนพูดของประธานและผู้อ่านรายงาน	
	-ไมโครโฟน 2 ตัวอย่างน้อย	
	-ฉากติดตัวหนังสือชื่อโครงการ สถานที่ วันที่ฝึกอบรม	
	-เจ้าหน้าที่จุดเทียนชนวน	
	-หัวหน้าโครงการอ่านรายงาน	
	-คำกล่าวรายงาน เปิดงานของประธาน	
3	เตรียมการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนก่อนเปิดการฝึกอบรม	
	-เตรียมเยาวชนผู้เข้ามาบรรพชาอยู่วัดก่อนบวช 1 วัน	
	-ลงทะเบียนเยาวชนผู้เข้ามาบวช	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
4. การดำเนินงานในวันเปิดการฝึกอบรม		
4	-เชิญผู้มีความรู้เรียกขวัญนาค	
5	-เตรียมอัฐฐบริวารในการบวช	
6	-เชิญผู้ปกครองมาร่วมงาน	
7	พิธีการ -ซักซ้อมพิธีการต่าง ๆ และฝึกการกราบไหว้ในการบวช -ชี้แจงกฎระเบียบให้แนกและผู้ปกครองเข้าใจ -แห่นาครอบอุโบสถ -อาราธนาพระอุปัชฌาย์ประจำอาสน์สงฆ์ -พร้อมกันคณะพระวิทยากรและพระพี่เลี้ยง -จัดที่นั่งของผู้ที่จะบวชและเยาวชนให้เป็นระเบียบ -รอรับประธานในพิธีเปิดและรอส่งกลับ -หัวหน้าโครงการชี้แจงรายละเอียดและพิธีเปิดการฝึกอบรม	
8	ชี้แจงรายละเอียดหลักสูตรภายหลังเสร็จพิธีเปิด เพื่อทำความเข้าใจระหว่าง การฝึกอบรมในเรื่องต่อไปนี้ -รายละเอียดหัวข้อวิชาการฝึกอบรม/กฎระเบียบในการฝึกอบรม -สถานที่รับประทานอาหาร น้ำดื่ม/ห้องน้ำ	
9	เวลาพัก -การลงเวลาและการตรงต่อเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม	
5. การดำเนินงานในวันปิดการฝึกอบรม		
1	ประชุมวางแผนชี้แจงหน้าที่ในวัดปิดการอบรม	
2	ซักซ้อมพิธีทำความเข้าใจเกี่ยวกับพิธีในวันปิด	
3	รอรับประธานในพิธีและรอส่งกลับ	
4	เตรียมคำกล่าวรายงานปิดและคำกล่าวปิดไว้ก่อน 2 วัน	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. การดำเนินงานในวันปิดการฝึกอบรม		
5	เตรียมรายชื่อผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับใช้ในขณะประกาศรับวุฒิบัตร หรือเกียรติบัตร ดังนี้	
	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	
	- ผู้มีอุปการะคุณ ผู้อุปถัมภ์	
	- ชื่อแจ้งรายละเอียดพิธีปิด	
6	พานและสำรองพานวุฒิบัตร และประกาศนียบัตร เกียรติบัตร	
7	หลังรับวุฒิบัตรเตรียมให้สามเณรลาสิกขาตามประเพณี	
8	เชิญแขกผู้มีเกียรติทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์มาร่วมงาน	
9	การถ่ายรูปในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม	

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพมนุษย์วิธีหนึ่ง มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

คณะกรรมการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2542, หน้า 207) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของคนไปสู่จุดที่เราต้องการ โดยมุ่งให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ทอง ทองเต็ม (2523, หน้า 41) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ต้องการ

น้อย ศิริโชติ (2524, หน้า 4) ได้อธิบายความหมายโดยมีเรื่องของเวลาเกี่ยวข้องไว้ดังนี้ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง ซึ่งอาจใช้เวลา 3 วัน 1 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น หรืออาจจัดเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้

เดอ ฟิลลิปส์และคณะ (De Phillips et al., 1960, p. 6) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน ไม่ว่าราชการหรือเอกชน เพื่อพัฒนาพนักงานของหน่วยงานนั้นให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญในการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บีช (Beach, 1970, p. 193) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลให้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคนทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือในหลาย ๆ เรื่อง อาจจะเป็นเรื่องใหม่หรือเรื่องเก่าก็ได้ ตามวัตถุประสงค์ที่แต่ละหน่วยงานได้กำหนดขึ้น

ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม ในปัจจุบันการแข่งขันทางด้านการประกอบกิจการต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนับวันมีแต่จะเพิ่มมากขึ้นตามความต้องการ การประกอบการดังกล่าวนี้ ต้องการผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของอัตรากำลังคนและอัตรากำลังการผลิต ดังนั้นการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรการเพื่อรองรับกิจการนั้น ๆ จึงมีความสำคัญมาก ดังมีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมไว้ เช่น

คณะกรรมการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2542, หน้า 211) กล่าวว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า หมายถึง “สิ่งต่าง ๆ ที่ต้องเรียนรู้ ลงมือกระทำ หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อขจัดปัญหาในการทำงาน” ดังคำกล่าวที่ว่า “ข้อยุติที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ก็คือการกำหนดปัญหาได้อย่างถูกต้อง” ฉะนั้น การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ก็เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ให้คนทำงานในหน้าที่ที่ดีที่สุด
2. ให้ทุกคนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและก้าวหน้า
3. ให้โอกาสทุกคนปรับปรุงตนเอง
4. มุ่งให้การฝึกอบรมและพัฒนาในลักษณะที่เป็นการต่อเนื่องสัมพันธ์

ณัฐชากานต์ เชียงหวอง (2545, หน้า 27) การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพราะเป็นการเสริมสร้างให้คนมีคุณค่าที่สุดในสังคม อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน โดยอาศัยความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพรวม ทั้งเจตคติที่ดีต่อการทำงาน หน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และสังคมโดยรวมซึ่งหากสังคมประกอบด้วยสมาชิกที่ดีอยู่คุณภาพ ความเสียหายย่อมเกิดในสังคมนั้นอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามความต้องการของหน่วยงานและสังคมนั้น ๆ

วิชัย ผลบุญ (2539, หน้า 20) การฝึกอบรมเป็นศาสตร์ทางการบริหารแขนงหนึ่งที่มีความสำคัญและความจำเป็นในสังคมปัจจุบัน เพราะการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ผลคุ้มค่าและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

นอกจากนี้ วิชัย ผลบุญ (2539, หน้า 24-26) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมโดยแยกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. ใช้เพื่อแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ อาจเกิดจากบุคคลในหน่วยงานที่มีความรู้ ความสามารถไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือไม่ทันต่อการพัฒนา ความก้าวหน้าของเครื่องมือ เครื่องใช้สมัยใหม่ ซึ่งมีผลทำให้การปฏิบัติงานประจำของหน่วยงานเป็นไปล่าช้า เกิดความผิดพลาดเสียหาย ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. ใช้เพื่อป้องกันปัญหาที่ผู้สำเร็จการศึกษา เริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ แม้จะเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลเหล่านั้น มีความรู้ในด้านทฤษฎีมาเป็นอย่างดี แต่การนำความรู้ภาคทฤษฎีมาใช้อย่างปฏิบัติได้ต้องแคล่วคล่องเหมือนผู้ปฏิบัติงานประจำก่อนนั้นเป็นเรื่องยาก หากจะให้บุคคลเหล่านั้นทดลองปฏิบัติงานใหม่ โดยให้หาความชำนาญแบบลองผิดลองถูกด้วยตนเองแล้ว จะต้องเสียเวลานาน และอาจเกิดความเสียหายแก่งานหรือเครื่องมือเครื่องใช้ได้ การฝึกอบรมจึงเป็นการย่นระยะเวลาของการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างดี

3. ใช้เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ปัจจุบันวิทยาการเจริญก้าวหน้ามาก จำเป็นต้องจัดฝึกอบรมในการที่จะแก้ปัญหานี้ได้

4. ช่วยปรับระดับความสามารถของบุคคล การฝึกอบรมเป็นงานที่ช่วยให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพของตน ตลอดจนพัฒนาลักษณะการเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับหน้าที่การงาน และตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

6. ช่วยในการประหยัดเวลาดำเนินการเฉพาะกรณีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน

7. เพิ่มผลงานการฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของบุคคลอย่างได้ผล

8. เปลี่ยนแปลงเจตคติของคน สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ถ้ามีเจตคติที่ดีจะช่วยให้งานนั้นดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

9. สามารถจัดให้แก่บุคคลทุกระดับ เนื่องจากเป็นเวลานั่น ๆ จึงสามารถจัดได้ทุกระดับจากการให้คำจำกัดความข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม คือ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญ ตลอดจนพัฒนาแนวความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ จะมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ผลคุ้มค่าและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด องค์การหลายองค์การ มักนำวิธีการฝึก

อบรมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของตน ให้มีคุณสมบัติเหมาะสม กับงานในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ปัจจุบันการฝึกอบรมมีบทบาทที่สำคัญและจำเป็น สำหรับหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และเมื่อเวลาผ่านไปความจำเป็นและความสำคัญ ก็จะยิ่งมากขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้เพราะความเจริญ ความเปลี่ยนแปลง และการขยายตัวของสภาพสังคม อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะบรรลุผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นหลัก

คณะกรรมการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2542, หน้า 207) ได้แยกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 2 ข้อใหญ่ ๆ คือ

1. เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ข้อบกพร่องนั้นเกิดขึ้นแล้วโดยสังเกตจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานต้องการ
2. เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาในอนาคต ข้อนี้หมายถึงปัจจุบันยังไม่มีปัญหาเกิดขึ้น แต่มีความโน้มเอียงจะเกิดขึ้นแน่ ๆ ในอนาคตเพราะ
 - 2.1 วิทยาการก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา คนที่เคยปฏิบัติงานได้ดีในสมัยหนึ่ง อาจจะล่าหลังเพราะไม่สามารถก้าวทันวิทยาการต่าง ๆ จึงต้องอบรมให้รู้จักใช้วิทยานั่นให้เป็นประโยชน์ เพื่อความสะดวกรวดเร็วและประหยัดในการทำงาน
 - 2.2 เป้าหมายขององค์การเปลี่ยนแปลง ก็จำเป็นต้องมีการ อบรมเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ
 - 2.3 ต้องการให้คนให้เต็มที่และตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมจะทำให้ทราบได้ว่า ใครถนัดงานใด

เนาวรัตน์ พลาชัย (2527, หน้า 140) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรม 3 ประการ คือ

1. เพื่อให้บุคคลเรียนรู้ลักษณะงานขององค์การนั้น ๆ
2. เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้บุคคลมีความทันสมัย หรือทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

วิชัย ผลบุญ (2539, หน้า 22-24) ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็น 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. วัตถุประสงค์โดยทั่วไป มี 4 ประการคือ

1.1 เพื่อให้ความรู้ โดยต้องการให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่อบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติงานได้ ตลอดจนให้สามารถเกิดแนวความคิดในการแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

1.2 เพื่อเสริมสร้างเจตคติ การฝึกอบรมที่ได้นอกจากจะให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่อบรมแล้ว ยังต้องมีส่วนเสริมสร้างให้เกิดเจตคติที่ดีต่องานหรือต่อเรื่องที่อบรมนั้นด้วย เพราะมักจะปรากฏอยู่เสมอว่า ผู้ที่สำเร็จการอบรมครั้งนั้นไม่สามารถเปลี่ยนทัศนคติเดิมหรือสร้างเจตคติใหม่ที่ดีกว่าได้นั่นเอง

1.3 เพื่อเพิ่มทักษะ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มิใช่มุ่งให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ แต่เพียงอย่างเดียว ยังต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการปฏิบัติความคล่องแคล่ว ว่องไว อันก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติต่อไป

1.4 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ การฝึกอบรมนอกจากได้ความรู้ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และเพิ่มทักษะ และข้อที่สำคัญ คือ ทำให้มีความคุ้นเคยเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานในภายหน้า

2. วัตถุประสงค์เฉพาะแบ่งออกเป็น 2 คือ

วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เน้นหนักในแง่ของส่วนรวมได้แก่ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงาน ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของการขยายหน่วยงาน และเพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล ได้แก่ เพื่อฝึกฝนการใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

สมคิด บางโม (2539, หน้า 15) จำแนกวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภทคือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ที่เป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ดี

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญหรือทักษะในการทำงาน คือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การขึ้นกระดาน เป็นต้น

3. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ การฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติไปในทางที่ดีที่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

จากความหมายที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจและมีทักษะในเรื่องที่อบรม สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติงานได้ ตลอดจนให้สามารถเกิดแนวความคิดในการแก้ปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น

ประเภทของการฝึกอบรม นักวิชาการได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมเป็นหลายแบบ โดยยึดแนวทางๆ ดังนี้

กิตติ พชรวิชัย (2533 อ้างถึงใน รัชชากานต์ เชิงหวอง, 2545, หน้า 30) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมตามความต้องการของผู้จัดกลุ่มเป้าหมายและตำแหน่งหน้าที่การงานคือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre- Service Training) เป็นการฝึกอบรมให้ความรู้ทั่วไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สำหรับบุคคลที่เริ่มเข้าทำงาน เช่น

1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) จัดอบรมสำหรับแนะนำบุคคลที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ ให้รู้จักกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บริเวณสถานที่ทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติงานตลอดทั้งหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง การปฐมนิเทศ บุคคลที่เข้าทำงานใหม่นี้ ใช้เวลาตามความเหมาะสมส่วนมากไม่เกิน 2 วัน

1.2 การแนะนำงาน (Introduction Training) การอบรมแนะนำงานโดยเฉพาะให้บุคคลผู้เข้ารับงานใหม่ สามารถเริ่มปฏิบัติงานของตนได้ทันที การอบรมให้ความรู้เรื่องงานที่จะทำตามหน้าที่โดยเฉพาะ แนะนำการใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงาน ตลอดจนให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานระยะเวลาในการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความยากง่ายและปริมาณของเครื่องมือ ขั้นตอนต่างๆ ที่ต้องเรียนรู้หากเป็นงานยากก็ต้องใช้เวลามาก

2. การฝึกอบรมระหว่างงาน (In- Service Training) เป็นการฝึกอบรมบุคลากรประจำการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะในการใช้เครื่องมือ เพื่อสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่องาน ปลุกฝังให้เกิดความสำนึกถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยทั่วไปแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Course) เน้นการปฏิบัติจริงในการที่จะต้องรับผิดชอบ โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมการฝึกสอนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้

2.2 การฝึกอบรมนอกที่ทำงาน (Off the Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดเป็นทางการ (Formal Course) โดยหน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมต้องมีเวลารับรองอย่างเต็มที่ และเมื่อจบการอบรมแล้วต้องนำทักษะความรู้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในงาน

น้อย สิริโชติ (2524, หน้า 11-13) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 2 คือ

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training) ได้แก่ การปฐมนิเทศและการแนะนำงาน การปฐมนิเทศจัดเพื่อแนะนำเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและเจตคติที่ถูกต้องให้แก่บุคลากร

2. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In-Service Training) คือการฝึกอบรมบุคลากรประจำการ เพราะมีความเชื่อว่าบุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆ มีการโยกย้ายเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมแบบนี้ ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะที่ทำการและการฝึกอบรมนอกที่ทำการ การฝึกอบรมขณะทำการ มีลักษณะไม่เป็นทางการ เป็นการอบรมที่เน้นความสำคัญของการลงมือปฏิบัติงาน การฝึกอบรมในสถานการณ์ที่เป็นจริงโดยใช้ประสบการณ์มากกว่ามีผู้สอนให้ อาจเป็นรายบุคคลรายกลุ่ม และเทคนิคการสาธิต การอภิปราย

จากความหมายที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การจำแนกประเภทของการฝึกอบรม มี 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างทำงาน

กระบวนการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ต้องจัดให้เป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอน อีกทั้งยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับนโยบายและการประสานงานต่าง ๆ ดังนั้นจึงต้องมีแผนการดำเนินงานและจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่วางไว้

คณะกรรมการนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2542, หน้า 210) ได้สรุปถึงกระบวนการฝึกอบรมไว้ว่า ที่ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการ เพราะมีขั้นตอนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันสนับสนุนส่งเสริมกัน โดยมีอาจตัดขั้นตอนใดออกได้ ขั้นตอนที่สำคัญๆ อาจแบ่งออกได้ ดังนี้คือ

1. หาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. จัดหลักสูตร
3. บริหารโครงการฝึกอบรม
4. ประเมินผลและติดตามผล

ไตรรัตน์ โกลพลากรณ์ (2531 อ้างถึงใน รัชชากานต์ เชียงหลวง, 2545, หน้า 32) ได้แบ่งกระบวนการฝึกอบรมเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การวิเคราะห์หาความต้องการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาหรืออุปสรรคข้อขัดข้องภายในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะแก้ไขด้วยการฝึกอบรม การวิเคราะห์งานและบุคคล เพื่อให้สามารถระบุผู้เข้ารับการฝึกอบรมและให้การฝึกอบรมที่จัดนั้นตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

2. การจัดทำโครงการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการกำหนดรายละเอียด หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อขออนุมัติผู้บริหารระดับสูง เช่น กำหนดหัวข้อวิชาหลักสูตร วิธีการเครื่องมือ เป็นต้น

3. การจัดฝึกอบรม เป็นขั้นตอนดำเนินการฝึกอบรมตามแผนงานที่เตรียมไว้ซึ่งเป็นขั้นภายหลังจากที่โครงการได้รับการอนุมัติแล้ว ก็นำโครงการนั้นมาปฏิบัติหรือดำเนินการให้เสร็จตามต้องการ

4. การประเมินผลและติดตามผล ประเมินผล คือการวัดเพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่จัดขึ้นนั้น สมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ หากมีอุปสรรคขัดข้องจะได้ทราบและนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป การติดตามผล คือการติดตามดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้นหรือไม่

ข้อควรคำนึงในการฝึกอบรม นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับข้อควรคำนึงในการฝึกอบรมไว้ดังนี้

คณะกรรมการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2542) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การจัดการฝึกอบรมแต่ละครั้งจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมีข้อที่ควรคำนึงถึงคือ

1. หน่วยงานเจ้าสังกัด
2. ผู้เข้ารับการอบรม
3. วิทยากร ทั้งสามฝ่ายนี้ ควรมีความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน โดย

หน่วยงาน ควรสนับสนุนและเห็นคุณค่าของการฝึกอบรม นับแต่จัดสรรงบประมาณให้คัดเลือกบุคคลอย่างเหมาะสม และเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วก็ใช้บุคคลนั้นให้ตรงกับที่ฝึกอบรมไป ผู้เข้ารับการอบรม พร้อมทั้งรับแนวคิดและหลักวิชาใหม่ ๆ คึงใจรับฟัง และนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานของตน วิทยากร ต้องสามารถถ่ายทอดและสร้างสรรค์าให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อุทิศตนให้งาน เมื่อให้การอบรมควรคำนึงถึงว่า

1. ทุกคนย่อมมีข้อบกพร่อง
2. ข้อบกพร่องนั้นสามารถแก้ไขได้
3. ทุกคนย่อมต้องการเป็นคนดีและทำงานได้ผลดีเสมอ

นิยะดา ชุนหวาศ (2521, หน้า 102, 103) กล่าวว่าเพื่อความสำเร็จในการฝึกอบรม ควรมีข้อควรคำนึงอยู่บ้างดังนี้

1. ผู้ให้การอบรมต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะอบรม ควรศึกษาภูมิหลังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมการอย่างเหมาะสม และจัดทำประเมินผลการฝึกอบรมของตนเอง

2. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม ควรมีความพร้อมและทันสมัย จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อหน่าย

3. ระยะเวลาและสถานที่ควรมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม
4. ความสนใจ ความตั้งใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
5. งบประมาณที่ใช้ควรให้ได้สัดส่วนที่พอเหมาะ

ประอร สุนทรวาทิต (2526, หน้า 3) กล่าวว่าไว้ว่า ปัญหาการฝึกอบรมในประเทศไทยคือ การใช้การฝึกอบรมกันอย่างเดียว โดยไม่ได้เอาใจใส่ปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น เพื่อให้ได้ผลสูงสุด ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คิดแต่เพียงว่าการฝึกอบรมเป็นเหมือนแก้วสารพัดนึก ถ้าจัดให้มีขึ้นเมื่อใดแล้วปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรจะหมดลงทันที ความเจริญก้าวหน้าจะมาแทนที่โดยสิ้นไปว่าโครงการฝึกอบรมนั้น ก็เหมือนกับโครงการอื่น ๆ โดยทั่วไป คือถ้าจัดอย่างไม่รอบคอบ รัดกุม หรือไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น แทนที่จะเกิดผลดียิ่ง กลับเป็นผลเสียมากขึ้นคือ สูญเสียทั้งเงิน เวลา และแรงงานไปอย่างเปล่าประโยชน์ การปรับปรุงการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพสูงได้นั้น จึงถือว่าเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

จากการขยายความตามเนื้อความข้างต้นพอสรุปได้ว่า ข้อควรคำนึงในการฝึกอบรมนั้น คือ ความรู้ของผู้ให้การอบรม ความพร้อมของสื่อ ความเหมาะสมของระยะเวลา การนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้ ความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ลงทุนไป และความเชื่อพื้นฐานของผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน

ความหมายของการประเมินโครงการ การประเมินโครงการ มีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ทราบว่าโครงการได้ผลอย่างไรหรือไม่ การดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมีจุดบกพร่องควรแก้ไขอย่างไร ทำให้ผู้มีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการทั้งในปัจจุบันและทั้งในการปรับปรุงโครงการในอนาคตให้มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายอย่างแท้จริงได้ และได้มีผู้ให้ความหมายของการประเมินโครงการฝึกอบรมไว้หลายท่าน เช่น

เครือวัลย์ ลีมอภิชชาติ (2531, หน้า 145) ให้ความหมายโดยสรุปว่า การประเมินโครงการฝึกอบรม เป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาตั้งแต่ขั้นหลักสูตร โครงการ การบริหารโครงการ และผลการฝึกอบรมว่าตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ กล่าวคือสามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้หรือไม่

นิสา ชูโต (2727, หน้า 9) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการหาแนวทางวิธีการปรับปรุงเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการเพื่อเป็นการเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524, หน้า 59) กล่าวว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ สำหรับตัดสินคุณค่าของโครงการฝึกอบรม บ่งชี้จุดเด่นจุดด้อยของโครงการและแผนงานฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม และได้กล่าวสรุปไว้ว่าการประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการและสารสนเทศในการตัดสินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

อาชวัน วายวานนท์ (2525, หน้า 191) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมคือการหาคุณค่า ประโยชน์ หรือคิราคาโครงการฝึกอบรมที่ได้ทำไปนั่นเอง หรือคือการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้ กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ ว่า สอดคล้องรับรองกันเป็นทีพอใจหรือไม่ และอาจกล่าวได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมก็คือการประเมินปฏิกิริยาต่อการอบรม การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติ และผลงานของผู้เข้ารับการอบรมนั่นเอง

เดวิส (Davis, 1974, p. 272) ให้ความหมายว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การตรวจสอบวัตถุประสงค์ของโครงการว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และบรรลุถึงเป้าหมายนั้นด้วยดี มากน้อยเพียงใด

รูทแมน (Rutman, 1982, pp. 59-60) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้วิธีการวิจัยเพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริง และมีความเชื่อถือได้ของโครงการแล้วพิจารณาตัดสินว่า โครงการนั้นบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือไม่และด้วยคุณภาพของความสำเร้จนั้นเป็นเช่นใด

ไวสส์ (Weiss, 1972, p. 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การประมาณค่าของการดำเนินงานของกิจกรรมใด ๆ อย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานนั้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากความหมายที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งข้อมูลอย่างมีระบบระเบียบตามสภาพความเป็นจริง ในการประกอบการพิจารณาตัดสินว่า ผลสัมฤทธิ์ของโครงการตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้หรือไม่ เพื่อปรับปรุง เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ โดยหลักการทั่วไปมีนักวิชาการได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของโครงการไว้ เช่น

เขวาคี วิบูลย์ศรี (2535, หน้า 93,94) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินผลโครงการว่า การหาแนวทางการตัดสินใจและการประเมินโครงการ โดยไม่มีเป้าหมายเพื่อการค้นหา สะสมความรู้ของการวิจัยทั่วไป แต่จะมุ่งไปสู่การค้นหาลักษณะที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้ว ซึ่งก็คือ การศึกษาตามที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้นั้นเอง นอกจากนี้ยังได้ตั้งข้อสังเกตอีกด้วยว่าการกำหนดตั้ง วัตถุประสงค์ในการประเมินโครงการนั้น อาจตรวจสอบได้จากรายการดังต่อไปนี้ คือ

1. วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร เช่น เกี่ยวกับความเข้าใจทางพฤติกรรม ความรู้ หรือเจตคติ ฯลฯ

2. โครงการนั้นจะใช้กับใคร สำหรับบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ หรือชุมชนกลุ่มใหญ่

3. โครงการนั้นจะต้องใช้เวลาเท่าใด กล่าวคือ เป็นโครงการระยะยาวหรือระยะสั้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมจะต้องพัฒนามาจากความต้องการหรือความจำเป็นของบุคคล หรือองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมนั้น และการประเมินโครงการควรมีวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินโครงการ ซึ่งสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524, หน้า 62) ได้กล่าวไว้อีกว่า

1. เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของโครงการกับหลักการ และเหตุผลความต้องการ ตลอดจนปรัชญาอันควรเป็นแหล่งที่มาของเป้าหมาย และ จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม

2. เพื่อเป็นการประเมินความเหมาะสมของทรัพยากร หรือปัจจัยเบื้องต้นที่มีอยู่ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ ตลอดจนเวลาและหลักสูตรกับแผนงานโครงการฝึกอบรมว่ามีโอกาสบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด

3. เพื่อเป็นการประเมินความเหมาะสมของการนำแผนงานฝึกอบรมไปปฏิบัติจริง โดยศึกษาจุดเด่นและจุดด้อยของการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ วิธีดำเนินการฝึกอบรมและ กิจกรรมต่าง ๆ

สคริฟเวน (Scriven, 1972, pp. 65-67) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักของการประเมินโครงการฝึกอบรม 2 ประการ คือ

1. การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) ได้แก่ การประเมินผลในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งขึ้นโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ต่อผู้ประเมินโครงการ

2. การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) ได้แก่ การประเมินผลเมื่อโครงการเสร็จสิ้นลงเรียบร้อยแล้ว เพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการและเพื่อพิจารณานำลักษณะที่ดีของโครงการไปใช้ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันต่อไป

จากความหมายที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการฝึกอบรมคือเพื่อค้นหาสิ่งที่ดีที่โครงการดำเนินการไปแล้ว ว่ามีคุณค่าเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้หรือไม่ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการ และนำลักษณะที่ดีไปใช้ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

ประเภทของรูปแบบการประเมินโครงการ โดยรูปแบบทั่วไปมีนักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบของการประเมินโครงการไว้ เช่น

นิศา ชูโต (2536, หน้า 33-35) กล่าวว่า การประเมินโครงการควรเป็นกิจกรรมแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive Evaluation) หรือการประเมินในระหว่างโครงการ (Formative Evaluation) เท่านั้น หรือเป็นการประเมินก่อนโครงการ (Ex- Ante หรือ Feasibility Evaluation) หรือการประเมินหลังโครงการ (Post- Project Evaluation) แต่อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น แต่จะต้องเป็นการประเมินในแง่มุม ช่วงเวลาต่าง ๆ ควบคู่กันไปทุก ๆ ด้าน การเรียกชื่อต่าง ๆ กันไปนั้น เพื่อบ่งชี้ให้เห็นการเน้นลักษณะของงาน และการแยกแยะจุดช่วงระยะเวลาของการประเมินเท่านั้น การประเมินโครงการจะต้องต่อเนื่องและเป็นกิจกรรมที่ผสมผสาน ซึ่งอาจแจกแจงได้เป็น 3 ลักษณะ ใหญ่ ๆ คือ

1. การประเมินในระหว่างแผนและวิเคราะห์โครงการ
2. การประเมินในช่วงระหว่างโครงการ
3. การประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ

สมคิด พรหมขู้ (2542, หน้า 42) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบการประเมิน เป็นกรอบหรือแนวความคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้นซึ่งนักวิชาการทางด้านการประเมิน ได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้ มีอยู่หลายรูปแบบ รูปแบบการประเมินโดยทั่วไปนิยมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดหมายเป็นหลักโดยดูว่าผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler, 1986) ครอนบาค (Cronbach, 1971) และเคริกแพทริก (Kikpatrick)

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ สำหรับกำหนดและวินิจฉัยคุณค่าของโครงการนั้นได้แก่รูปแบบการประเมินของ สเตค (Stake, 1975) สคริฟเวน (Scriven, 1972) และ โพรวิส (Provis, 1971 อ้างถึงใน สมคิด พรหมชัย, 2542, หน้า 42)

3. รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision - Oriented Evaluation) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องได้แก่รูปแบบการประเมินของเวลช์ (Welch, 1967 อ้างถึงใน สมคิด พรหมชัย 2542, หน้า 42) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1985) และอัลคิน (Alkil, 1972)

สมพร แสงชัย และสุนทร เกิดแก้ว (2520, หน้า 32-36) ได้แบ่งประเภทของการประเมินการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การประเมินผลก่อนการปฏิบัติ เป็นการเก็บข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในด้านความรู้สึกรู้สึก เจตคติ และความคาดหวังที่จะได้รับการฝึกอบรม

2. การประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงานเป็นการเก็บข้อมูลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้ารับการอบรมชั่วระยะเวลาหนึ่ง อาจจะได้หลายครั้งต่อเนื่องกันโดยเว้นช่วงระยะพอสมควร แต่ว่าโครงการฝึกอบรมนั้นจะใช้เวลามากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่มักจะสอบถามเกี่ยวกับวิชา ในหลักสูตร ระยะเวลาในการฝึกอบรม ผู้บรรยาย เอกสาร และปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

อาชวัน วายวานนท์ (2525, หน้า 192) ได้แบ่งการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้มากที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะคือ

1. การประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลลักษณะนี้ จำขึ้นเพื่อให้รู้ขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำโครงการฝึกอบรมถูกต้องหรือไม่ประการใด เช่น การกำหนดความจำเป็นได้ทำอย่างถูกต้องเป็นระเบียบวิธีหรือไม่ การเลือกวิทยากรใช้มาตรการอย่างไร เป็นต้น

2. การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการฝึกอบรม ขั้นนี้เป็นการรวบรวมการประเมินผลปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ดังนั้น เรื่องที่ต้องการจะรู้จากการประเมินผลก็คือ การเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อการฝึกอบรม ความรู้วิทยากร โครงการฝึกอบรมและวิธีการฝึกอบรม

3. การประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรม คือ การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเน้นที่การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ขอบเขตและระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนก้าวหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

4. การประเมินผลที่เกิดแก่องค์กร คือการประเมินในภาพรวมขององค์กรว่ามีผลในด้านใดบ้าง

5. การประเมินผลหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม หน่วยงานฝึกอบรมเป็นแกนในการจัดฝึกอบรม เพราะฉะนั้นจึงต้องมีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก หรือความสามารถ ในการวางโครงการและบริหารฝึกอบรม การประเมินผลนี้จึงจะทำให้ทราบว่าหน่วยงานฝึกอบรมมีผู้มีความสามารถในการทำหน้าที่ฝึกอบรมหรือไม่ เครื่องโสตทัศนศึกษาเป็นอย่างไร สถานที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมหรือไม่ เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของโครงการต่าง ๆ ที่นักการศึกษาได้จัดแบ่งไว้แล้ว พอสรุปได้ว่าการแบ่งประเภทของโครงการขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของงานและลักษณะของงานซึ่งแบ่งตามช่วงเวลาได้ 3 ประเภท คือ การประเมินก่อนโครงการ การประเมินระหว่างโครงการ และการประเมินหลังโครงการ สำหรับการประเมินโครงการบรรพชาสามเณรและฝึกอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนนี้ จัดอยู่ในประเภทการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ เป็นการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการ เพื่อการนำลักษณะที่ดีของโครงการไปใช้ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

กระบวนการของการประเมินโครงการ โดยกระบวนการทั่วไปมีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการของการประเมินโครงการไว้ เช่น

สมคิด บางโม (2539, หน้า 106) กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลโครงการว่า แบ่งออกได้เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ชัดเจน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าต้องการประเมินเพื่ออะไร
3. การวางแผนการประเมิน ได้แก่ กำหนดระยะเวลาประเมิน ประเมินใครบ้าง วิธีประเมินจะอย่างไร เครื่องมือประเมิน ข้อมูลที่จะรวบรวมมีอะไรบ้าง
4. การสร้างเครื่องมือการประเมิน เช่น แบบสอบถาม แบบบันทึกการสังเกต แบบสัมภาษณ์ เป็นต้น
5. การดำเนินการเก็บข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แปลผล และสรุปผล
6. การเขียนรายงานประเมินต่อผู้รับผิดชอบ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524, หน้า 65-67) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินโครงการว่า จำเป็นต้องมีขั้นตอนอย่างเป็นระบบแบบแผนในการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญโดยเสนอ ดังนี้

1. การศึกษาและการวิเคราะห์โครงการฝึกอบรม เพื่อให้รู้จักโครงการที่จะประเมิน ทำให้การประเมินตรงเป้าหมายยิ่งขึ้น
2. การตั้งจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมโดยเน้นความสำคัญของบุคคลหรือองค์การที่เกี่ยวข้อง
3. การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรม ซึ่งความเหมาะสมของแบบจำลองที่ใช้เลือกให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้
4. การสร้างเครื่องมือแสวงหาวิธีการมาตรฐาน มาจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับโครงการในทุกด้าน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสม การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเปรียบเทียบ ส่วนประกอบกับเกณฑ์การประเมินว่าแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด
6. การวางแผนการเขียนรายงานการประเมินโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้ที่ใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจ

เกณฑ์และแนวทางกำหนดเกณฑ์การประเมินโครงการ โดยหลักการทั่วไปมีนักวิชาการได้กล่าวถึงเกณฑ์และแนวทางกำหนดเกณฑ์การประเมินโครงการไว้ หลายท่าน ลักษณะเด่นที่สำคัญประการหนึ่งของการประเมินคือ จะต้องมีการเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ ถ้าผลที่ได้รับมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ผลการประเมินก็จะออกมาในลักษณะที่ควรพึงพอใจแต่ถ้าผลการประเมินออกมาในลักษณะที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ผลการประเมินก็จะมีลักษณะที่ไม่น่าพึงพอใจ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ (Criterion) ไว้ว่า เกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้ หรือส่วนประกอบ (Performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่ยอมรับได้ เกณฑ์ที่ดีจะต้องมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมได้อย่างถูกต้อง และมีลักษณะของความเป็นมาตรฐาน โดยมีลักษณะดังนี้

1. โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาในด้านความงอกงาม หรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบก่อนและหลังเรียน ในกรณีของการตัดสินใจอาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น หรือกำหนดเกณฑ์ในเชิงสถิติ แต่อาจไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม

2. โมเดลสัมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผลในกรณีที่มีหน่วยตามธรรมชาติ เกณฑ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และถ้าในการนี้ไม่มีหน่วยตามธรรมชาติ จะใช้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเห็นหรืออาศัยกฎเกณฑ์หรือค่านิยมของสังคมเป็นหลัก

3. โมเดลสัมพัทธ์ (Relative Model) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรมของกลุ่ม คือ เปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน เช่น การจัดอบรมที่คล้ายคลึงกัน ผลสัมฤทธิ์ในการอบรมไม่มีความแตกต่างกัน ก็ถือเป็นเกณฑ์ในการประเมินได้ เป็นต้น และเปรียบเทียบเกณฑ์ทำนาย (Predictive Criterion) 4 ประการคือ

- 3.1 ทำความหาความสามารถของผู้จัดอบรมและผู้เข้าร่วมโครงการ
- 3.2 เหมาะสมกับระดับพื้นฐานความรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ
- 3.3 เป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3.4 มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม

ลักษณะของการประเมินโครงการที่ดี ทุกขั้นตอนของการประเมินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลของการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ มีคุณภาพ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องของผู้บริหาร ดังนั้น การประเมินโครงการฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีลักษณะดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524, หน้า 76-78) สรุปไว้ดังนี้

1. มีความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง

1.1 ความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) คือข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมีความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

1.2 ความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity) คือผลของการประเมินสามารถนำไปใช้ได้กับการฝึกอบรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับการฝึกอบรมที่ประเมิน

2. มีความเชื่อมั่น (Reliability) คือ ข้อมูลที่ได้ รวมถึงผลการประเมินมีความคงเส้นคงวาไม่ว่าให้ใครเก็บข้อมูลและแปลข้อมูล

3. มีความนัยหรือวัตถุวิสัย (Objectivity) คือ วิธีดำเนินการประเมินผลการประเมินมีความชัดเจน ผู้ผ่านการประเมินมีความเข้าใจตรงกัน

4. มีความครอบคลุมเรื่องราวที่ต้องการประเมินอย่างครบถ้วน คือสามารถประเมินผลการฝึกอบรมได้ครอบคลุมตามที่ผู้ต้องการใช้ผลการประเมินต้องการจะได้ โดยมุ่งเน้นความครอบคลุมประเด็นที่ประเมิน

5. มีความสะดวก และประหยัด อีกทั้งมีความเป็นไปได้สูง

6. ต้องให้ผลประเมินเป็นที่ยอมรับ (Creditability) ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ผลการประเมินควรมีความน่าเชื่อถือต่อผู้ที่ใช้ผลการประเมินนั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการหรือวิทยากรก็ตาม

7. ต้องให้ผลการประเมินให้บริหารได้ทันท่วงที (Timeliness)

8. ควรรวบรวมผู้อบรมน้อยที่สุด

9. ควรทำให้ผสมผสานกับกิจกรรมการประชุมมากที่สุด

10. ควรมีการวางแผนการประเมินก่อนมี หรือเริ่มโครงการ ตลอดจนกำหนดแผนการประเมิน ให้เด่นชัดเป็นขั้นตอน

ประโยชน์ของการประเมินโครงการ ได้มีผู้รู้ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการไว้อย่างมากมาย เช่น

กษณชัย โพธิธยา (2523, หน้า 37-38) ได้รวบรวมประโยชน์ของการประเมินผลโครงการไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบรรลุถึงเป้าหมายของโครงการ
2. เพื่อศึกษาความทันสมัยของเป้าหมายที่วางไว้เดิมนั้น
3. ช่วยทำให้งานระดับสูงกว่าโครงการบรรลุเป้าหมาย
4. เป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงการนั้น
5. เป็นการทดสอบการใช้ทรัพยากรว่า ได้ใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มที่หรือไม่ถ้าดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควรจะได้โยกย้ายทรัพยากรไปใช้ในโครงการอื่น ๆ
6. ช่วยให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ
7. เป็นการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ เพราะผลจากการประเมินจะช่วยปรับปรุงงานวิธีการใหม่ ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
8. ช่วยแก้ปัญหการปฏิบัติงานและได้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย
9. ช่วยลดการควบคุมและการนิเทศงาน
10. ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานลง
11. ทำให้ได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพราะผลจากสมรรถภาพในการทำงาน
12. ทำให้ห้องเกิดการความมั่นคง และเกิดความยืดหยุ่นภายในองค์กรได้
13. ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กรเพราะเข้าใจการปฏิบัติงาน เข้าใจนโยบายและเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคลากรและแผนงานที่เกี่ยวข้อง
14. ลดความสิ้นเปลืองงาน วัสดุอุปกรณ์และเวลา

15. ช่วยการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงว่าควรดำเนินการต่อไปหรือไม่ เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยไม่คุ้มค่า

ประชุม รอดประเสริฐ (2539, หน้า 75-76) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของการดำเนินงานมีความชัดเจนมากขึ้น คือ ก่อนที่โครงการจะได้นำไปใช้จะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียด จากผู้บริหารและผู้ประเมิน ส่วนใดชัดเจนก็จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนก่อน ฉะนั้นการประเมินผลโครงการจะช่วยทำให้โครงการชัดเจน และสามารถที่จะนำไปปฏิบัติอย่างได้ผลมากกว่าโครงการที่ไม่ได้รับการประเมิน

2. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์เต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินโครงการจะต้องวิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ ข้อมูลใดหรือปัจจัยใดที่เป็นปัญหา จะได้รับการปรับปรุงการจัดสรรให้อยู่ในจำนวนหรือปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอแก่การดำเนินงาน ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นคือมีมากเกินไปจะได้รับการตัดทอน และทรัพยากรใดที่ขาดก็จะได้รับการจัดหาเพิ่มเติม ฉะนั้นการประเมินโครงการจึงมีส่วนทำให้การใช้ทรัพยากรของโครงการเป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ

3. ช่วยให้โครงการบรรลุประสงค์เมื่อโครงการได้รับการตรวจสอบ วิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขให้ดำเนินไปด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การประเมินโครงการจะช่วยให้โครงการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีส่วนช่วยอย่างสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงาน การประเมินโครงการเป็นการตรวจสอบคุณภาพชนิดหนึ่ง ซึ่งดำเนินงานอย่างมีระบบทุกส่วนของโครงการ และปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินงานจะได้รับการวิเคราะห์อย่างละเอียด ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลกระทบ จะได้รับการตรวจสอบประเมินผลทุกขั้นตอน ส่วนใดมีปัญหาจะมีการพิจารณาย้อนกลับเพื่อให้มีการดำเนินงานใหม่จนกว่าจะเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

5. ให้ข่าวสารในการตัดสินใจในการบริหารโครงการแก่ผู้บริหาร การประเมินผลโครงการ จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงอุปสรรคปัญหา ข้อดีข้อเสีย ความเป็นไปได้และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการนั้นเสีย และผลของการประเมินผลโครงการอาจเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายของผู้บริหาร

6. เพื่อเป็นประโยชน์แก่การวางแผนในโครงการต่อเนื่อง จากข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคหรือข้อบกพร่องของโครงการที่เคยดำเนินการไปแล้ว สามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการวางแผนโครงการต่อเนื่องที่ดำเนินต่อมาได้ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้

7. มีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้บริหารงานตามโครงการ เพราะการประเมินผลโครงการมิใช่เป็นการควบคุมหรือสั่งการอย่างเฉียว แต่เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไข และเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติโครงการโดยลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจ ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปและมากขึ้น

จากความสำคัญของการประเมินผลโครงการดังกล่าว สรุปได้ว่าการประเมินผลโครงการมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารโครงการทราบคุณภาพของโครงการที่จัดขึ้นว่า สามารถสนองต่อความต้องการของสังคมหรือสามารถแก้ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นได้เพียงใด นอกจากนั้นยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินโครงการต่อไป หรือจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงการให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในขณะที่โครงการกำลังดำเนินการ และส่งผลให้โครงการนั้นสามารถดำเนินไปได้ด้วยมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ทุกประการ

รูปแบบการประเมินโครงการ รูปแบบการประเมินมีหลายประเภท สำหรับ รูปแบบที่จะนำเสนอต่อไปนี้ เป็นรายละเอียดของรูปแบบการประเมินแบบต่าง ๆ สมคิด พรหมจรรย์ (2542, หน้า 43-64) ได้นำเสนอไว้ทั้งหมด 8 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler)

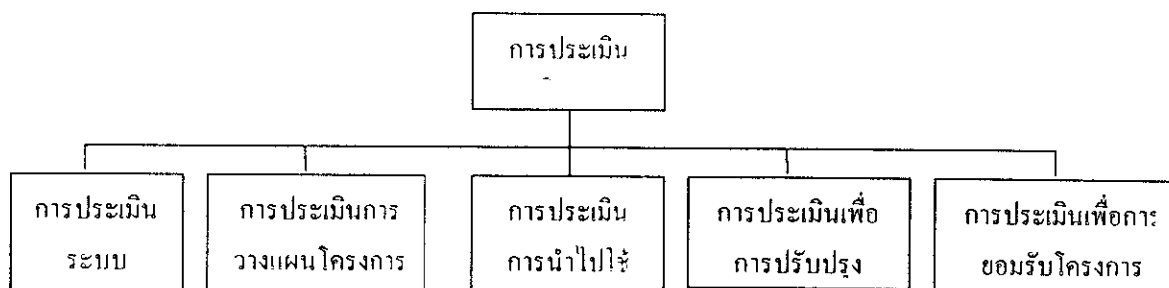
ไทเลอร์ (Tyler, 1986) ได้ให้ความหมายของการประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง ไทเลอร์ ได้นำเสนอกรอบความคิดของการประเมินโครงการโดยแบ่งการประเมิน ออกเป็น 6 ส่วนคือ

1. การประเมินวัตถุประสงค์ (Appraising Objectives)
2. การประเมินแผนการเรียนรู้ (Evaluating the Learning Plan)
3. การประเมินเพื่อแนะแนวในการพัฒนาโครงการ (Evaluation to Guide Program Development)
4. การประเมินเพื่อนำโครงการไปปฏิบัติ (Evaluating Program Implement)
5. การประเมินผลลัพธ์ของโครงการทางการศึกษา (Evaluating the Outcome of an Educational Program)
6. การติดตาม (Follow up) การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation)

2. รูปแบบการประเมินของอัลคิน (Alkin)

อัลคิน (Allkin, 1972) ได้เสนอรูปแบบการประเมินเรียกว่า CSE (Center for the Study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวความคิดของอัลคิน คือการประเมินเพื่อการตัดสินใจ อัลคินได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโครงการตามความคิดของอัลคินนั้น การประเมินจะต้องประกอบด้วย การจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจในการประเมินจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องประเมินในเรื่องต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการอธิบายหรือพรรณาสภาพของระบบเพื่อเปรียบเทียบ สภาพที่แท้จริงและความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น การประเมินระบบจะช่วยทำให้สามารถกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่เหมาะสม สิ่งที่จะต้องศึกษา ได้แก่ ความต้องการของประชาชน ชุมชนและสังคมที่มีต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน
2. การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planing) เป็นการประเมินเพื่อที่จะหาข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการตัดสินใจพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมของโครงการ นักประเมินต้องหาข้อมูลที่แสดงความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมาย พร้อมกับประเมินผลที่จะได้รับจากการใช้วิธีดำเนินการต่าง ๆ ด้วย
3. การประเมินการนำไปใช้หรือการดำเนินโครงการ (Program Implementation) เป็นการประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินของโครงการนั้นได้เป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้หรือไม่ และผลที่เกิดมีความสอดคล้องกับสิ่งแผนที่ไว้เพียงใด
4. การประเมินเพื่อการปรับปรุงโครงการ (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อมูลที่ใช้ในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และมีผลที่ไม่คาดคิดมาก่อนเกิดขึ้นบ้างหรือไม่
5. การประเมินเพื่อการยอมรับโครงการ (Program Certification) ขั้นตอนนี้ นักประเมินต้องหาข้อมูลข่าวสาร รายงานต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อใช้ข้อมูลในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของโครงการและศักยภาพในการสรุปอ้างอิงไปสู่สถานการณ์อื่น ๆ หรือนำไปใช้กับโครงการในสถานการณ์อื่น ๆ ได้กว้างขวางเพียงใด ควรดำเนินโครงการในลักษณะใด สรุปรูปแบบการประเมินของอัลคินได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงรูปแบบการประเมินโครงการของอัลคิน

3. รูปแบบการประเมินของโพรวิส (Provus)

โพรวิส (Provus 1971 อ้างถึงใน สมคิด พรหมจักษ์, 2542, หน้า 47-49) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐาน เพื่อเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับผลปฏิบัติของแผนงาน เขาอธิบายว่ามีความไม่สอดคล้องกัน 5 ชนิดที่สามารถศึกษาได้จากการใช้แผนงาน คือ ความไม่สอดคล้องที่ไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการดำเนินงาน และกำหนดผลที่คาดหวังจะได้รับจากการดำเนินงาน

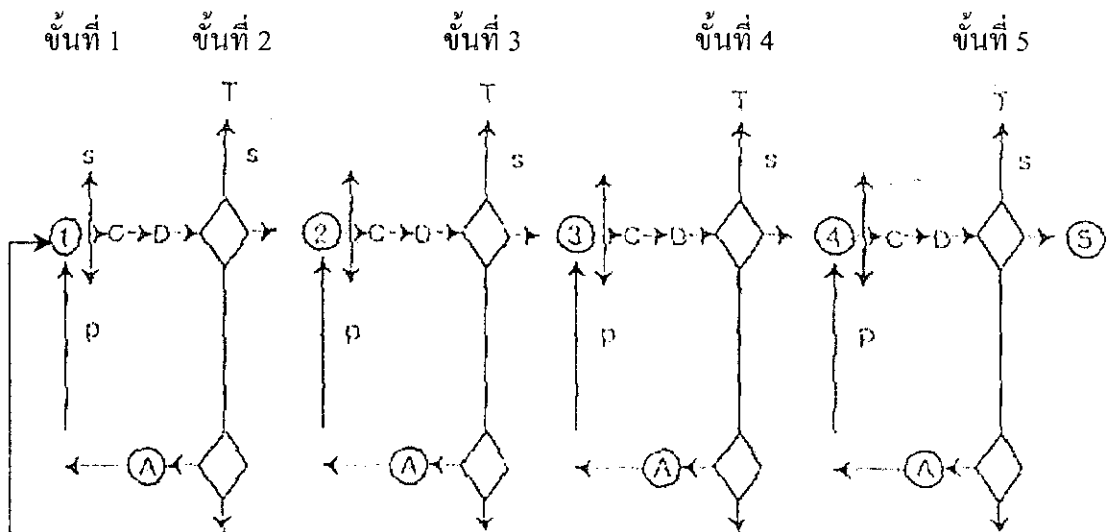
ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อม เป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน

ขั้นที่ 4 ผลผลิตที่เกิดจากโครงการ

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และกำไร

ตามรูปแบบนี้ การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคนหนึ่ง ที่ได้วางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการไว้ ต่อจากนั้นการประเมินต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่เป็นรูปแบบที่ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับในทุกขั้นตอนของการประเมินดังกล่าวข้างต้น และตลอดโครงการอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบการประเมินความไม่สอดคล้องของโรวีต

S หมายถึง มาตรฐาน (Standard)

T หมายถึง ขกเลิก (Terminate)

P หมายถึง การดำเนินการ (Program Performance)

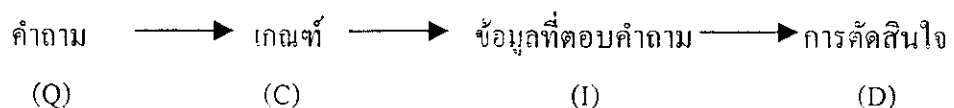
A หมายถึง การเปลี่ยนแปลง (Alteration)

C หมายถึง เปรียบเทียบ (Compare) เกี่ยวกับ P หรือ S

D หมายถึง สารสนเทศที่แสดงความไม่สอดคล้อง (Discrepancy Information)

การประเมินในแต่ละขั้นตอนถ้าหากพบข้อบกพร่องก็แก้ไขปรับปรุงในขั้นตอนนั้น ๆ

ด้วยวิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving) ซึ่งประกอบด้วยการถามตัวเองให้ได้คำตอบว่าทำไม จึงเกิดข้อบกพร่องนั้น ๆ มีอะไรเป็นสาเหตุ และวิธีการใดสามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่มาจากสาเหตุนั้น สำหรับขั้นตอนในการแก้ปัญหามีดังนี้



เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินถึงขั้นที่ 5 ถ้าจะดำเนินการหรือเริ่มวงจรใหม่ก็ต้องทำการออกแบบใหม่ โดยปรับให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การทงทุน ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของปัจจัยเบื้องต้น

4. รูปแบบการประเมินของสคริฟเว่น (Scriven)

สคริฟเว่น (Scriven, 1972) ได้ให้ความหมายของการประเมิน คือ การรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลและการกำหนดเกณฑ์ประกอบการประเมิน

เป้าหมายสำคัญของการประเมินคือ การตัดสินใจคุณค่าของโครงการ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินมี 2 ประการคือ

1. การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เพราะการประเมินช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

2. การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจในคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป

5. รูปแบบการประเมินของสเตค (Stake)

สเตค (Stake, 1975) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของ ครอนบาค และสคริฟเวนเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ ในการประเมินของสเตค ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในการประเมินโครงการ การประเมินตามความเห็นของสเตค หมายถึงกระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าของโครงการ จุดมุ่งหมายของการประเมินคือ เพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ การประเมินตามแนวคิดของสเตค ผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลแท้จริงให้ได้ เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมาย และวิธีการเก็บข้อมูลมีหลายวิธี ข้อมูลที่ต้องการคือข้อมูลที่นำมาใช้เพื่อการอธิบาย และการตัดสินใจ ตามรูปแบบการประเมินนี้ ได้จำแนกสิ่งที่จะต้องพิจารณาในการประเมินออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. สิ่งนำหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) หมายถึงสภาพเงื่อนไขที่มีอยู่ก่อนแล้ว หรือปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินโครงการ

2. การปฏิบัติ (Transaction) หมายถึง กิจกรรมดำเนินการ กิจกรรมที่ปฏิบัติ เช่นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับครูและนักเรียน พฤติกรรมระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน เป็นต้น

3. ผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงาน (Outcomes) หมายถึงผลผลิตที่เกิดขึ้นจากโครงการ

6. รูปแบบการประเมินของ เคริกแพตทริก (Kirkpatrick)

เคริกแพตทริก (Kirkpatrick, 1978) เห็นว่า การประเมินผลการอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการคือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ให้อะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรม การฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

แนวทางการประเมินของแพตตันมี 4 ลักษณะคือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
2. ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียน โดยตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติ (Attitude)
3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่
4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

7. รูปแบบการประเมินของแพตตัน (Patton)

แพตตัน (Patton, 1978 อ้างถึงในสมคิด พรหมจักษ์, 2542, หน้า 63 - 64) ได้เสนอแนวคิดและแนวทางการประเมิน ดังนี้

1. หลักการในการประเมิน การประเมินโครงการ นักประเมินควรให้ความสำคัญกับผู้บริหาร หรือกลุ่มลูกค้าที่จะใช้ผลการประเมินนั้น ๆ คำถามเพื่อการประเมินหรือตรวจสอบควรเกิดจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเหล่านั้น หรือต้องเป็นความอยากรู้อยากเห็น หรืออยากใช้ข้อมูลผลการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง ไม่ใช่ใช้ความอยากรู้อยากเห็นของนักประเมินเป็นกรอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน

2. ขั้นตอนการดำเนินการประเมิน แพตตัน ได้เสนอแนวทางในการประเมิน โดยเฉพาะการดำเนินการเพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ของการประเมิน โดยแบ่งกิจกรรมเป็น 3 ขั้นตอน คือ

2.1 กำหนดประเภทหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการโดยพิจารณาว่ามีใครบ้างที่เกี่ยวข้องกับโครงการที่จะประเมินหรือเป็นต้องการใช้ผลการประเมินเช่น ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการคนอื่น ๆ

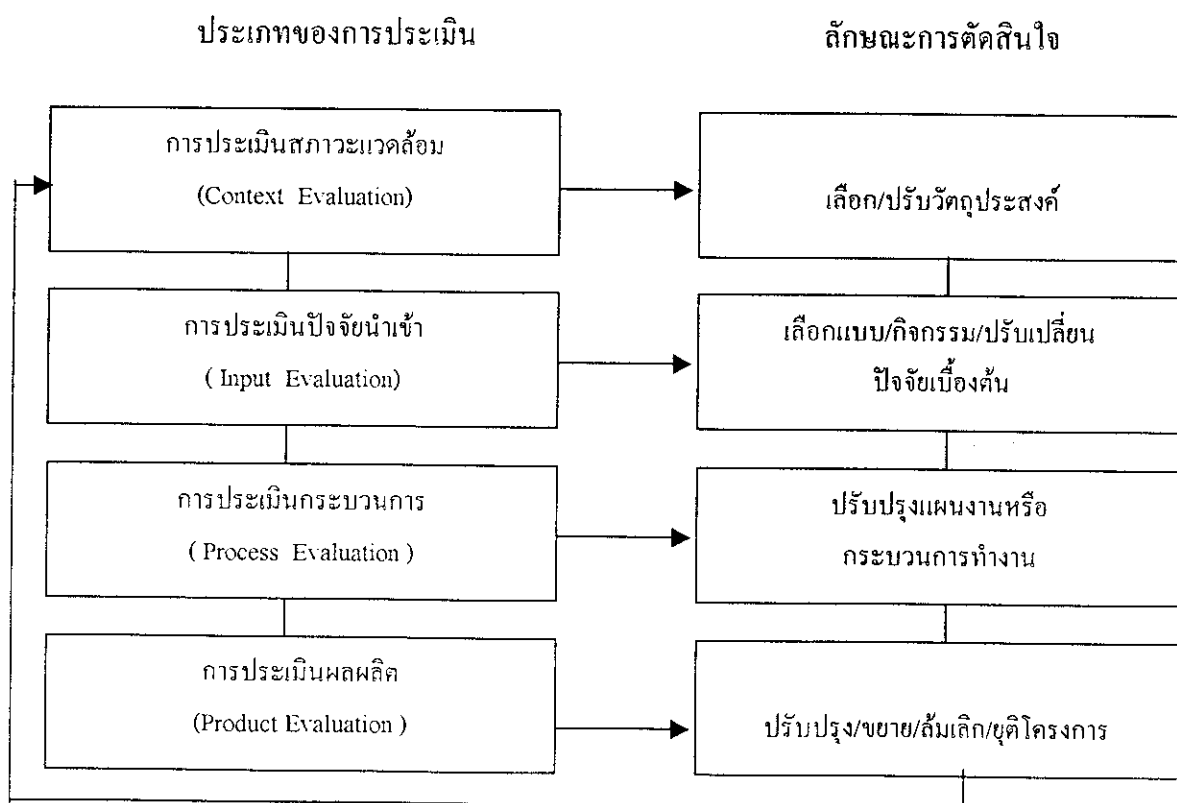
2.2 สัมภาษณ์ สอบถามผู้เกี่ยวข้องที่ได้จากข้อ 1 เพื่อรวบรวมความเห็น หรือความต้องการว่ากลุ่มบุคคลเหล่านั้นต้องการทราบผลการดำเนินงานโครงการลักษณะใดบ้าง ต้องการใช้อะไรในการประเมินในเรื่องใด หรืออยากรู้อะไร

2.3 จัดหมวดหมู่คำถาม หรือความอยากรู้อยากเห็น หรือความต้องการใช้อะไรของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโครงการแล้วกำหนดเป็นรายการคำถามหลัก ๆ เพื่อการประเมิน เช่น การดำเนินงานโครงการทำได้ตามแผนเพียงใด เกิดปัญหาในลักษณะใดบ้าง ผลการดำเนินงานของโครงการทำได้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจการอบรมครั้งนี้

หรือไม่ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เจตคติเพิ่มมากขึ้นเพียงใด หรือการดำเนินโครงการก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

8. รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebaem)

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebaem, 1985) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน เรียกว่า ชิปปี้โมเดล (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ ใช้ควบคู่กับการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำย่อมาจากคำว่า Context, Input, Process, Product สตัฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ เลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญ มุ่งประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ประเภทของการประเมินและลักษณะการประเมินการตัดสินใจ ตามกรอบความคิดของรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ แสดงได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินกับการตัดสินใจในแบบจำลองชิปปี้

การประเมินตามโมเดลนี้เป็นการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆอย่างถูกต้อง การประเมินตามโมเดลนี้ประกอบด้วยการประเมิน 4 ประเภท คือการประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิตดังรายละเอียดต่อไปนี้

การประเมินบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของโครงการ คือ

1. วัตถุประสงค์จะต้องสมเหตุสมผล
2. วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมจะต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายของหน่วยงาน

การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้โครงการบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ภายใต้ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น งบประมาณ วิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมการประเมินตามแนวทางนี้จะต้องกำหนดเกณฑ์ขึ้นแล้วเก็บข้อเท็จจริง วิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งขึ้นจะทราบความเหมาะสม ของแต่ละแนวทาง

การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินความเหมาะสมของการนำโครงการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริง เพื่อชี้จุดเด่นและจุดด้อยของโครงการอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงโครงการ และกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น กิจกรรมใดมีปัญหาอุปสรรค ก็จะได้แก้ไขทันที

การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมว่ามีมากน้อยเพียงใด ช่วยพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการว่าได้บรรลุผลตามต้องการหรือไม่ ควรจะดำเนินการโครงการต่อไป หรือปรับปรุงแก้ไข หรือยุติการดำเนินการหรือพิจารณากว้าง ๆ ในแง่ของผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดจากโครงการ หากต้องการทราบการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ระยะเวลาในการติดตามผล (Stufflebaem, 1985, pp. 169-179)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524, หน้า 67) ได้ให้ความเห็นว่า การใช้แบบจำลองซิปปี้ อย่างเต็มรูปแบบจะทำให้ได้สารสนเทศแบบสะสม กล่าวคือ การตัดสินใจหลังจากการประเมินสถานะแวดล้อมแล้วจะเป็นแนวทางสำหรับการประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิตผล ที่จะได้ย้อนกลับไปสู่การตัดสินใจเลือกวัตถุประสงค์และการแนะแนวทางในการจัดโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์อีกด้วย ดังนั้น รูปแบบจำลองซิปปี้ นอกจากจะใช้เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมแล้ว ยังสามารถช่วยในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมได้ด้วย

จากรูปแบบของการประเมินโครงการทั่วไปดังกล่าวมานี้ มีลักษณะสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และการดำเนินงานของโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในกรณีที่มีการประเมินโครงการบรรพชาสามเณร และอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนของมหาวิทยาลัย มีลักษณะสอดคล้องกับการประเมินของสคริฟเวน คือเป็นแบบการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เพื่อบ่งชี้จุดเด่นและจุดด้อย ของการฝึกอบรมซึ่งจะนำไปปรับปรุงกิจกรรมแผนการฝึกอบรมทันทั่วทั้งที่ และแบบการประเมิน รวมสรุป (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมิน หลังโครงการสิ้นสุดลงแล้ว มีจุดมุ่งหมาย เพื่อตัดสินใจในคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อเสนอแนะแนวทาง การปรับปรุงโครงการอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับหลักการประเมินของแพคตัน คือมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหของงานประเมินโดยเฉพาะประเด็นที่ได้รับ การวิจารณ์ว่าประเมินแล้ว ไม่ได้นำไปใช้ หรือผู้บริหารมองว่า ผลการประเมินไม่ตรงกับข้อมูลที่ต้องการใช้ประกอบการ ตัดสินใจ แต่รูปแบบที่เหมาะสมจะใช้เป็นกรอบความคิด ในการประเมินผลโครงการบรรพชา สามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนดังกล่าวมากที่สุด คือ แบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม เพราะเป็นรูปแบบเพื่อหาข้อมูลประกอบการ ตัดสินใจอย่างถูกต้อง ต่อเนื่อง ตลอดเวลา และครอบคลุมทุกส่วนเนื้อหามากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบการประเมินชิปปี้ มาประยุกต์ ใช้ในการประเมินโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การประเมินแบบชิปปี้ที่ใช้ในการตัดสินใจประกอบ ไปด้วยการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation) หรือสถานะแวดล้อม เป็นการประเมิน สภาพแวดล้อมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับโครงการเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้อง ของวัตถุประสงค์ของโครงการกับนโยบายหลักของหน่วยงานหรือขององค์กร ความจำเป็นของ โครงการ และความเป็นไปได้ในการนำโครงการไปสู่การปฏิบัติซึ่งโดยทั่วไปแล้วนิยามศึกษาใน 6 ประเด็นหลักคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และ ด้านสิ่งแวดล้อม (ทวีป ศิริวิเศษ, 2544, หน้า 127) การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อมมีลักษณะ เด่น ๆ ที่สำคัญมากมาย จัดเป็นการวิเคราะห์ขนาดใหญ่เป็นตัวกำหนดขอบเขตของ การประเมิน การบรรยายและการวิเคราะห์บริบท หรือสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบถึงตัวแปร

ที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมาย การประเมินบริบทหรือการประเมินสถานะแวดล้อมทำให้ได้มาซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ โดยอาศัยการวินิจฉัย การจัดเรียงลำดับปัญหา ให้สอดคล้องกับความต้องการของที่ประชุมและสถานการณ์

สำหรับการประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อมมี 2 วิธี ได้แก่ Contingency Model เป็นการประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม เพื่อหาโอกาสและแรงผลักดันจากภายนอกระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาช่วยพัฒนา ส่งเสริมโครงการให้ดีขึ้นในที่นี้คือประเมินความต้องการโครงการของผู้เข้าร่วมโครงการและ Congruence เป็นวิธีการประเมินโครงการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติจริง กับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การประเมินแบบนี้ทำให้เราทราบว่าวัตถุประสงค์ใดบ้างที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งในการประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อมโดยทั่วไป ควรจะใช้การประเมินทั้งสองวิธีข้างต้น เพราะ Congruence เป็นกาตรวจสอบความถูกต้องของวัตถุประสงค์ ในขณะที่ Contingency Model เป็นไปเพื่อการปรับปรุง สารสนเทศที่ได้จากการประเมินบริบทจะนำไปใช้เพื่อเลือกหรือปรับวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย หรือตั้งคตามบทบาทภารกิจที่องค์กรผู้ดำเนินโครงการนั้นรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre- Implementation Evaluation)

ดังนั้น การประเมินบริบทหรือสถานะแวดล้อม ของโครงการ จึงเป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์หลักของโครงการกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และความคิดเห็นของผู้บริหาร เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับความต้องการของสังคมในการปลูกฝังเยาวชน ด้านความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การใส่ใจอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความมีวินัยในตนเอง และการห่างไกลยาเสพติด

2. การประเมินปัจจัยป้อน หรือปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินความพร้อมทั้งในแง่ของความเหมาะสมและความพอเพียงของทรัพยากรต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการรวมทั้งแนวทางการจัดการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ในการดำเนินโครงการ เป็นการจัดหาข้อมูลเพื่อให้ตัดสินใจความเหมาะสมของแผนงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นโดยดูว่าข้อมูลนั้นจะมีส่วนช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งจะประเมินในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ความสามารถของหน่วยงานหรือตัวแทนในการจัดโครงการ ยุทธวิธีที่ใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ และการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้โครงการดำเนินไปได้ เช่น ความเพียงพอของบุคลากรของโครงการ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความเพียงพอในด้านงบประมาณ ความเพียงพอของสวัสดิการ ความเหมาะสม ของหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม ความพร้อมของสื่อการฝึกอบรม ความเหมาะสมของเอกสารการฝึกอบรม และ

ความพร้อมของสถานที่จัดโครงการ การประเมินปัจจัยนำเข้านี้ จะช่วยให้ข้อมูล ที่ตัดสินใจได้ว่า การตั้งวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติควรเป็นอย่างไร ใช้ทรัพยากรกำลังเท่าใด วางแผนและดำเนินการอย่างไร ซึ่งแตกต่างจากการประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อมในส่วนที่ว่า การประเมินปัจจัยนำเข้าเป็นการ ทำเฉพาะกรณีนั้น ๆ และวิเคราะห์ภายในโครงการเท่านั้น

รูปแบบของคำถามที่ใช้มีมากมาย เช่น วัตถุประสงค์จะกำหนดวิธีดำเนินการได้หรือไม่ และจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ วิธีการที่กำหนดนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ จะดำเนินการกับยุทธวิธีที่เลือกมาอย่างไร คำถามต่าง ๆ เหล่านี้จะแสดงถึงความสำคัญของการประเมิน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า เพื่อจะได้เป็นตัวกำหนดยุทธวิธี เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคำถามที่ใช้จะมีตั้งแต่ระดับกว้าง ๆ และคำถามเฉพาะ สารสนเทศที่ได้จาก การประเมินในส่วนนี้จะนำไปใช้เพื่อการเลือกหรือปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าทั้งในเชิงปริมาณและเชิง คุณภาพ ทั้งแนวทางหรือกิจกรรมการดำเนินโครงการที่เหมาะสม ซึ่งคาดว่าจะช่วยให้โครงการ บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre - Implementation Evaluation) เช่นเดียวกัน

ดังนั้น การประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการจึงเป็นการประเมิน ความเพียงพอของ บุคลากรในโครงการ ความเหมาะสมเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ของวิทยากร ความเพียงพอ ในด้านงบประมาณที่ได้รับ ความเหมาะสมของสวัสดิการ ความเหมาะสมของหลักสูตรการ ฝึกอบรม ความพร้อมของสื่อการฝึกอบรม ความเหมาะสมของสถานที่จัดโครงการ คุณสมบัติ ด้านอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย แผนงาน หรือโครงการว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคใด ๆ หรือไม่อย่างไร มีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใด การประเมินกระบวนการได้รวมเอาสารสนเทศ จากการกำกับติดตามหรือกำกับดูแล (Monitoring) มาใช้เพื่อประเมินด้วย การกำกับดูแล จึงเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินกระบวนการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานของโครงการ ที่พึงกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบเป็นระยะ ๆ ว่ามีการปฏิบัติจริงหรือไม่ ปัจจัยนำเข้า สามารถที่จะนำไปใช้ได้ทันที่หรือไม่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การให้บริการตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด และตรงตามตารางเวลาที่ได้วางไว้ใน แผนงานหรือไม่ โดยการกำกับดูแลนั้นต้องให้ความสนใจต่อการปรับปรุงปัจจัยนำเข้าให้เป็น ผลลัพธ์ และสามารถแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงานได้ทันที่

สำหรับยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการมี 3 วิธีได้แก่ ประการแรก แสดงให้เห็น หรือกระตุ้นเตือนถึงศักยภาพของทรัพยากรที่ก่อให้เกิดความล้มเหลวในโครงการ เช่น ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลในกลุ่มบุคลากรและนักศึกษา วิธีการสื่อสาร การให้เหตุผล ความเข้าใจและเห็น
 พ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ของแผนการโดยผู้เกี่ยวข้องในแผนการนั้น และผู้ที่ได้รับผลกระทบ
 จากแผนการ ความพอเพียงของทรัพยากรอุปกรณ์อำนวยความสะดวก บุคลากร ปฏิทินปฏิบัติการ
 เป็นต้น ประการที่สอง เกี่ยวกับการวางโครงการระหว่างดำเนินโครงการนั้น ประการสุดท้าย
 ยุทธวิธีในการประเมินกระบวนการจะบอกลักษณะสำคัญใหญ่ ๆ ของโครงร่างโครงการ เป็นต้นว่า
 มโนทัศน์ของการสอนและประมาณของการอภิปรายที่จะมี ในความหมายนี้บรรยายว่าเกิดอะไรขึ้น
 สารสนเทศนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการกำหนดว่า วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จหรือไม่บรรลุ
 ผลสำเร็จ สำหรับส่วนประกอบที่เป็นหัวใจสำคัญของการประเมินกระบวนการมี 4 อย่าง ได้แก่
 การจัดทำนักประเมินกระบวนการเดิมเวลา เครื่องมือที่เป็นสื่อในการบรรยายกระบวนการการร่วม
 ประชุมอย่างสม่ำเสมอระหว่างนักประเมินกระบวนการ และบุคลากรในโครงการ หรือแผนงานเอง
 และการปรับปรุงโครงร่างการประเมินอยู่เป็นระจํา

ดังนั้นการประเมินกระบวนการในที่นี้ จึงเป็นการประเมินความเหมาะสมของ การวาง
 แผนและการกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ใน หลักสูตรกับ
 การปฏิบัติจริง ความเหมาะสมด้านความรู้และประสบการณ์ของวิทยากร ความเหมาะสมของการ
 ใช้เอกสารประกอบการบรรยายของวิทยากร ความเหมาะสมของการจัดสภาพแวดล้อมและการ
 อำนวยความสะดวก ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาและการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร ความ
 เหมาะสมของระยะเวลาในการจัดโครงการ

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการ
 ดำเนินงานโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และประสพผลสำเร็จมากน้อย
 เพียงใด รวมทั้งมีผลข้างเคียง (Side Effect) อะไรเกิดขึ้นบ้างหรือไม่อย่างไร โดยอาศัยสารสนเทศ
 ที่ได้จากการประเมินบริบท การประเมินปัจจัยป้อนและการประเมินกระบวนการ มาร่วมพิจารณา
 ด้าน สารสนเทศที่ได้จากการประเมินผลผลิตจะนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุง ขยาย
 ล้มเลิก หรือยุติโครงการ ซึ่งเป็นการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ (Summative/ Post Evaluation)
 ทันทีที่กิจกรรมสุดท้ายของโครงการจบสิ้นลง ระเบียบวิธีโดยทั่ว ๆ ไปของการประเมินผลผลิต
 จะรวมถึงต่อไปนี้ด้วย คือ การดูว่าการกำหนดวัตถุประสงค์นั้นนำไปใช้ได้หรือไม่ มีการบรรลุ
 วัตถุประสงค์ระดับใดเกณฑ์ในการวัดที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมคืออะไร
 เปรียบเทียบผลที่วัดมาได้ด้วยเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) หรือมาตรฐานสัมพัทธ์ (Relative
 Criterial) ที่กำหนดไว้ก่อนและทำการแปลความหมายถึงเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอาศัยรายงาน
 การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการร่วมกัน

ดังนั้น การประเมินผลผลิต จึงเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ การบรรลุวัตถุประสงค์

ของโครงการเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา ความภูมิใจ
ในวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การมีวินัยในตนเอง การใส่ใจ
อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการห่างไกลจากยาเสพติด

กล่าวโดยสรุป การประเมินโครงการบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการประเมินหลังสิ้นสุดโครงการแล้ว (Post/
Summative Evaluation) ผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบการประเมินแบบ CIPP ของ แดเนียล สตัฟเฟิลบีม
(Stufflebeam, 1971) ประเมินโครงการประกอบไปด้วย ด้านบริบทของโครงการ (Context)
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Product) ทั้งนี้เพราะเห็นว่า
รูปแบบการประเมินแบบนี้ เป็นการประเมินที่จะทำการศึกษาค้นคว้าตรวจสอบทุกขั้นตอนของกระบวนการ
การฝึกอบรม และเป็นรูปแบบที่ให้ความสนใจต่อการประเมินโครงการในลักษณะที่เอื้ออำนวย
ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

การประเมินโครงการนี้ ผู้วิจัยคาดว่า การใช้แบบจำลองของชิปปี้ อย่างเต็มรูปแบบ จะทำ
ให้ได้ข้อมูลแบบครบถ้วน การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อมจะเป็นแนวทางที่นำไปใช้เพื่อ
เลือกหรือปรับวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความ
ต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และเป็นผลเพื่อปรับเปลี่ยนปัจจัยป้อนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
การประเมินปัจจัยป้อนจะเป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงแนวทางที่จะทำให้โครงการบรรลุเป้าหมาย
ได้อย่างเต็มที่ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และทราบถึงคุณภาพของเครื่องมือ การประเมิน
กระบวนการจะทำให้ทราบจุดเด่นจุดด้อย ปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการ
การประเมินผลผลิตจะทำให้ทราบผลสำเร็จของโครงการว่ามีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนได้ข้อมูล
ย้อนกลับไปทบทวนเครื่องมือ และเป็นแนวทางในการตัดสินใจ บทสรุปรวมยอดของโครงการ
เพื่อชักได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการในอนาคตให้มี
ประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของสังคมได้มากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จินตนา ชาญชัยศิลป์ (2532, หน้า 125) ได้ทำการวิจัยพบว่าการประเมินผลโครงการ
ฝึก อบรม การสร้างกลุ่มคุณภาพ ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้แบบจำลองชิปปี้
กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ผ่านการอบรมการสร้างกลุ่ม
คุณภาพงาน 6 รุ่น รวมทั้งสิ้น 426 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบ
สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ คะแนนเฉลี่ย และความ

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินพบว่า ในด้านบริบทมีความเหมาะสมอยู่ระดับมาก และข้อที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกในด้านนี้ คือ การส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็น การปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานด้วยปัจจัยเบื้องต้น พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง และข้อที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกด้านนี้ คือ วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ด้านกระบวนการ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ระดับมาก ความรู้หรือแนวคิดใหม่จากการประชุม กลุ่มย่อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ระดับปานกลาง และข้อที่ประเมินอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรกในด้านนี้คือ หลังจากการอบรมผู้เข้ารับการอบรมเคารพในสิทธิของผู้อื่น

ณัฐพร เล็กเลิศศิริวงศ์ (2536, บทคัดย่อ) ได้ประเมินผลโครงการฝึกอบรมเตรียม อาจารย์ใหญ่ประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยใช้รูปแบบการประเมิน ชิปปี้ (CIPP Model) ผู้เข้ารับการอบรมระหว่างวันที่ 1-26 มีนาคม 2536 จำนวน 40 คน วิทยากรที่เลี้ยง 4 คน ผู้บริหารโครงการ 3 คน และคณะดำเนินการ 3 คน ผลการศึกษาพบว่า วัตถุประสงค์ของ โครงการและนโยบายการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย การพัฒนา ผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นอย่างดี ส่วนด้านความสอดคล้องกับ ความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและความสอดคล้องระหว่างแผนการจัดการฝึกอบรมกับ งานที่ปฏิบัติงานจริง มีความสอดคล้องกันในระดับมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และวิทยากรและพี่เลี้ยง มีความเห็นว่า ความพร้อมของปัจจัยที่ใช้ในการฝึกอบรมมีอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านการจัดหาอาหารให้รับประทานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับวิชาแผนพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมแห่งชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านกระบวนการ พบว่า การวางแผนการดำเนินการโครงการฝึกอบรม การบรรยาย ของวิทยากร สถานที่ในการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านผลผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรพี่เลี้ยง เห็นว่าภาพการจัดการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ในระดับมาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมมีผลการอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกคน

เต็มจิต จันทคา (2539, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ อำเภอบ้านพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยใช้รูปแบบ การประเมินของเวลช์ ศึกษาประชากรคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 160 คน วิทยากรพี่เลี้ยง 9 คน และผู้บริหารโครงการ 9 คน ในการฝึกอบรมหลักสูตรศึกษานิเทศก์อำเภอ ประจำปีงบประมาณ 2539 รวมทั้งสิ้น 178 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความคิดเห็น แบบวิเคราะห์ เอกสารและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์หลักสูตรมีความสอดคล้องกับนโยบายฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาผู้บริหารการศึกษาและนโยบายการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา

ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2536-2536-9) และผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร/พี่เลี้ยง ผู้บริหารโครงการ มีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาวิชาการ กิจกรรมฝึกอบรมและการวัดผล ประเมินผลว่ามีความเหมาะสมในระดับมากและได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ควรปรับปรุงโดยคำนึงถึงเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม จริยธรรม วัฒนธรรม ประเพณี จิตวิทยา เทคโนโลยี ตลอดจน ข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านโครงสร้างหลักสูตร ควรปรับปรุงโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานจากปรัชญาการศึกษา นโยบายในการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ความต้องการของสังคมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านเนื้อหาวิชา การจัดประสบการณ์ ควรมีการปรับปรุงให้ผู้อำนวยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการบริหาร และปรับปรุงความเข้าใจของเนื้อหาในแต่ละวิชา ด้านวิทยากรควรพิจารณาเกณฑ์ การคัดเลือก วิทยากรสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและวิทยากรภายนอก เพื่อให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับ ประโยชน์จากการฝึกอบรม ด้านกิจกรรม ควรให้มีโอกาสศึกษาดูงานในภาคเอกชน อีกทั้งศึกษา ดูงานด้านการบริหารในต่างประเทศ ด้านการวัดผลและประเมินผล ควรปรับปรุงเกณฑ์การวัด และประเมินผลพฤติกรรมระหว่างการศึกษา ไม่ควรมีการประเมินพฤติกรรมระหว่าง การฝึก อบรม และประเมินสมรรถภาพทางกายไม่ควรมีการประเมินเป็นคะแนน ควรเน้นให้ความสำคัญ และสามารถนำไปปฏิบัติได้

เตือนใจ เกตุษา (2523, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินผลหลักสูตร ปริญญาตรี วิชาเอกวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยยึดรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ เป็นแนวทางในการประเมินผลวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตรกำหนดไว้ชัดเจนสามารถนำมาปฏิบัติได้
2. วิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. จำนวนหน่วยกิตที่กำหนดไว้ในแต่ละหมวดวิชาในหลักสูตรกำหนดไว้เหมาะสมดี
4. หลักสูตรควรจะมีมุ่งเน้นให้นักศึกษาสามารถทำงานด้านวัดผลการศึกษาได้ ทั้งระดับ มัธยมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับอนุบาลมากกว่าที่จะมุ่งเน้นแต่เฉพาะระดับมัธยมศึกษา แต่เพียงระดับเดียว ดังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฉบับปัจจุบัน
5. ควรเพิ่มเนื้อหาวิชาเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในโรงเรียนทะเบียนประวัติ และการวัดผลประเมินผลวิชาชีพไว้ในหมวดวิชาเอก
6. ประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับดี
7. นักจิตวิทยาเอกวัดผลการศึกษาและนักศึกษาฝึกงานด้านการวัดผลการศึกษาคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ จรรยาบรรณในวิชาชีพ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับดีมาก

บุญชู มั่งคั่ง (2543, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรชาวแก้มภูเขา ของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน จังหวัดสระแก้ว โดยใช้การประเมินรูปแบบชิปปี้ (CIPP Model) ประชากรได้แก่ คณะผู้ดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรชาวแก้มภูเขา 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผลการประเมินสรุปผลดังนี้ คือ ด้านบริบทพบว่า ผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อด้านบริบทได้แก่ วัตถุประสงค์และความสอดคล้องของโครงการโดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ผลการประเมินด้านปัจจัยป้อน พบว่า ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อด้านปัจจัยป้อนเบื้องต้นได้แก่ โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชา สิ่งอำนวยความสะดวก และความสะดวกของหน่วยงานโดยภาพรวม เห็นด้วยในระดับมาก ด้านกระบวนการ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อกระบวนการ ได้แก่ ขั้นตอนการดำเนินการ การจัดการฝึกอบรม การประเมินผล และการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยภาพรวม เห็นด้วยในระดับมาก ด้านผลผลิต ผู้ดำเนินการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อด้านผลผลิต ผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผลการฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรชาวแก้มภูเขา โดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก

บุญศรี แสงประเสริฐ (2531 อ้างถึงใน รัชชชานันต์ เชียงหวอง, 2545, หน้า 49) ได้ประเมินโครงการส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อประเมินโครงการส่งเสริมแพทย์สำหรับชนบท คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยเขตรับผิดชอบในภาคตะวันออกและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 12 จังหวัด ด้วยรูปแบบการประเมินชิปปี้ของสตัฟเฟิลบีม รูปแบบการประเมินของโพรวิส และการประเมินความสอดคล้องของสเตค เป็นพื้นฐานในการประเมินปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตของการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ แพทย์ พยาบาล และผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกนิสิต ระดับจังหวัดจำนวน 94 คน นิสิตแพทย์โครงการส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบทมหาวิทยาลัยรุ่นที่ 1-6 จำนวน 188 คน บัณฑิตแพทย์โครงการส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท ชั้นปีที่ 1-3 จำนวน 36 คน และผู้บังคับบัญชาบัณฑิตแพทย์จำนวน 48 คน พบว่า ผู้สอบผ่านการคัดเลือกนิสิตตามโครงการส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท ทุกคนมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ เครื่องมือที่ใช้คัดเลือกนิสิตในระดับจังหวัดมีความเหมาะสมระดับปานกลาง การจัดการเรียนการสอนระดับเตรียมคลินิก ชั้นปีที่ 2 โดยเฉลี่ยมีความเหมาะสมระดับมาก นอกนั้น อยู่ในระดับปานกลาง นิสิตโครงการส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท คณะแพทยศาสตร์ ชั้นปีที่ 1-6 มีอัตราการ

สอบตกซ้ำชั้นโดยเฉลี่ยในทุกปีการศึกษา บัณฑิตแพทย์โครงการ ส่งเสริมการศึกษาแพทย์สำหรับชาวชนบท มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผู้บังคับบัญชาที่มีความเห็นว่า บัณฑิตแพทย์มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

พระมหาธีรพงษ์ มีโรสง (2541, บทคัดย่อ, หน้า 90-97) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการตัดสินใจบรรพชาเป็นสามเณรในพระพุทธศาสนา : ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการตัดสินใจบรรพชาสามเณรในจังหวัดนครศรีธรรมราชกับจังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ สามเณรที่บวชระยะยาวตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 3 วัด คือ วัดแจ้ง วัดพระมหาธาตุ วัดสระเรียง และจังหวัดขอนแก่นจำนวน 2 วัด คือ วัดธาตุ และวัดศรีนวล รวมทั้งสิ้น 400 รูป การเปรียบเทียบในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล มีตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) คือ การศึกษา ฐานะทางครอบครัว อาชีพ มารดา อาชีพบิดา สถานภาพสมรสของมารดา การมีชีวิตรอยู่ของมารดา การมีพุทธศาสนสถานประจำหมู่บ้าน ระหว่างพุทธศาสนสถานกับหมู่บ้าน การผ่านหน้าบ้าน ของพระภิกษุสามเณร ที่ออกบิณฑบาต ลักษณะการไปทำบุญ และความรู้สึกต่อพระภิกษุสามเณรขณะไปทำบุญ และมีตัวแปรที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) คือ อายุ บุคคลที่อาศัยอยู่ด้วยก่อนบวช เขตที่อยู่อาศัย การมีพระภิกษุสามเณรประจำพุทธศาสนสถาน การดื่กบวชกับพระภิกษุสามเณร การไปทำบุญที่พุทธศาสนสถาน การพูดคุยกับพระภิกษุสามเณรขณะไป ทำบุญที่พุทธศาสนสถาน และการเคยเป็นศิษย์วัด ส่วนที่เป็นแรงจูงใจพบว่า ด้านแรงจูงใจภายในไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อเปรียบเทียบเป็นภาพรวม พบว่า สามเณรในจังหวัดทั้งสองเป็นสามเณรที่บวชระยะยาวตั้งแต่ 2 ปีมาแล้ว ทำให้สามเณรเหล่านี้ผ่านกระบวนการของการอบรมในทางพระพุทธศาสนาโดยมีการอบรมที่ไม่ต่างกัน อีกอย่างหนึ่งคือ เด็กที่อยู่ในวัยรุ่นตอนต้นจะมีความต้องการทางด้านจิตทั่วไป เช่น ต้องการเพื่อน ต้องการความเป็นอิสระ ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อน ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง ต้องการแสดงความโดดเด่น ด้านแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก พบว่า สามเณรในจังหวัดนครศรีธรรมราชกับจังหวัดขอนแก่นมีแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .00$)

ไพบุลย์ เทพจินดา (2529, หน้า 262) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมการเป็นหัวหน้าระบบงานอุตสาหกรรมของบริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด ใช้รูปแบบการประเมินซีบีพี (CIPP Model) พบว่า โครงการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 6 รุ่น และรุ่นที่ 5 พบว่าผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ส่วนในด้านบริบท ด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 6 รุ่น โดยรุ่นที่ 5

ประเมินทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ผลการเปรียบเทียบการประเมินในรุ่นที่ 6 ไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบในด้านบริบททั้ง 6 รุ่น มีคู่ของรุ่นที่ 1 กับรุ่นที่ 5 แตกต่างกัน ส่วนคู่อื่น ๆ ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน

ภัทรา อธิษณาค (2529, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรการสาธารณสุขชุมชน (ผดุงครรภ์อนามัย) : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนผดุงครรภ์อนามัย ศูนย์อนามัยแม่และเด็กเขต 9 จังหวัดยะลา โดยศึกษาตามกรอบการประเมินของแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ด้วยการศึกษาข้อมูลจากประชากร 4 กลุ่ม จำนวน 539 คน คืออาจารย์ 43 คน นักศึกษา 220 คน ผดุงครรภ์อนามัย 165 คน และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผดุงครรภ์อนามัย 165 คน ผลการวิจัยสรุปว่าการกำหนดวัตถุประสงค์โครงสร้างและเนื้อหาสาระของหลักสูตรมีความเหมาะสมสอดคล้องกับระดับค่อนข้างมาก การประเมินปัจจัยเบื้องต้นด้านผู้สอนและผู้เรียนมีความเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรนี้ ในระดับค่อนข้างมาก ยกเว้นสื่อประกอบการเรียนการสอน เช่น ตำรา โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์การฝึกปฏิบัติและสถานที่เรียน พบว่า บางชนิดมีปริมาณค่อนข้างน้อย การประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอนโดยทั่วไป และในระดับรายวิชา ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีเพียงบางรายเท่านั้นที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย การประเมินผลผลิตผดุงครรภ์อนามัย ศูนย์อนามัยแม่และเด็กเขต 9 จังหวัดยะลา มีคุณลักษณะทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะทางวิชาชีพที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถตรงตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในระดับค่อนข้างมาก

วชิระ น้ำเพชร (2525, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการประเมินโครงการประชุมสัมมนาผู้แทนศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมเพื่อการจัดตั้งชมรมส่งเสริมกิจกรรมการเล่นดนตรีไทยโดยใช้รูปแบบการประเมินของชิปปี้โมเดล (CIPP Model) กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือผู้แทนศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม จำนวน 51 คน คณะกรรมการดำเนินการประชุมสัมมนาจำนวน 15 คน และคณะวิทยากร จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการและแบบติดตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อเรื่องเป็นคำร้อยละ คำขวัญนิเมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโครงการประชุมสัมมนาสอดคล้องกับนโยบายวัฒนธรรมแห่งชาติ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติและความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนามัธยมศึกษาเพียงพอในการดำเนินการจัดประชุมสัมมนาอย่างมีประสิทธิภาพการดำเนินการประชุมสัมมนาเป็นไปตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอน ส่วนในเรื่อง

ผลผลิตของโครงการนั้นยังไม่บรรลุเป้าหมายของโครงการ กล่าวคือชมรม ส่งเสริมกิจกรรมการเล่นดนตรีไทย ซึ่งจัดขึ้นภายในศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมยังมีจำนวน ที่ต่ำกว่าเกณฑ์อยู่มาก

วิธาน มณีงาม (2544, หน้า 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี บริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด ซึ่งประเมินจากความเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามรูปแบบการประเมินแบบซิปปา 4 ด้าน พบว่า ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ ของโครงการ และผลผลิต มีความเหมาะสมในระดับมาก แต่ในด้านปัจจัยเบื้องต้นและด้านกระบวนการ ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมมากขึ้น อันจะก่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้ระยะเวลาในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถได้สั้นลง และมีความถูกต้องปลอดภัยสูง ซึ่งจะเป็นหลักประกันให้บริษัท สามารถดำเนินการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งโดยภาพรวมของการดำเนินการโครงการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านของทั้งผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมทั้ง 2 รุ่น ผ่านเกณฑ์การดำเนินโครงการของผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการตามระดับที่กำหนดไว้

สมถวิล รัตนมาลัย (2531 อ้างถึงใน ฉัฐชากานต์ เชียงทอง, 2545, หน้า 49) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินการฝึกอบรมครูตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู ประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยประยุกต์ใช้รูปแบบของโดแนลด์ (Donald, 1969) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการฝึกอบรมครูและ ประเมินพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณธรรมของครูผู้สอนภายหลังการฝึกอบรมตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 รวมทั้งเพื่อศึกษาสภาพการใช้เอกสารหลักสูตร ภายหลังการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการฝึกอบรมในเขตการศึกษา 12 เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินในด้านการเตรียมการฝึกอบรมของผู้ดำเนินการฝึกอบรม พฤติกรรมของผู้ดำเนินการฝึกอบรม พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ขณะร่วมกิจกรรมแรกพบยามเข้ามตามนัด นั้นหนา การ ออกลา และสร้างเสริมคุณธรรม กิจกรรมรายงานผลการศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง และกิจกรรมประเมินผลประจำวัน กิจกรรมชมภาพทัศน์ ภาพเคลื่อนไหว กิจกรรมรายงานผลการปฏิบัติงาน จากชุดฝึกอบรมและผลการฝึกอบรม ส่วนการจัดทำเอกสารเตรียมการฝึกอบรม พฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมขณะร่วมกิจกรรมการศึกษา ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง และการดำเนินการของผู้ดำเนินการฝึกอบรม อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่กำหนด 2) พฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านคุณธรรมของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ภายหลังการฝึกอบรม เป็นไปตามเกณฑ์ประเมินที่กำหนด และ 3) ครูส่วนใหญ่ใช้แผนการสอนและคู่มือครูในการเตรียมการอันมากที่สุด และมีความคิดเห็นว่า หลักสูตรมีความจำเป็นมากในการเตรียม การสอน การได้รับ

บริการเอกสารหลักสูตรภายในโรงเรียนและในแต่ละชั้นเรียนมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ และมีปัญหาด้านเวลาเพื่อการศึกษาเอกสารหลักสูตรไม่เพียงพอ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และวรรณพร วิเชียรวงษ์ (2533 อ้างถึงใน ณัฐชากานต์ เชียงทอง, 2545, หน้า 48) ได้ประเมินโปรแกรมการประชุมปฏิบัติการเรื่อง การประเมินผลการเรียนของนิสิต โดยใช้แบบจำลองชิปปี้ ในการประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้ โดยเฉพาะเทคนิคการประเมินผลการเรียนของนิสิตคณะต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการในงานวิจัยนี้คือ คณาจารย์ต่าง ๆ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 40 คน วิธีการประเมินใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participate Observation) การสัมภาษณ์คณาจารย์ผู้เข้าร่วมประชุมและประธานอนุกรรมการจัดการประชุมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Interview) รวมทั้งการศึกษาเอกสาร ผลการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการประชุมปฏิบัติการมีความเหมาะสม เนื่องจากพัฒนามาจากความต้องการของคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับนโยบายหลักของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ที่มุ่งให้ความรู้พื้นฐานด้านการเรียนการสอนแก่คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยด้านทรัพยากรมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดการประชุม เช่น มีหน่วยพัฒนาคณาจารย์ หน่วยโสตทัศนศึกษากลาง ห้องประชุมบุคลากรและวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ และการดำเนินกิจกรรมประชุมส่วนใหญ่เป็นไปตามแผนที่กำหนด และผลการประชุมทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมเข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการ และระบบการประเมินผลการเรียนของนิสิต

ตำรวจ วรเชษฐคงคา (2534, บทคัดย่อ) ได้วิจัยผลของการฝึกอบรมทางศาสนาที่มีต่อการพัฒนาจิตลักษณะของนักเรียนที่เข้าร่วม โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อนที่วัดม่วง เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นนักเรียนชายชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, 5, 6 ปีการศึกษา 2533 จากโรงเรียนวัดม่วง โรงเรียนเพชรเกษม และโรงเรียนบางแค จำนวน 100 คน โดยแบ่งเป็นผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมทางศาสนาจำนวน 50 คน และผู้ที่ไม่เข้ารับการฝึกอบรมทางศาสนาจำนวน 50 คน การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้สถิติค่าที่แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง แบบสามทาง และใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟเมื่อพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมทางศาสนา มีการเปลี่ยนแปลงวินัยในตนเอง ทศนคติต่อพุทธศาสนา และการรับรู้ต่อการละเมิดศีลห้าสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่เข้ารับการฝึกอบรมทางศาสนา 2) ผู้ที่เข้ารับการอบรมที่มีความสามารถในการปรับตัว มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อพุทธศาสนาโดยรวม และด้านบทบาทของวัดและพระสงฆ์สูงกว่าผู้ที่ไม่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปรับตัว 3) ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับการ

ถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวมากมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อสหพุทธศาสนาสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่ได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง 4) ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมที่บิดามีระดับการศึกษาสูง มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อพุทธศาสนาตามหลักธรรมทางศาสนา สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่บิดามีการศึกษาต่ำ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวมาก 5) ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมซึ่งได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวมาก มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเชิงจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมและได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวมาก เฉพาะกลุ่มที่ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง 6) ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมที่ได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวมากมีการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ต่อการละเมิดศีลห้าสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ที่ได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวน้อย เฉพาะกลุ่มที่ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจสูง 7) ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมที่ได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวมาก มีการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ต่อการละเมิดศีลห้าสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่ได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวมาก เฉพาะกลุ่มที่ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ 8) ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมทางศาสนาที่ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ต่อการละเมิดศีลห้ามากกว่า ผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่ครอบครัวมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ เฉพาะผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดทางศาสนาจากครอบครัวมาก

สุณี หงษ์วิเศษ (2546, หน้า 88-89) ได้วิจัยเรื่องการประเมินโครงการณรงค์เพื่อป้องกันยาเสพติดในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาจากคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ จำนวน 22 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 15 คน นักเรียนที่ผ่านการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 60 คน ผู้ปกครองจำนวน 60 คน ครูประจำชั้น จำนวน 4 คน ครูอาจารย์ที่ผ่านการเข้าร่วมโครงการ จำนวน 4 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท (Context) ของโครงการซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของโครงการและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ในส่วนรวมนั้นเห็นว่ามีเหมาะสม แต่ยังมีในรายชื่อที่ยังไม่เหมาะสม ในเรื่องของวัตถุประสงค์ของกิจกรรมพบว่า การรับฟังการบรรยายและชมวีดิทัศน์เรื่องความกตัญญูต่อพ่อ-แม่ผู้มีพระคุณ จะทำให้นักเรียนมีความรู้เบื้องต้น มีจิตสำนึกในความรักพ่อ-แม่และกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ โดยไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดคิดเป็นร้อยละ 54.54 ปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการซึ่งประกอบด้วย เนื้อหา คุณภาพของบุคลากร ความเหมาะสมและความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ระยะเวลา งบประมาณ ในการดำเนินโครงการ ในส่วนรวมนั้นเห็นว่ามีเหมาะสม แต่ยังมีในรายชื่อที่ยังไม่เหมาะสมเกี่ยวกับเนื้อหาและคุณภาพของผู้สอนในเรื่องของการใช้สื่อในการนำเสนอเกี่ยวกับยาเสพติด คิดเป็นร้อยละ 45.45 ด้านกระบวนการ (Process) ของโครงการซึ่ง

ประกอบด้วยประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการประเมินกิจกรรมในโครงการ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสม แต่ยังมีในรายชื่อที่ยังเห็นว่าไม่เหมาะสมเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการในเรื่องของความต่อเนื่องในการประชุมคณะกรรมการดำเนินโครงการคิดเป็นร้อยละ 45.45 ด้านผลผลิต (Product) ของโครงการซึ่งประกอบด้วย ประเมินคุณลักษณะของนักเรียน และการแสดงออกของพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ประโยชน์ที่ได้รับ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเหมาะสม แต่ยังมีรายชื่อที่เห็นว่าไม่เหมาะสมในเรื่องของนักเรียนในปกครองแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับยาเสพติด ให้ครูหรือตำรวจทราบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 และโดยสรุปแล้วโครงการนี้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสมควรให้มีการดำเนินการต่อไป

โสภณ กาญจนะ (2529, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการของวิทยาลัยกลุ่มนครหลวง โดยใช้รูปแบบการประเมินของซีบีอี โมเดล (CIPP Model) ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักศึกษาในโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำลังอบรมอยู่ในปีการศึกษา 2528 และบัณฑิตในโครงการที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วซึ่งเข้ารับพระราชทานปริญญาในปีการศึกษา 2527 ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตและอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามจำนวน 2 ชุด ผลการประเมินปรากฏว่า วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2518 และพ.ศ. 2527 และแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 5 หลักสูตรสอดคล้องกับท้องถิ่น ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนมีความรู้ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ของผู้อบรมมีความพอใจในระดับสูงผลการอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ

อภิลิทธิ์ ชั่ววงษ์ศัญญาติ (2537, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมนักบริหารงานทางระดับสูง โดยใช้รูปแบบการประเมินซีบีอี (CIPP Model) พบว่า ด้านสภาวะแวดล้อมมีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโครงการกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่มาก ด้านปัจจัยนำเข้าที่เป็นหลักสูตรฝึกอบรมในส่วนที่เกี่ยวกับหัวข้อวิชา มีความเหมาะสมอยู่มาก ส่วนระยะเวลาที่ใช้กับหัวข้อวิชาที่มีความเหมาะสมอยู่มาก ปานกลาง สำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วิทยากร เอกสารการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่มาก สถานที่ฝึกอบรมที่สวนนงนุชมีความเหมาะสมมาก ส่วนสถานที่ฝึกอบรมที่กรมทางหลวงมีความเหมาะสมปานกลาง งบประมาณไม่เพียงพอ ส่วนด้านกระบวนการ กิจกรรมในการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่มาก และด้านผลผลิต ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

อัมพร สุขเกษม (2532 อ้างถึงใน รัชชากานต์ เชียงทอง, 2545, หน้า 48) ซึ่งได้ทำการประเมินโครงการสารคามพัฒนา โดยใช้รูปแบบการประเมินชิปปี้ (CIPP Model) ศึกษาสภาวะแวดล้อมปัจจัยเบื้องต้นและกระบวนการดำเนินงานว่ามีความเหมาะสมต่อการพัฒนาชนบท โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกาพัฒนา และมีความสามารถที่จะทำการพัฒนาโดยพึ่งตนเองได้หรือไม่ การวิจัยนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์บุคคล 5 กลุ่ม คือ กรรมการดำเนินงานศูนย์ประสานการพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม ผู้ทำงานในคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ กรรมการที่ปรึกษาสภาอำเภอ กรรมการหมู่บ้าน และประชาชนทั่วไป รวมจำนวน 325 คน ผลการประเมินสรุปได้ว่าโครงการสารคามพัฒนาเป็นโครงการที่มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาชนบทจังหวัดมหาสารคาม และผลการดำเนินโครงการเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการทุกประการ

อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยใช้รูปแบบชิปปี้ (CIPP Model) พบว่าจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเอกลักษณ์ในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับมาก โครงสร้างของหลักสูตรในเรื่องจำนวนหน่วยกิตรวม หน่วยกิตหมวดวิชา หน่วยกิตกลุ่มวิชา มีความเหมาะสม แต่หน่วยกิตกลุ่มวิชาภาษาและหน่วยกิตหมวดวิชาชีพพยาบาล ยังมีจำนวนหน่วยกิตอยู่ในระดับน้อย สำหรับเนื้อหาสาระของรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรด้านความสอดคล้องกับจุด มุ่งหมายของหลักสูตร ความน่าสนใจและทันสมัย ความเหมาะสมของจำนวนหน่วยกิตกับการจัดการเรียนการสอน การวัดผลการประเมินผลการเรียนการสอน และความมีประโยชน์ในการนำไปประกอบวิชาชีพพยาบาล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการเรียน การสอน โดยรวมมีความพร้อมและความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในด้านกระบวนการผลิต พบว่าการบริหารและการบริการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผลผลิตของหลักสูตรในด้านคุณลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพพยาบาลมีคุณลักษณะตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

แคทเธอรีน (Catherine, 1986) ได้ทำการศึกษาเรื่องการส่งเสริมการสอนในมหาวิทยาลัย โดยการศึกษาค้นคว้าจากประวัติและส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ซึ่งการศึกษานี้มุ่งศึกษาโครงการฝึกอบรมบัณฑิต และโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของอาจารย์ใหม่โดยเฉพาะอาจารย์ผู้ช่วยสอน และบัณฑิตผู้ช่วยสอน ผลการศึกษาด้านการปรับปรุงการสอน พบว่า การปรับปรุงการสอนซึ่งได้พัฒนาอย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา แต่การพัฒนาในระยะแรกไม่ประสบผลเนื่อง

จากโปรแกรมการปรับปรุงและพัฒนาการสอนขาดองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ขาดการจัดการที่ดี และการผลิตอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม นอกจากนี้ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงการสอนจะต้องเน้นหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ใหม่ และหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนา การสอนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสอน เช่น การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย รวมทั้งการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน ในการประเมินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสอน ของมหาวิทยาลัยคาร์เนกี เมลลอน ในปี ค.ศ. 1984-1986 ปรากฏว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็น อาจารย์ใหม่ ต้องการการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ทักษะการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เมสส์ (Mess, 1980) ได้ศึกษาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อครูใหญ่ในการประเมินผล และการพัฒนาความสามารถของครู พบว่า ควรให้ความสำคัญอย่างมากในการเตรียมและพัฒนาครู ใหญ่ ซึ่งทักษะที่จำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการวางแผน และทักษะ ผู้นำตามลำดับและที่จะต้องเตรียมและพัฒนาต่อไปประกอบด้วยความรู้และทักษะด้านเค้าโครงการ สอนทักษะการตัดสินใจตั้งการ และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ลีส์ (Leas, 1987, pp. 3266-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนเข้ารับตำแหน่งของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในมลรัฐโอไฮโอ พบว่า

1. จำนวน 3 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี หรือน้อยกว่านี้ เมื่อมาเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
2. กลุ่มตัวอย่างส่วนมากที่ผ่านโปรแกรมการเตรียมตัวก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารของ โรงเรียนประถมศึกษาเห็นว่า วิชาที่จะเปิดสอนควรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับบรรจุในโปรแกรม การเตรียมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
3. ผู้บริหารนั้นมีความรู้ในทฤษฎีการจัดองค์การ และทักษะการเป็นผู้นำสูงมากรวมทั้ง ทักษะการเข้าสังคม และมนุษยสัมพันธ์ การนิเทศและการประเมินผลของคณะผู้บริหารรวมถึงการ พัฒนาและการปรับปรุงหลักสูตร
4. ความพึงพอใจสูงสุดของโปรแกรมเตรียมตัวก่อนเข้ารับตำแหน่ง คือ เรื่องการฝึกงาน ทฤษฎีการจัดองค์การ พฤติกรรมผู้นำกฎหมายเกี่ยวกับโรงเรียน การเข้าสังคมมนุษยสัมพันธ์ การนิเทศ และการประเมินผลคณะผู้บริหารรวมทั้งการวิจัย
5. ประมาณสองในสามถึงในห้าของกลุ่มตัวอย่างเคยเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนรับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน โครงการฝึกอบรม ดังกล่าวข้างต้นจึงอาจสรุปได้ว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมมีความสำคัญยิ่งที่ทุกองค์การและ หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องตระหนักถึงและเห็นความจำเป็นของการประเมินโครงการฝึกอบรม

ทั้งนี้เนื่องจากผลการประเมินนั้น สามารถช่วยพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้การประเมินโครงการฝึกอบรมยังเป็นขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการฝึกอบรมที่ช่วยให้หน่วยงานได้ข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง โครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะประเมินโครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยอาศัยแนวคิดจากรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้ (CIPP Model) เป็นรูปแบบการประเมิน เพราะรูปแบบการประเมินแบบชิปปี้จะช่วยผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาได้ว่า การดำเนินงานของโครงการได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และกระบวนการที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร