

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต
วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มิถุนายน 2555

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต
วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต
วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
มิถุนายน 2555

พระมหาโชคดี เพชรมาก.(2555).การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของ

สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ ปร.ม.

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม อาจารย์

ดร.วรพิตย์ มีมาก

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการประเมินของรูปแบบของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พระธรรมทูตผู้ผ่านการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 รวม 108 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ จะทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ, หาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติอ้างอิง (t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต มีแนวโน้มไปในทางที่ดี
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน

AN EVALUATION OF THE DHAMMATUTA TRAINING PROJECT:
A CASE STUDY OF PAKNAMBHASICHAROEN TEMPLE BANGKOK.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University

June 2012

Chokdee Phetchmak. (2012). *AN EVALUATION OF THE DHAMMATUTA TRAINING PROJECT:
A CASE STUDY OF PAKNAMBHASICHAROEN TEMPLE BANGKOK.*

Master's Project. M.P.A. (Public Policy). Bangkok: Graduate School,
Srinakarinwirot University. Project Advisor: Assoc.Prof. Dr. Worapit Meemak.

The aim of this research was to evaluate *the Dhammatuta Training Project* undertaken by *the Dhammatuta Training Center, PaknamBhasicharoen Temple Bangkok*. The evaluation model of Donald L. Kirkpatrick was applied for this research.

The samples consisted of the total of 108 participants who took part in the *Dhammatuta Training Project* undertaken by *the Dhammatuta Training Center, Paknam Bhasicharoen Temple Bangkok*. The data collected through the validity and reliability-tested questionnaires were analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation), and inferential statistics (T-test and One Way Analysis of Variance).

The results of this research were as follows:

1. The evaluation of the project indicated positive tendency.
2. The participants with different age and position had different opinions in the aspect of learning evaluation.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์เรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรม
ทูตวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ของ ไซคดี เพชรมาก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(อาจารย์ จักรกิตติย์ ธนาคม)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร.สุรพล จรรยากุล)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ จักรกิตติย์ ธนาคม)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและได้รับคำแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอเจริญพรขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก อาจารย์ จักราทิตย์ ธนาคม อาจารย์ ดร.สุรพล จรรย์ยากุล อาจารย์กัลยา แซ่ฮั่ง และอาจารย์ ดร.นิติ มณีภาณุจน์ ที่ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมตลอดจนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำสารนิพนธ์นี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น และขอเจริญพรขอบคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ทุกรูปที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ท้ายสุดผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณ คุณพ่อโพธิ์ เพชรมาก และคุณแม่ประวีญ เพชรมาก สมาชิกทุกคนในครอบครัว และเพื่อนๆ นิสิทธิ์ร่วมรุ่นทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือให้กำลังใจและแสดงความห่วงใยผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ตลอดทั้งผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนประสบความสำเร็จในวันนี้

โชคดี เพชรมาก

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
การนิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
สมมุติฐานในการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรม	
ตามแนวคิดของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก(DoKirkpatrick).....	6
แนวคิดในการประเมินผลการฝึกอบรม.....	10
ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม.....	12
วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม.....	14
ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินการฝึกอบรม.....	15
ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม.....	16
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม.....	18
ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการฝึกอบรม.....	19
หลักการของพระธรรมทูต และแนวคิดในการเผยแผ่.....	19
งานพระธรรมทูตในประเทศไทย.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
การกำหนดประชากร.....	29
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
การอภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	69
ภาคผนวก ก	70
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	80

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตาราง 1 สถิติพระธรรมทูตผู้ผ่านการอบรม ปี 2552	2
2 ตาราง 2 โอวาทปาฏิโมกข์	21
3 ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
4 ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต	38
5 ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต	39
6 ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของพระวิทยากรในรายวิชา โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต	40
7 ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของบรรยากาศในการจัดอบรม โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต	42
8 ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	42
9 ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม	43
10 ตาราง 10 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมพระธรรมทูต	44
11 ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และการนำความรู้ ภายหลังจากได้รับการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	46
12 ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต ที่มีต่อหน่วยงาน	47

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการ ประเมินปฏิริยาการประเมิน การเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่ง	48
14 ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการประเมินปฏิริยาการประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรจำแนกตามอายุ	49
15 ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของอายุในการประเมินด้าน การเรียนรู้	50
16 ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมิน ปฏิริยา การ ประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมิน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามพรรษา	50
17 ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมิน ปฏิริยาการประเมิน การเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมิน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามระดับ การศึกษาจำแนกตาม ระดับการศึกษาทางธรรม	51
18 ตาราง 18 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น ของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตจำแนกตามระดับการศึกษาทางโลก	52
19 ตาราง 19 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต เกี่ยวกับสถานที่ในการจัดอบรม	53
20 ตาราง 20 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต เกี่ยวกับรูปแบบการจัดอบรมฯ	53
22 ตาราง 21 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตเกี่ยวกับวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมฯ ควรมีคุณสมบัติอย่างไร	54

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ตาราง 22 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต เกี่ยวกับลักษณะบรรยากาศในการ จัดการฝึกอบรมที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร	54
22 ตาราง 23 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการ ฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติอย่างไร	55
23 ตาราง 24 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต เกี่ยวกับการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องอำนวยความสะดวกที่มีความสำคัญในการฝึกอบรม	55
24 ตาราง 25 ความแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการ ประเมินปฏิบัติการประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และ การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร	62

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในด้านต่างๆ นับว่ามีผลต่อการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ โดยเฉพาะบทบาทของพระสงฆ์ที่เคยมีมาในอดีตลดลงไป ในปัจจุบันเราจะเห็นว่าบทบาทของพระสงฆ์ลดน้อยลงไปหลายด้าน มีประชาชนไม่น้อยที่เข้าใจว่า บทบาทของพระสงฆ์ในปัจจุบันอยู่ที่เป็นผู้กระทำพิธีกรรมบ้าง เป็นหมอดูบ้าง ประเด็นนี้ เป็นเรื่องที่สับสนในทางบทบาท บางคนเมื่อไม่เข้าใจบทบาทของพระสงฆ์อย่างแท้จริงก็พลอยเสื่อมศรัทธาในพระสงฆ์ไป จากปัญหาดังกล่าว พระสงฆ์ต้องปรับตัวและเพิ่มบทบาทด้านต่างๆ เพื่อชดเชยบทบาทที่สูญเสียไป การเผยแผ่หลักคำสอนด้วยวิธีต่างๆ เช่น งานพระธรรมทูตถือเป็นงานสำคัญส่วนหนึ่งของคณะสงฆ์ที่มีพระเถรานุเถระทุกระดับชั้นร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามลักษณะงานที่ปรากฏ การฝึกอบรมพระธรรมทูตถือเป็นภาระหน้าที่โดยตรงที่สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเป็นลำดับมา เพื่อเตรียมความพร้อมของพระธรรมทูตที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ให้มีความมั่นใจในการออกไปปฏิบัติหน้าที่ประกาศเผยแผ่พระสัทธรรมให้ซจรขยายไปในที่ทุกสถาน อันเป็นการสืบทอดและปฏิบัติตามเบื้องพระยุคลบาทของพระพุทธองค์ที่ทรงปฏิบัติเป็นแบบอย่างไว้ งานเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นงานหลักโดยตรงที่พระสงฆ์สาวกจะต้องใส่ใจเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้เพราะพระพุทธศาสนาที่ดำรงคงอยู่ตราบเท่าทุกวันนี้ได้ ก็ด้วยการที่พระเถรานุเถระจากอดีตจนถึงปัจจุบันต่างตระหนักและยึดมั่นในแนวทางแห่งธรรมที่พระพุทธองค์ทรงประกาศชี้แจงไว้แล้วช่วยกันสืบสานเผยแผ่ออกไปให้ปรากฏในหมู่ชน โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตได้ดำเนินการมาตั้งเพื่อเป็นการสร้างความเป็นเอกภาพและความเข้าใจให้เกิดร่วมกันซึ่งมีทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติ เพื่อฝึกหัดให้สามารถนำไปใช้ในการประกาศพระศาสนา เผยแผ่หลังธรรมให้แพร่หลายในหมู่ประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งเป็นเป้าหมายและเป็นหน้าที่โดยตรงของพุทธสาวกผู้สืบทอดมรดกธรรม ดังนั้นสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตจึงมีแนวคิดในการที่จะพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมของพระธรรมทูตให้มีความมั่นใจในการที่จะออกไปเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ และได้ประโยชน์สูงสุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสร้างอุดมการณ์ให้พระธรรมทูตมีความรู้ ความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทางหลักการ วิธีการ กระบวนการในการเผยแผ่พระสัจธรรม จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติให้เกิดผลที่แท้จริงนั้นต้องอาศัยการพัฒนาบุคคลากรให้มีศักยภาพในการทำงาน การฝึกอบรมพระธรรมทูตถือว่าการพัฒนาให้บุคคลากรมีความรู้ความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา อันเป็นการเพิ่มทักษะในการถ่ายทอดธรรมะแก่

ประชาชนทั่วไปจึงทำให้เกิดโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตขึ้น ซึ่งในแต่ละปีจะมีผู้เข้ารับการอบรมและผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังเช่นสถิติการอบรมของปี 2552 ตามตาราง ดังนี้

ตาราง 1 สถิติพระธรรมทูตผู้ผ่านการอบรม ปี 2552

สาย ที่	จำนวน จังหวัด ที่นิมนต์เข้า อบรม	นิมนต์เข้า อบรม/รูป	เข้าอบรม/รูป	ไม่เข้าอบรม/ รูป	จำนวน ผู้เข้าอบรม คิดเป็น ร้อยละ	จำนวนผู้ไม่ เข้าอบรม คิดเป็นร้อยละ
1	7	114	31	84	27.20	72.80
2	7	84	40	44	47.62	52.38
3	8	181	104	77	57.46	52.54
4	8	122	50	72	40.99	59.01
5	8	167	52	115	31.14	68.86
6	8	167	85	82	50.90	49.10
7	8	55	4	51	7.28	92.72
8	5	74	20	54	27.03	72.97
9	2	12	2	10	16.67	83.33

ที่มา : สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต พ.ศ.2552

จากตารางที่ 1 สถิติพระผู้ผ่านการอบรมซึ่งเป็นผลจากการดำเนินการโครงการฝึกอบรมทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง “การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” เนื่องจากกองงานพระธรรมทูตมีสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตเป็นหน่วยงานหลักซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมพระธรรมทูตประจำปี โดยมีคณะกรรมการสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตเป็นผู้กำหนดนโยบายแผนงานและวิธีดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้ทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของดอนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งสามารถทำให้ทราบได้ว่าโครงการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินครั้งนี้ไปปรับใช้ในการจัดการ

โครงการฝึกอบรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ทำให้พระสงฆ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการที่จะนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการสอนพุทธศาสนิกชนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านผู้บริหารโครงการ ผลที่ได้จากการวิจัยประเมินผลครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข วิธีการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้โครงการที่จัดทำขึ้นนั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ให้มากยิ่งขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางแบบอย่างเพื่อประยุกต์ใช้ในการประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตในรุ่นอื่นๆ ของสำนักงานฝึกอบรมพระธรรมทูตต่อไป

2. ด้านผู้บริหารนโยบาย ผลประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนการเผยแผ่ทางพระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตต่อไป

3. ด้านผู้บริหารนโยบาย ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข ส่งเสริม และพัฒนาในการจัดทำโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพระธรรมทูตผู้ผ่านการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 จำนวน 108 รูป

เนื้อหาของการประเมิน

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 โดยใช้รูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้ว่าผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกละเอียดอย่างไรจากการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ จากกลุ่มผู้ผ่านการอบรม

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) การประเมินผลเพื่อประสงค์ที่จะให้รู้ว่า การฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง

นิยามคำศัพท์

การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) หมายถึง การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตรุ่นที่ 45/2552 ให้รู้ว่าผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกละเอียดอย่างไรจากการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ สื่อทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา ฯลฯ และพอใจมากน้อยเพียงใด

การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) หมายถึง การประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพระธรรมทูตได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้ เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การประเมินของผู้เข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป

การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) หมายถึง การประเมินผลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมพระธรรมทูตเมื่อได้รับฝึกอบรมไปแล้ว ได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ เช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานเผยแพร่ หรือได้นำความรู้ ทักษะต่างๆ ที่ได้รับการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้กับงานและหน้าที่ในส่วนที่ตนรับผิดชอบหรือไม่

การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) หมายถึง การที่มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า การฝึกอบรมพระธรรมทูตได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานพระธรรมทูต มีผลประโยชน์หรือผลกระทบต่อพระธรรมทูตในทางที่ดี ถูกต้อง เหมาะสม มีความคุ้มค่าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับหลักสูตร การฝึกอบรม ตรงตามความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานพระธรรมทูต

กรอบแนวคิดการศึกษา

การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) ความเหมาะสมของ โครงการฝึกอบรม 1. เนื้อหาวิชาในการ ฝึกอบรม 2. วิทยากร 3. บรรยากาศในการ ฝึกอบรม 4. การดำเนินการ ฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ 5. วัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องอำนวยความสะดวก สะดวกในการฝึกอบรม	การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการเผยแผ่ ของพระธรรมทูต	การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) พฤติกรรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมในการนำ ความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation) ประโยชน์และ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อ หน่วยงานต้นสังกัด
---	--	--	--

รูปที่ 1 รูปแบบการประเมินโครงการของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

สมมุติฐานในการวิจัย

1. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต มีแนวโน้มไปในทางที่ดี
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)
2. แนวคิดในการประเมินการฝึกอบรม
3. หลักการพระธรรมทูต และแนวคิดในการเผยแผ่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของตน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น มีนักทฤษฎีการประเมินการฝึกอบรม ได้เสนอรูปแบบการประเมินการฝึกอบรมไว้มากมาย ซึ่งแต่ละรูปแบบก็จะมี ความแตกต่างกันบ้าง คล้ายคลึงกันบ้าง ตามแต่ลักษณะของโครงการฝึกอบรมที่ทำการประเมิน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโครงการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานรูปแบบทฤษฎีการประเมินการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริกเป็นรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจ ซึ่งมีลักษณะการประเมินที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้กับการประเมินผลการฝึกอบรมโดยเฉพาะและจะมุ่งเน้นผลการประเมินในทางลึกมากกว่าทางกว้าง กล่าวคือ มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเป็นหลัก มิได้มุ่งเน้นไปที่ตัวโครงการมากนัก ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประเมินแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะการประเมินในลักษณะกว้างเพื่อให้ครอบคลุมทั้งระบบของโครงการ อีกทั้งยังเป็นรูปแบบการประเมินที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการในลักษณะใดก็ได้ ทั้งในแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ ดังนั้นจึงเลือกมานำเสนอในครั้งนี้ ซึ่งเคิร์กแพทริกได้เสนอขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 4 ขั้นตอน มีสาระสำคัญดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้น มีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ระยะเวลา ฯลฯ และพอใจมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น ต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้

เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมาย และมีความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก เคิร์กแพททริก กล่าวว่าเมื่ออยู่บ่อยครั้งที่ผู้บริหารตัดสินใจล้มเลิก โปรแกรมการฝึกอบรมเสีย หรือไม่ก็ตัดสินใจให้ดำเนินการฝึกอบรมต่อไป โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ปรากฏิยาตอบสนองเป็นพื้นฐานวิธีการที่จะช่วยให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปรากฏิยาตอบสนอง เป็นพื้นฐาน ที่มีความหมาย และตรงตามความจริงจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เคิร์กแพททริกได้อธิบายไว้ดังนี้คือ

1.1 กำหนดให้แน่นอนชัดเจนลงไปว่า ต้องการได้รับข้อมูลอะไร เช่น ปรากฏิยาตอบสนองของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมบรรยากาศการฝึกอบรม ฯลฯ

1.2 ออกแบบของเครื่องมือ หรือแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม

1.3 ข้อคำถามที่ใช้ ควรเป็นชนิดที่เมื่อได้รับข้อมูลหรือได้คำตอบแล้วสามารถนำมาแปลงเป็นตัวเลขแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ในเชิงปริมาณได้

1.4 กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เขียนแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อคำถามต่างๆ

1.5 ไม่ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เขียนชื่อตนเองลงในแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล้าแสดงปรากฏิยาตอบสนอง ผ่านแบบสอบถามตามความเป็นจริง

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้าง ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป เคิร์กแพททริก ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้เอาไว้ว่า

2.1 ต้องวัดทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายข้อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.3 ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์

เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรกเพราะจะต้องติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เคิร์กแพททริก เสนอแนะว่า

3.1 ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมินหลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ไป เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results Evaluation) การประเมินในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง (Outcomes) เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปรเหล่านั้นบางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากกว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม เคิร์กแพททริก ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ว่า

4.1 ควรจัดสภาพการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นได้หรือวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งพอจะทำได้ คือ การใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

สรุปรูปแบบทฤษฎีการประเมินการฝึกอบรมของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพททริกเป็นรูปแบบ ซึ่งมีลักษณะการประเมินที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้กับการประเมินผลการฝึกอบรมโดยเฉพาะและจะมุ่งเน้นผลการประเมิน กล่าวคือ มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประเมินแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะการประเมินในลักษณะกว้างเพื่อให้ครอบคลุมทั้งระบบของโครงการ อีกทั้งยังเป็นรูปแบบการประเมินที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการในลักษณะใดก็ได้ ทั้งในแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม ปฏิบัติการอื่น ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเอารูปแบบแนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) มาใช้ประกอบในการศึกษา

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมของ โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ดังนี้ สุวิมล ติรภานันท์ (2547: 48) กล่าวว่า Kirkpatrick ได้นำเสนอแบบจำลองนี้ในปี 1987 กำหนดให้มีการประเมินใน 4 ด้าน คือ

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินการตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาการ วิธีการฝึกอบรม และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้ (Cognitive) ความรู้สึกนึกคิด (Affective) และความสามารถในการปฏิบัติ (Psychomotor)

3. การประเมินพฤติกรรม (behavior) เป็นการประเมินพฤติกรรมในการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงานว่ามีผลเป็นอย่างไร

4. การประเมินผลต่อองค์กร (result) เป็นการประเมินผลกระทบต่อองค์กรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม

สำนักงาน ก.พ. (อึ้งในจินดา ลาภเจริญ. 2540: 31-35) ได้มีการกล่าวถึงการประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) โดยมีวิธีการประเมินในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ ผู้วิจัยขอสรุป ดังนี้

1. ประเมินการเรียนรู้ (Learning) ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้ ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมหรือไม่ โดยเป็นการวัดความรู้ ความคิด ความสนใจ ทักษะในด้านต่างๆ เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติการเคลื่อนไหวต่างๆ ใช้ทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละคน ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการสังเกต ซึ่งอาจจะใช้วิธีการทดสอบแบบการสอบข้อเขียน ทั้งก่อนและหลังการก่อนและการทำงาน

2. ประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความคิดเห็นต่อหัวข้อวิชาต่างๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตรเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ การจัดดำเนินการฝึกอบรมครั้งนี้ เหมาะสมหรือไม่ โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรมนี้ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเขหรือไม่ มีความคุ้มค่าหรือไม่ในการเข้าฝึกอบรมครั้งนี้ และมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมอย่างไรการวัดปฏิกิริยาผู้เข้ารับการฝึกอบรมนี้ ถ้าได้ผลว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนชอบโครงการฝึกอบรมนี้ ส่วนใหญ่จะทำผู้อำนวยการโครงการฝึกอบรมรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จแต่ความจริงแล้วเป็นเพียงการ

วัดที่เริ่มต้นเท่านั้น ยังไม่ได้เป็นการแสดงถึงว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากผลของการฝึกอบรมนั้น

3. ประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินเพื่อทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ โดยปัจจัยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ เช่น ตัวผู้เข้ารับการอบรมที่ถูกส่งมารับการอบรมมีความสมัครใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม หรือมองเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมอบรมหรือไม่ ตัวผู้เข้ารับการอบรมทราบจุดอ่อนของเขาหรือยัง หากการอบรมมุ่งที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นจุดบกพร่องหรือจุดอ่อนของตนเองหรือไม่ ผู้ที่กลับมาจากการได้ทำงานในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ หรือผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสในการทดลองใช้ความรู้ใหม่ๆ หรือพยายามจะสร้างผลงานให้ก้าวหน้ากว่าเดิมหรือไม่ เป็นต้น

4. การประเมินผลลัพธ์ (Result) เป็นการประเมินเพื่อทราบว่าผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างไร ได้รับการยอมรับจากบุคคลระดับต่างๆ ในหน่วยงานเพียงใด หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความก้าวหน้าในสายงานเพียงใด

สรุปในการประเมินผลและติดตามผลโครงการฝึกอบรม ที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย คือ แนวทางของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวทางในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล ที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นในด้านผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยมุ่งประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากปฏิกิริยาการเรียนรู้พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ดังนั้นแนวคิดของเคิร์กแพทริกจึงเป็นที่ยอมรับในการใช้เป็นรูปแบบในการประเมินการฝึกอบรม

แนวคิดในการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการวินิจฉัยและค้นหาคุณค่าที่ได้รับจากการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และโครงการหรือไม่อย่างไร อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงานว่า ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการฝึกอบรม ก็คือ การประเมินผลปฏิกิริยาต่อการฝึกอบรม การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน และผลงานของผู้เข้ารับการอบรมนั่นเอง การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการวัดและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้การวัดหลายๆ วิธี อาจประเมินครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครั้งระยะเวลาของการฝึกอบรม และเมื่อสิ้นสุด

การฝึกอบรมซึ่งรวมเป็นสองครั้งในการประเมินหรือติดตามประเมินผลเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว (สมคิด บางโม . 2547: 21)

การประเมินมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ปฏิบัติได้ทราบถึงผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีข้อบกพร่องอย่างไรบ้าง และจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดที่จะเป็นผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการวางแผนงานหรือโครงการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ให้ประสบความสำเร็จได้ ก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (สมคิด พรหมจ้อย. 2542: 31)

นักประเมินและนักวิชาการได้แบ่งการประเมินออกเป็นหลายประเภท ตามแต่จะใช้เกณฑ์ในการแบ่ง ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นจากสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544ก,ข) สมคิด พรหมจ้อย(2542) คมศร วงษ์รักษา (2540) ไพศาล หวังพานิช; สมบุญ ชาติพงศ์ และคณะ(มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ. 2543) สรุปได้ดังนี้แบ่งตามหลักยึดในการประเมินค่า แบ่งเป็น

1. การประเมินค่าตามอุดมการณ์ของโครงการ หรือการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal-Based Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยทราบก่อนการประเมินว่าโครงการนั้นมีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

2. การประเมินค่าซึ่งอิสระจากอุดมการณ์ของโครงการหรือ การประเมินที่อิสระไม่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ (Goal-Free Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมดโดยไม่ทราบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง

3. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมินดังนี้คือ

1.การประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre-Evaluation) ทำขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ เพื่อศึกษาถึงความพร้อมของบุคคลและทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ความสมเหตุสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการ รวมทั้งความเป็นไปได้ของโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการที่เหมาะสม ข้อมูลที่ได้จะมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานของโครงการ วางแผนการประเมินขั้นต่อไป

2. การประเมินในระหว่างดำเนินงาน (Formative Evaluation) เป็นการประเมินการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานตามแผน ความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค นำไปแก้ไขปรับปรุงให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินหลังการดำเนินงาน หรือการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามว่าโครงการประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่โดยให้ความสนใจในผลผลิต (Output) และผลที่ได้รับ (Effect) เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการว่าจะทำโครงการนั้นต่อไปหรือไม่ อย่างไร

4. การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เป็นการประเมินโครงการในช่วงที่โครงการดำเนินการสิ้นสุดไปแล้วระยะหนึ่ง เพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากโครงการดังกล่าว

ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (ขจรศักดิ์ หาญณรงค์, การจัดโครงการฝึกอบรม, โรงพิมพ์กรมสรรพสามิต, กรุงเทพฯ : หน้า26) กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง "การศึกษาข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง เพื่อประเมินดูว่าโปรแกรมฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้น ได้บรรลุผลสมความมุ่งหมายหรือไม่"

"กระบวนการฝึกอบรม", เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., พ.ศ. 2533 กองวิชาการของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. กล่าวว่า "การประเมินผลในการฝึกอบรมหมายถึงการวัดผล การฝึกอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม"

ทง ทองเต็ม "การประเมินผลการฝึกอบรม", เอกสารประกอบการบรรยาย (เอกสารอัดสำเนา) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง "กระบวนการในการวัดผลการฝึกอบรม ว่าผู้เข้าอบรม มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทางด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำ ในลักษณะใด และเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ของ โครงการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้"

มัวร์ (Mores.1982 : 4) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ใช้ดุลพินิจ หรือค่านิยมในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความเหมาะสม ความคุ้มค่าหรือการสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์ หรือโครงการ หลังจากการเปรียบเทียบผลที่วัดได้โดยวิธีอื่นใด กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้

A.C. Hamblin (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ : 2525) ให้ความหมายไว้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่จะให้ได้ข้อมูล (ย้อนกลับ) เกี่ยวกับผลของแผนงานฝึกอบรม และประเมินคุณค่าของการฝึกอบรมตามนั้น

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2533 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินการฝึกอบรม แบ่งความหมายทั้งการประเมินกระบวนการฝึกอบรม และประเมินผลของการฝึกอบรม ดังนั้น การประเมินการฝึกอบรมจึงเริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์โครงการอบรมที่สร้างขึ้นว่า สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร ประเมินวิทยากรผู้มาอบรมว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร ประเมินหลักสูตรที่จัดว่าเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานและผู้เข้าอบรมมากน้อยเพียงไร ประเมินการ

อบรมว่าสอดคล้องกับตามตารางอบรมมากน้อยเพียงไร และประเมินผลการอบรมว่า สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และสอดคล้องกับเกณฑ์เชิงคุณภาพและมาตรฐานมากน้อยเพียงไร

ญานี อมฤตฤติ (2546 : 25 - 26) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินว่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการ และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องให้ประโยชน์และคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หากผลที่ได้รับไม่ตรงหรือต่ำกว่าความความหวังขององค์กรนักจัดการฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับการประเมินไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และวางแผนการฝึกอบรมในอนาคตต่อไปผลของการประเมินจึงเป็นเสมือนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะนำไปปรับเปลี่ยนการลงทุนเพื่อการฝึกอบรม (Input) ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 93) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ การเปรียบเทียบนี้ก็เพื่อที่จะบอกว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพดีเพียงใดหรือไม่ หรือถ้าจะขยายให้ชัดเจนขึ้นก็จะได้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรมนั้นก็ คือ การเปรียบเทียบความรู้สึกหรือปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการฝึกอบรม วิธีที่ใช้ในการฝึกอบรมและวิทยากรแต่ละท่านว่าเป็นไปตามที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือไม่ เพียงใด เปรียบเทียบพฤติกรรมในการเรียนรู้ในระหว่างการฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่พึงประสงค์หรือไม่ ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ว่าตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่

วิจิตร อวระกุล (2540 : 250) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรม อาจสรุปสาระสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การประเมินผลในการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมก่อน (ช่วยให้ผู้เรียนได้รู้สิ่งใหม่ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม) ที่ได้รับการสอนกับหลังการฝึกอบรมว่าเกิดผลแตกต่างกันอย่างไร
2. เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเกณฑ์ จนถึงระดับที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. พิจารณาตัดสินถึงผลการฝึกอบรมที่ออกมาเป็นที่เป็นที่พอใจ ไม่พอใจเพียงไร เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงในการอบรมครั้งต่อไป

จากความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรมต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการดำเนินการฝึกอบรมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ การประเมินผลการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องได้รับการวางแผนอย่างเป็นระบบ และสัมพันธ์กับ

การดำเนินงานของโครงการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นเปรียบเทียบผลที่ได้จากการฝึกอบรม (Output) กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยอาจวัดจากปฏิกิริยา (Reaction) ที่มีต่อโครงการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน (Job Behavior) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนทำให้ทราบว่าการจัดหลักสูตรฝึกอบรมมีประโยชน์ คุ่มค่า และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หรือควรปรับปรุงหลักสูตรหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม

วิจิตร อวระกุล (2540 : 238 - 239) กล่าวไว้ว่าการประเมินผลทำได้หลายรูปแบบ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรมไว้

9 ประการ ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาคูณค่าและความคุ้มค่าของโครงการฝึกอบรม รวมถึงผลกระทบและภาวะการณ์ต่างๆ
2. เพื่อพิจารณาประโยชน์ที่ได้รับการโครงการ เพื่อพิจารณาว่าควรจะดำเนินการต่อเนื่องหรือขยายผลเพียงไร
3. เพื่อให้ผู้บริหารโครงการได้ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจดำเนินการ และอนุมัติโครงการได้ถูกต้อง
4. เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารโครงการ รวมทั้งการพิจารณา แผน นโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งจะได้ทราบถึงความเป็นไปและความก้าวหน้าของโครงการว่าได้ดำเนินการไปมากน้อยเพียงใด ทิศทางถูกต้องหรือไม่
5. เพื่อเป็นการตรวจสอบจุดอ่อน จุดเด่นโครงการ เพื่อการปรับปรุงการดำเนินการโครงการฝึกอบรม หรือควรจะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทั่วทั้ง
6. เพื่อทราบถึงข้อดีข้อเสียของโครงการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร การดำเนินการ สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากร ห้องอบรม เจ้าหน้าที่ ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง การลำดับก่อนหลังในการดำเนินครั้งต่อไป
7. เพื่อตรวจสอบการดำเนินการฝึกอบรมว่าได้มีการพัฒนา หรือมีข้อบกพร่องจากวัตถุประสงค์เพียงใด มีความมั่นใจเพียงใด และเพื่อให้ทราบถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมในครั้งต่อไปด้วยว่าควรจะใช้ได้ต่อไป หรือควรจะเลิกเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด
8. เป็นการตรวจสอบการบริหารงานด้านวิชาการ และการบริหารหลักสูตรว่าเป็นไปในแนวทางที่กำหนดหรือไม่ เช่น ในด้านหลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา การเรียนรู้กิจกรรมในการ

เรียนการสอน รวมทั้งส่วนประกอบอื่นๆ เช่น สื่อการเรียนการสอน การวัดผลว่าสอดคล้องต้องกันหรือไม่ หรือสนองความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือไม่เพื่อการปรับปรุง

9. การประเมินผลไม่ใช่การจับผิด แต่เป็นการค้นคว้าจุดอ่อนของการฝึกอบรม เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในการฝึกอบรม ให้สนองวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์ (2537 : 36) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม คือ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น กระบวนการประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินและการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของการฝึกอบรม โดยหลักการจะต้องประเมินอย่างต่อเนื่อง นับแต่ก่อนเริ่มการฝึกอบรม จนกระทั่งเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว และจะต้องประเมินอย่างเป็นระบบ กระบวนการประเมินผลจึงต้องอาศัยระยะเวลา และต้องพิจารณาตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในระบบ ในขณะเดียวกันก็ต้องถือเอาวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ เป็นแกนกลางหรือเป็นตัวเกณฑ์ (Criteria) ในการเปรียบเทียบรูปแบบของการประเมินผลนั้นยังหาข้อยุติไม่ได้ว่าควรจะเป็นรูปแบบใดดี เพราะแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับแต่ละโครงการ นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ประเมินอีกด้วย

จากวัตถุประสงค์การประเมินผลการฝึกอบรมที่หลายท่านได้ให้ความหมายไว้นั้น พอสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรมก็เพื่อที่จะหาจุดด้อย จุดแข็งและความคุ้มค่าของการฝึกอบรมว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด ควรที่จะดำเนินการต่อหรือควรปรับปรุงส่วนไหนให้การอบรมนั้นเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด และสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังมีข้อมูลซึ่งเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโครงการสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนงาน โครงการ และอนุมัติโครงการฝึกอบรมอีกด้วย

ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินการฝึกอบรม

การประเมินฝึกอบรม คือ ความพยายามที่จะค้นหว่าการฝึกอบรมในแต่ละประเภะนั้น บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ ให้แก่ผู้บริหาร และผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อเป็นการควบคุม ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม และเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (จตุรวัชร ย์ 2551 : 19) กล่าวว่าการประเมินผลการฝึกอบรมมีความสำคัญและประโยชน์เพื่อให้ทราบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ช่วยตัดสินใจว่าการอบรมว่าดีหรือไม่ ซึ่งหมายรวมถึงความเหมาะสมของวิทยากร และอื่นๆ การประเมินผลจะวัดว่าโครงการนั้นคุ้มค่าใช้จ่ายหรือไม่ จะมีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมและประโยชน์ของการฝึกอบรม การ

ตัดสินว่าการฝึกอบรมแต่ละครั้งนี้ เกิดขึ้นเพราะความจำเป็นหรือไม่ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างไร มาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติ (๒๕๔๔ : ๑๓) กล่าวโดยสรุปดังนี้

1. เพื่อดูว่าการฝึกอบรมนั้นได้ผลสัมฤทธิ์ตามต้องการหรือไม่เพียงใด ผลสัมฤทธิ์นั้นสามารถเปรียบเทียบได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในครั้งนั้นหรือการฝึกอบรมในครั้งต่อไป
3. เพื่อดูความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การประเมินผลจะช่วยให้ในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่างๆ เพราะในการดำเนินงานใดๆ หากได้ลงทุนไปแล้วทั้งทางด้านเวลา เงิน และความพยายามควรจะได้รับผลตอบแทนอะไรบ้าง และคุ้มค่ากับที่เสียไปหรือไม่
4. เพื่อช่วยผู้ให้การอบรมและผู้เข้ารับการอบรมในการฝึกอบรมครั้งต่อไป กล่าวคือ ผู้ให้การอบรมหรือวิทยากรจะทราบถึงข้อดีหรือข้อบกพร่องในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม อันจะได้หาทางปรับปรุงต่อไป ส่วนทางด้านผู้เข้ารับการอบรมก็จะได้ว่าควรจะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าอะไรบ้างเพื่อให้ได้รับผลเต็มที่ในการมารับการอบรม
5. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้อนุมัติว่าในเรื่องที่จะฝึกอบรมต่อไปนั้น ควรจะจัดต่อไปอีกหรือไม่ ถ้าจะจัดควรจัดบ่อยหรือไม่

สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรม เพื่อดูผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรม ดูความคุ้มค่าของการฝึกอบรม สิ่งที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลสำคัญในการที่จะนำไปใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขในการฝึกอบรมในการอบรมครั้งต่อไป

ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม สมคิด บางโม (๒๕๔๗: ๑๑๖ - ๑๑๗) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการประเมินผลการฝึกอบรมสรุป ดังนี้

1. การประเมินสาระสำคัญของโครงการ โดยประเมินความเหมาะสมและความสมเหตุ สมผลของโครงการที่เสนออยู่ในกรอบขององค์กรหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการ การสนองนโยบายของบริษัท ความจำเป็นเพียงใด และความเป็นไปได้ของโครงการ วิธีดำเนินการ และผลกระทบของโครงการ
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบความพร้อมของโครงการ ได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ระบบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร
3. การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินผลในระหว่างดำเนินการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมสิ้นสุดแล้ว เพื่อประเมินตรวจสอบว่าการฝึกอบรมดำเนินไปตามกระบวนการที่กำหนด วิธีการ

ฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ หรือมีผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรมอย่างไร

4. การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เช่น การประเมินหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานที่แล้ว เพื่อทราบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพียงใดหรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของตนพึงพอใจเพียงไร

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545:151-152) แบ่งออกเป็น 4 ประเภทตามช่วงเวลาในกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. ประเมินศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม (Desired Outcomes Evaluation) เป็นการประเมินก่อนดำเนินการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์ว่า การฝึกอบรมที่กำลังจะจัดขึ้นนั้นได้ผ่านกระบวนการพัฒนามาอย่างถูกต้องจนได้หลักสูตรและแผนดำเนินการที่มีศักยภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการพัฒนาองค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

2. ประเมินกระบวนการในการดำเนินการฝึกอบรม (Process Evaluation) เป็นการประเมินขณะที่การฝึกอบรมกำลังดำเนินการอยู่ และเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมก่อนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะแยกย้ายกลับไปปฏิบัติงาน การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ว่า หลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริหารโครงการฝึกอบรมทั้งหมด มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ มีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่สมควรได้รับการแก้ไขหรือไม่

3. ประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Outcome Evaluation) เป็นการตรวจสอบการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเมื่อสิ้นสุดหัวข้อวิชาหรือหลักสูตรการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติไปสู่ระดับที่พึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการอบรมหรือไม่

4. ประเมินผลกระทบที่เกิดกับองค์กร (Impact Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ทำหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว 3-6 เดือน และ 1 ปี เพื่อที่จะตรวจสอบว่าได้มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ อะไรคือปัญหาและอุปสรรค และถ้ามีการนำไปใช้การ ใช้ความรู้ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรตามวัตถุประสงค์หรือไม่

จากการประเมินการฝึกอบรมทั้ง 2 แบบข้างต้น ผู้วิจัยส่วนใหญ่หรือผู้ประเมินผลโครงการจะรู้จักกันในรูปแบบชิปปี้ และแบบแฮมบลิน ซึ่งยังมีนักประเมินผลโครงการฝึกอบรมอีกหลายท่านที่ได้มีการคิดค้นการประเมินผลโครงการ หรือหลักสูตรการฝึกอบรม เช่น ซาซแมน (Suchman) เคริกแพททริก (Kirkpatrick) เป็นต้น แต่การประเมินผลในรูปแบบต่างๆ ก็ยังมีปัญหาในการนำรูปแบบการฝึกอบรมมาใช้ ได้แก่ ผู้ศึกษาปัญหาที่พบในการใช้การประเมินแบบชิปปี้ (สุวิมล ตีรภานนท์.2547:48)

กล่าวว่าการใช้แบบการประเมินดังกล่าวบางส่วนเป็นการประเมินแบบขาดการอธิบายซึ่งประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน คือ สาระสำคัญ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต แต่การนำไปใช้มักพบว่า จะใช้เพียง 3 ด้าน คือ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต โดยไม่มีการให้เหตุผลว่าทำไมไม่มีส่วนที่ไม่ได้ทำการประเมิน ดังนั้น เพื่อให้การฝึกอบรมแต่ละโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือมีปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องจะได้นำไปปรับปรุงโครงการให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปนั้นจะต้องเลือกวิธีการประเมินผลการ ฝึกอบรมให้เหมาะสมกับโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม

การที่จะเลือกเครื่องมือใดมาใช้นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่จะศึกษาเป็นสำคัญ เพราะการรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาประเมินผลมีมากมายชนิด สมชาติ กิจยรรยง และคณะ (2539 : 276) กล่าวว่า ผู้ประเมินต้องพิจารณาว่าต้องใช้เครื่องมืออะไรกับแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อสอบถามผู้เข้าร่วมโครงการ
2. แบบสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ประสานโครงการ และวิทยากร
3. แบบสังเกตโครงการสำหรับผู้ประเมินโครงการ

เริงลักษณ์ ไรจนพันธ์ (2529 : 19) กล่าวว่าเครื่องมือหลักซึ่งนิยมใช้ในการฝึกอบรม คือ

1. การสังเกต (Observation) หมายถึง การใช้ประสาทสัมผัสรับรู้หรือพิจารณาสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาหาความสัมพันธ์

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการเพื่อหาข้อมูล หรือปริมาณของพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลโดยอาศัยการเจรจาโต้ตอบระหว่างผู้ถูกสัมภาษณ์ และผู้สัมภาษณ์นิยมใช้เครื่องมือวัด เกี่ยวกับคุณธรรม เช่น ทักษะคติ บุคลิกภาพ ความสนใจ ฯลฯ

3. การทดสอบ (Test) เป็นเครื่องมือที่วัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความเข้าใจ ได้อย่างดี เช่น การทดสอบผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ทดสอบเชาวน์ปัญญา รูปแบบของการทดสอบอาจออกมาในรูป ข้อสอบแบบปากเปล่า หรือแบบข้อเขียนก็ได้

4. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่มุ่งวัดคุณลักษณะด้านความรู้สึกนึก คิดโดยการใช้ข้อความหรือคำถามเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงข้อมูลดังกล่าวออกมา เช่น ถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้เข้ารับการอบรม เพศ อายุ อาชีพ รายได้ เป็นต้น หรือเป็นแบบตัวเลือก กำหนดไว้ให้ เช่น ท่านคิดว่าจะมีโอกาสนำความรู้ที่ได้ไปใช้หรือไม่ อาจเป็นแบบสอบถามชนิด ปลายเปิด ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบคำถามเหล่านั้นได้อย่างเสรี ไม่มีการกำหนดคำตอบไว้ก่อน

5. มาตรวัดทัศนคติ (Attitude Scale) เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อการหาข้อมูลเกี่ยวกับ ความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเสนอข้อความเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงออกถึง

แนวโน้มของความรู้สึกโดยกำหนดมาตราของการวัดเป็นตัวเลข เช่น 1.....5 หรือเป็นภาษา เช่น ดีมากใช้ไม่ได้ เป็นต้น

6. แบบสังคมมิติ (Sociometry) เป็นวิธีการที่จะวัดความสัมพันธ์ หรือสถานภาพของสมาชิกในกลุ่ม นับว่ามีประโยชน์มากในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวทางสังคม หรือการเข้าหมู่คณะ

สรุปเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการทำการประเมินผลการฝึกอบรม ได้แก่ การสังเกต (Observation) การสัมภาษณ์ (Interview) แบบสอบถาม (Questionnaires) การทดสอบ(Test)มาตราวัดทัศนคติ (Attitude Scale) แบบสังคมมิติ (Sociometry)

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประเมินผลการฝึกอบรม

ในการประเมินโครงการฝึกอบรมบางครั้งพบว่าปัญหาเกิดขึ้น ซึ่ง ทองฟู ชินะโชติ อ้างใน (จรูณรักษ์ ยี่ภู่, 2551: 26) แบ่งปัญหาที่พบได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาที่พบจากคณะดำเนินการประเมินผลพบว่าเจ้าหน้าที่ทำงานประเมินไม่ทราบวัตถุประสงค์ของโครงการที่จริง ทำให้การประเมินผลและการตีความไม่ถูกต้อง หรือเจ้าหน้าที่ขาดความรู้และประสบการณ์ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุมด้านที่ต้องการ และไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นที่ถูกต้องสมบูรณ์ บางครั้งคณะดำเนินการประเมินผลทำเฉพาะกิจแล้วหยุดไม่ได้ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2. ปัญหาที่พบจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม—ทัศนคติที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลต่อการประเมินผล บางครั้งขาดการให้ความร่วมมือ คิดว่าการประเมินไม่สำคัญ การประเมินจึงขาดคุณภาพ

3. ปัญหาทั่วไปของการประเมินผล ปัญหาใหญ่ในการประเมินผลคือการออกแบบการประเมินผลเพื่อวัดผลการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นที่เข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม ผลที่ได้มีได้แจ้งให้หน่วยงานแก้ไขต่อไป การสรุปผลลำเอียงมีอคติในการแปลผลปัญหาอุปสรรคในการประเมินการฝึกอบรมสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ทำงานประเมินไม่ทราบวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของโครงการ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมมีผลต่อการประเมิน บางครั้งขาดการให้ความร่วมมือโดยอาจจะคิดว่า การประเมินผลไม่ใช่สิ่งสำคัญทำให้การประเมินจึงขาดคุณภาพ เป็นต้น

หลักการของพระธรรมทูต และแนวคิดในการเผยแผ่

หลังจากที่พระพุทธองค์ตรัสรู้ได้ 9 เดือนได้มีการประชุมใหญ่คราวหนึ่งเกิดขึ้น เรียกว่า "จาตุรคสันนิบาต" แปลว่า "การประชุมพร้อมด้วยองค์ 4 " อันได้แก่

พระอรหันตสาวกผู้อยู่จบพรหมจรรย์จำนวน 1,250 รูป มาประชุมกัน ณ พระเวฬุวันวิหาร พระอรหันตสาวกเหล่านี้ล้วนเป็นเอหิภิกขุ คือ ได้รับการอุปสมบทโดยตรงจากพระพุทธเจ้า พระอรหันตสาวกเหล่านี้

ต่างมาประชุมกันเองโดยมิได้นัดหมายกันมาก่อน วันที่ประชุมเป็นวันเพ็ญขึ้น 15 ค่ำ เดือน 3 พระบรมศาสดาทรงแสดงโอวาทปาฏิโมกข์

จากการประชุมครั้งนี้พระพุทธองค์ได้ประกาศหลักอันเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา ซึ่งนับเป็นพื้นฐานสำคัญที่เหล่าพระสาวกจำต้องทราบ แล้วน้อมนำมาเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดความเป็นเอกภาพร่วมกันในการเผยแผ่ศาสนธรรมดังนี้คือ

ตาราง 2 โอวาทปาฏิโมกข์

คำบาลี	คำแปล
ขनुตี ปรมํ ตโป ตีติกขา นิพพานํ ปรมํ วทนฺติ พุทฺธา น หิ ปพฺพชิตो ปฺรुปฺผาตี สมโณ โหติ ปริ วิหฺรฺยณฺโต	ความอดทน คือความอดกลั้น เป็นธรรม เผาบาปอย่างยิ่ง, ท่านผู้รู้ทั้งหลายย่อมกล่าว พระนิพพานว่าเป็นเยี่ยม, ผู้ทำร้ายผู้อื่น ไม่ ชื่อว่า เป็นบรรพชิตเลย ผู้เบียดเบียนผู้อื่นอยู่ ไม่ชื่อว่า เป็นสมณะ
สพฺพปาปสฺส อภรณํ สจฺจิตฺตปริโยทปนํ อนุปวาโท อนุปมาโต มตฺตถณฺณตา จ ภตฺตสฺมี อริจิตฺเต จ อาโยโค อนุปวาโท อนุปมาโต มตฺตถณฺณตา จ ภตฺตสฺมี อริจิตฺเต จ อาโยโค	กุศลสสู่สอุปสมบทา เอตํ พุทฺธาน สาสนํ ปาติโมกฺเข จ สํวโร ปณฺตญฺจ สยนาสนํ เอตํ พุทฺธาน สาสนํ ปาติโมกฺเข จ สํวโร ปณฺตญฺจ สยนาสนํ เอตํ พุทฺธาน สาสนนฺติ ฯ
สพฺพปาปสฺส อภรณํ สจฺจิตฺตปริโยทปนํ อนุปวาโท อนุปมาโต มตฺตถณฺณตา จ ภตฺตสฺมี อริจิตฺเต จ อาโยโค อนุปวาโท อนุปมาโต มตฺตถณฺณตา จ ภตฺตสฺมี อริจิตฺเต จ อาโยโค	การไม่ทำความชั่วทั้งปวง การบำเพ็ญ แต่ความดี การทำจิตให้ผ่องใส นี่เป็นคำ สอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย การไม่กล่าวร้าย การไม่ทำร้าย ความ สำรวมในปาติโมกข์ ความเป็นผู้รู้ประมาณ ในอาหาร, ที่นั่งที่นอนอันสงัด, ความ ประกอบเอื้อเฟื้อในอริจิต, นี่เป็นคำสอนของ พระพุทธเจ้าทั้งหลาย ฯ

ที่มา : วัดปากน้ำ และสมาคมศิษย์หลวงพ่อดปากน้ำ (2553). การเผยแผ่หัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา หน้า 12-13.

จากใจความของพระปาฏิโมกข์ข้างต้นนั้น มีทั้งหมด 13 ประการ โดยจำแนกเป็น "หลักการ 3 อุดมการณ์ 4 และวิธีการ 6" ดังนี้คือ

หลักการ 3 คือ สาระสำคัญที่ควรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติคือ การไม่ทำความชั่วทั้งปวง การบำเพ็ญแต่ความดี และการทำจิตให้ผ่องใส

อุดมการณ์ 4 คือหลักการที่ทรงวางไว้ เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ คือ ความอดทน ความไม่เบียดเบียน ความสงบ และพระนิพพาน

วิธีการ 6 คือ แนวทางในการปฏิบัติอันได้แก่ การไม่กล่าวร้าย การไม่ทำร้าย ความสำรวมในปาติโมกข์ ความเป็นผู้รู้ประมาณในอาหาร, การอยู่ในสถานที่อันสงัด และความประกอบเนื้อเพื่อในอธิจิต

งานเผยแผ่ของคณะสงฆ์ไทยตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

ปัจจุบันงานด้านการเผยแผ่ของคณะสงฆ์ไทย ถือได้ว่าเป็นแม่บทสำคัญที่ได้ถูกบรรจุไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 โดยมีกำหนดภารกิจของวัดไว้ 6 ด้าน คืองานด้านการปกครอง, งานด้านศาสนศึกษา, งานด้านการศึกษาสงเคราะห์, งานด้านเผยแผ่ศาสนาธรรม, งานด้านสาธารณสงเคราะห์ และงานด้านสาธารณูปการซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาให้เป็นศูนย์รวมใจของชุมชนและมั่นคงเป็นปึกแผ่น อีกทั้งเป็นที่ยึดเหนี่ยวสอดคล้องกับสถาบันหลักอื่น ๆ อันได้แก่ สถาบันชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์ จากภารกิจหลัก 6 ด้านตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ดังที่กล่าวมา งานด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรมถือว่าเป็นงานหลักของพระธรรมทูต

งานพระธรรมทูตในประเทศไทย

งานพระธรรมทูตยุคเริ่มแรกในประเทศไทย กรมการศาสนาได้ฟื้นฟูจัดให้มีงานพระธรรมทูตขึ้นในปี พ.ศ.2507 ถึง ปี พ.ศ.2508 โดยมีความมุ่งหมายให้ประชาชนยึดมั่นในพระพุทธศาสนา ให้มีศีลธรรมประจำใจ มีความเคารพรักต่อประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างชนที่นับถือศาสนาต่างๆ ได้ทดลองดำเนินงานโดยอาราธนาพระเถระผู้ใหญ่เป็นหัวหน้าคณะอำนวยการ จัดส่งพระสงฆ์ออกจาริกประกาศพระศาสนาในถิ่นต่างๆ มหาเถรสมาคม มีมติให้รับงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบของ พระธรรมทูตนี้เป็นกิจกรรมถาวร โดยตั้งเป็นกองงานพระธรรมทูตขึ้น ดำเนินการ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2509 เป็นลำดับมา โดยมอบหมายให้สมเด็จพระวันรัต (ปุ่น) เป็นแม่กองงานพระธรรมทูตสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์) เป็นรองแม่กองงานพระธรรมทูต รูปที่ 1 พระอุบาลีคุณูปมาจารย์ (ธีร์) เป็นรองแม่กองงานพระธรรมทูต รูปที่ 2

ครั้นต่อมา เมื่อสมเด็จพระวันรัต ได้รับสถาปนาขึ้นเป็นสมเด็จพระสังฆราช สมเด็จพระมหาวิรรวงศ์ มรณภาพ มหาเถรสมาคมจึงมีมติมอบให้ พระอุบาลีคุณูปมาจารย์ เป็นแม่กองงานพระธรรมทูต และมอบให้ พระพุทธพจนวราภรณ์ (ทองเจือ) เป็นรองแม่กองงานพระธรรมทูต รูปที่ 1 มอบให้ พระพรหมคุณาภรณ์ (เกี้ยว) เป็นรองแม่กองงานพระธรรมทูต รูปที่ 2 ต่อมาพระอุบาลีคุณูปมาจารย์ ได้รับสถาปนาขึ้นเป็นสมเด็จพระธีรญาณมุนี และได้มรณภาพ มหาเถรสมาคมจึงมีมติมอบให้ พระพุทธพจนวราภรณ์ (ต่อมาได้รับสถาปนาขึ้นเป็นสมเด็จพระพุทธปาพจนบดี) เป็นแม่กองงานพระธรรมทูต และมอบให้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ปัจจุบันได้รับสถาปนาขึ้นเป็น สมเด็จพระพุฒาจารย์) เป็นรองแม่กองงานพระธรรมทูต รูปที่ 1 และมอบให้พระธรรมธีรราชมหาวิทยาลัย (ต่อมาได้รับสถาปนาขึ้นเป็นรองสมเด็จพระพุทธมามกาจารย์) และปัจจุบัน ได้รับสถาปนาขึ้นเป็น สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (ปัจจุบันได้รับสถาปนาขึ้นเป็น สมเด็จพระมหาวีรวงศ์) เป็นรองแม่กองงานพระธรรมทูต รูปที่ 2

การบริหารงานพระธรรมทูต ได้แผ่ขยายขอบข่ายงานเป็นหลายฝ่าย แต่ยังขาดระเบียบที่จะให้พระธรรมทูตได้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2533 ในการประชุมปัจฉิมนิเทศงานพระธรรมทูต ในที่ประชุมจึงมีมติให้วางระเบียบขึ้น เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เพราะแต่เดิมนั้นยังไม่มีระเบียบเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติได้ จึงเมื่อปี พ.ศ. 2534 โดยคำสั่งแม่กองงานพระธรรมทูต ได้แบ่งคณะทำงานเพื่อดำเนินการในเรื่องนี้ ออกเป็น 2 คณะ ซึ่งคณะทำงานชุดแรกเรียกว่า คณะทำงานปรับปรุงงานพระธรรมทูต คณะทำงานชุดนี้ ได้ประชุมพิจารณาโครงการระเบียบแล้วนำเสนอในที่ประชุมปัจฉิมนิเทศเพื่อพิจารณา

ส่วนคณะทำงานชุดที่ 2 เรียกว่าคณะทำงานพิจารณาร่างระเบียบกองงานพระธรรมทูต ซึ่งคณะทำงานชุดที่ 2 นี้ ได้พิจารณากลับร่างระเบียบดังกล่าวเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงงานพระธรรมทูตให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การบริหารงานพระธรรมทูตในประเทศไทย จึงได้ถือ “ระเบียบกองงานพระธรรมทูต” เป็นหลักปฏิบัติสืบมา

กองงานพระธรรมทูตในปัจจุบัน

กองงานพระธรรมทูตมีสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต ทำหน้าที่ดำเนินการฝึกอบรมพระธรรมทูตประจำปี โดยมีคณะกรรมการสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตคณะหนึ่ง เป็นผู้กำหนดนโยบาย แผนงาน และวิธีดำเนินการฝึกอบรม และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยตั้งอยู่ ณ ตึกเมตตาพุทธิ วัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร (www.ddhad.org)

พื้นที่การปฏิบัติงานของพระธรรมทูตในประเทศ

ปัจจุบันในสังคมไทยมีศูนย์งานพระธรรมทูตจังหวัดและหน่วยงานพระธรรมทูตอำเภอๆ ละ 1 หน่วย (1-9 ตำบล เท่ากับ 1 หน่วย 10 -19 ตำบล เท่ากับ 2 หน่วย 20 ตำบลขึ้นไป เท่ากับ 3 หน่วย) หัวหน้าพระธรรมทูตอำเภอ 1 รูป รองหัวหน้าพระธรรมทูตอำเภอ และพระธรรมทูตประจำหน่วยปฏิบัติการ อำเภอ หน่วยละ 2 รูป

แนวคิดในการเผยแพร่

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือหลักการบริหารและจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะขออนุญาตคัดลอกเฉพาะที่สำคัญ ๆ เพื่อเป็นแนวคิดแนวปฏิบัติ ดังนี้ว่า

การเผยแผ่งานต่างๆ นั้นได้ เรื่องแรกทีเดียว พระสงฆ์ของเราจะต้องมีคุณสมบัติ ซึ่งขออนุญาตนำมากล่าวโดยย่อๆ ดังนี้

1. ต้องรู้เท่าทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลง ปัญหาต่างๆ และความต้องการของสังคม และโลกในยุคสมัยนี้ด้วยว่า เวลานี้สังคมเราเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างไร มีอะไรเกิดขึ้น เป็นไป อะไรเป็นปัญหา อะไรเป็นความต้องการ จะต้องรู้ เข้าใจ เพื่อจะได้นำ พระพุทธศาสนา มาสื่อสารให้เกิดประโยชน์ ช่วยเหลือสังคมและโลกนี้ให้ประสบสันติสุขได้ต่อไป

2. สถาบันสงฆ์ ได้แก่ พระภิกษุ สามเณร และวัดวาอาราม จะต้องดำรงตนให้น่าศรัทธา เป็นการแสดงภาพรวมของความเป็นไปต่างๆ คือว่า เป็นภาพรวมของความเป็นอยู่เป็นไปต่างๆ สถานการณ์เหตุการณ์ล้วนแต่ดีๆ งดงาม แล้วก็ยังเป็นประโยชน์ ให้เขาเห็นว่า สถาบันสงฆ์นี้ นอกจากเรียบร้อยดีงามแล้ว ก็ยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย เราพร้อมที่จะให้ภาพของสถาบันสงฆ์นี้ปรากฏไปทั่วสังคม ไปทั่วโลก ถ้าหากว่า เราสามารถดำรงสถาบันไว้ได้ ให้มีภาพรวมที่ดีอย่างนี้แล้ว จะเกิดอาการที่ว่า เผยแผ่ธรรมะโดยไม่ต้องพูด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก บางครั้งการเผยแผ่ธรรมะโดยไม่ต้องพูดนี้ อาจจะสำคัญยิ่งกว่าเผยแผ่ด้วยการพูดเสียอีก

3. รู้จักใช้ระบบการสื่อสารต่างๆ ตลอดจนอุปกรณ์ในเรื่องข่าวสาร ข้อมูล เอามาทำให้เกิดประโยชน์ เป็นช่องทางนำเสนอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ทั้งในแง่หลักธรรม คือ คำสอนของพระพุทธศาสนาและในแง่สถาบัน คือพระสงฆ์และวัด ให้เป็นที่รู้จักกันดี เพราะสื่อสารมวลชนในปัจจุบันทำหน้าที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมค่อนข้างสูง และมีผลกระทบต่อเนื่องสองประการคือ เป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าการเสพสื่อเป็นไปอย่างถูกต้องและมีวิจารณญาณ ก็เป็นผลดีต่อบุคคลในสังคม แต่ถ้า เสพสื่ออย่างปราศจากการวินิจฉัย ก็จะทำให้เกิดผลต่อเนื่องในเรื่องแนวทางความคิด การปฏิบัติตน ความประพฤติ ตลอดจนสร้างปัญหาให้กับสังคมในที่สุด ดังนั้น การที่พระสงฆ์ รู้จักสื่อและใช้สื่อให้เป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์จึงเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และศึกษาอย่างถูกต้อง

พระธรรมกิตติวงศ์ (บันทึกการบรรยายให้แก่พระธรรมทูต) กล่าวถึงแนวคิดหลักการเผยแผ่ว่าพระธรรมทูตคือเป็นผู้แทนของพระพุทธเจ้า เมื่อเป็นผู้แทนของพระพุทธเจ้า ในฐานะพระธรรมทูตมีหน้าที่ในการเผยแผ่ธรรม พระธรรมทูตมีหน้าที่เดียว หน้าที่หลักก็คือการเผยแผ่ธรรม การเผยแผ่ธรรมทำอะไร มีหลายวิธี วิธีแรกที่พระพุทธเจ้าทรงปฏิบัติก็คือการเทศน์ และถือว่าเป็นวิธีหลักที่พระพุทธเจ้าทรงถือปฏิบัติด้วยพระองค์เอง ส่วนวิธีอื่น เช่น พุทธคย ปาฐกถา บรรยาย มีผู้รวบรวมทำวิจัยเอาไว้ว่า วิธีการสอนของพระพุทธเจ้า หรือวิธีการเผยแผ่ของพระพุทธเจ้านั้นมีอยู่ 7 ประการด้วยกันเท่าที่ท่านค้นคว้าไว้นานแล้วก็คือ

1. อุปนิสินนถา
2. ธรรมมีกถา
3. โอวาทกถา
4. อนุสาสนีกถา
5. ธรรมฉากัจฉากถา
6. ปุจฉาวิสัชนากถา
7. ธรรมเทศนากถา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาสิงห์ สวัสดิ์ผล (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาจิตให้เกิดปัญญาและสันติสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่งประเมินความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ตลอดจนประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมทั้งต่อตนเอง ต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อสังคม ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า โครงการนี้ได้จัดปัจจัยนำเข้าไว้อย่างเหมาะสม กระบวนการจัดการนำเนินการไปด้วยความราบรื่น และผลผลิตของโครงการ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับน่าพอใจ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่เข้าอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกันกับคนในสังคมอย่างมีความสุข ปัญหาอุปสรรคและความไม่พอใจของผู้เข้าอบรมมีบ้างเล็กน้อย ซึ่งจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

กฤษณา จันทร์ตรี (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารดูจญาติมิตรเพื่อสุขภาพจิตประชาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสำเร็จของโครงการ โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาปัญหาอุปสรรคและความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการจัดการอบรม และศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยภูมิหลัง กับความรู้ความเข้าใจในหลักการการบริหารดูจญาติมิตรเพื่อสุขภาพจิตประชาชน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-40 ปี จบการศึกษาระดับ

ปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงานในสถานีนีออนามัย 22 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 14 คน สาเหตุในการเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาเพราะต้องการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้านการบริการ และมาตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นจำนวนเท่ากัน ภายหลังการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในเกณฑ์ดี และพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์ทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริการสุขภาพจิตเวช ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการฝึกอบรมที่พบ ได้แก่ ไม่ได้รับการต้อนรับที่ดีจากเจ้าหน้าที่ของโรงแรมและผู้จัดการอบรม การฝึกอบรมที่เน้นการฝึกทักษะการบริการด้วยคำพูดภาษากลางซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สนิททำให้เป็นอุปสรรคในการทำแบบทดสอบ ความคิดเห็นในด้านสถานที่จัดการฝึกอบรม ลักษณะของห้องฝึกอบรม ความเพียงพอของเอกสาร ความชัดเจนในเนื้อหาของเอกสาร จำนวนวันฝึกอบรม ช่วงเดือนที่จัดฝึกอบรม การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีความเหมาะสมมาก และเห็นว่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้มาก

เจียมพงษ์ วงศ์ธรรม (2519 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม” ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2519 จากผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์พยายามปรับปรุงบทบาทเดิมของตน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมโดยการพัฒนาตนเองทางด้านการศึกษาให้สูงขึ้น นอกจากการมีศีล และสมาธิ พระสงฆ์สามารถนำความรู้และศีลสมาธิ ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้นในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ตลอดจนการสงเคราะห์ช่วยเหลือต่าง ๆ เห็นได้ว่า งานดังกล่าวเป็นบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงของพระสงฆ์ ซึ่งน่าจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้

พระมหาบุญหลาย ถาวโร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชปัญญาเมธี (สมชัยกุลสัจจิตโต) ศึกษาความสอดคล้องตามหลักนิเทศศาสตร์และปัจจัยความนิยมในการเผยแผ่พุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชปัญญาเมธีมีอยู่ 5 ประเภท ได้แก่การปาฐกถา การบรรยาย การสัมมนา การสัมภาษณ์ และการแสดงพระธรรมเทศนา ส่วนการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่มี 2 รูปแบบ (1) สื่อสิ่งพิมพ์เป็นช่องทางในการเผยแผ่พุทธธรรมในรูปแบบของ หนังสือ บทความ หนังสือพิมพ์ นิตยสารต่างๆ (2) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านรายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ พบว่าก่อนที่ทำงานจะออกรายการทุกครั้งมีการเตรียมข้อมูลเนื้อหาของธรรมะเพื่อให้สามารถเข้าสู่ผู้ฟังได้อย่างชัดเจน มีการนำเสนอทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษ และภาษาบาลี ซึ่งการนำเสนอจำนวนหลักพุทธธรรมมาใช้มี 5 ประเภท คือพุทธศาสนสุภาษิต สุภาษิต คำคม คำกลอน และการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อเผยแผ่ธรรมะ

2. ความสอดคล้องตามหลักนิเทศศาสตร์ในการเผยแพร่พุทธธรรม พบว่าความนิยมในตัวพระราชปัญญาเมธีในฐานะผู้ส่งสารว่า ท่านมีทักษะ ทักษะคนดี ความรู้ที่รู้จักระบบสังคมและวัฒนธรรม ที่ถูกต้อง รู้จักใช้รหัสสาร คือ สื่อนำไปสู่กลุ่มผู้ฟังธรรมที่ถูกต้อง นำเสนอเนื้อหาสารสอดคล้องเรียบร้อยตามลำดับ ส่วนปัจจัยความนิยมช่องทางสารนั้นที่ช่วยทำให้ท่านสื่อสารได้ประสบผลสำเร็จ อาศัยช่องทางสื่อวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์บทความต่างๆ และความสอดคล้องผู้รับสารที่ได้รับความนิยม คือการรู้จักความแตกต่างของผู้รับสาร

3. ปัจจัยความนิยมในการเผยแพร่พุทธธรรม พบว่า ความนิยมในตัวผู้ส่งสารคือพระราชปัญญาเมธีมี 2 ประการ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีความเคร่งครัดพระธรรมวินัย กล่าวเสนอแนวทางเพื่อสังคม มีความบริสุทธิ์ใจต่อพระศาสนา รู้จักตอบแทนบุญคุณมารดา และเป็นคนเปิดเผย (2) ปัจจัยด้านคุณภาพ เป็นผู้มีความรู้ทางการศึกษาทั้งทางธรรมเป็นเปรียญธรรม 9 ประโยค ทางโลกจบปริญญาเอก ความเป็นนักวิชาการเต็มตัวทางศาสนาและปรัชญา มีความตั้งใจทำงานเพื่อพระพุทธศาสนา และรู้จักวิธีการใช้คนทำงาน ปัจจัยที่ได้รับความนิยมด้านตัวสาร คือท่านรู้จักวิธีการใช้รหัสสื่อสาร เพื่อนำเสนอเนื้อหาของสารการจัดเรียงลำดับความสำคัญของสาร และความแตกต่างของตัวสารที่จะนำเสนอให้ผู้ฟัง ส่วนปัจจัยความนิยมด้านช่องทางสื่อ มีการพบปะกับนักวิชาการเพื่อเสนอความคิดเห็นรู้จักสังเกตสภาพแวดล้อม ความเหมาะสมเพื่อที่จะนำเสนอสื่อสารพุทธธรรมเข้าถึงผู้รับได้ และปัจจัยความนิยมด้านผู้รับสารมาจากการยอมรับบทบาทท่านในฐานะนักวิชาการที่มีความรู้ ทำให้ได้รับนิมนต์ไปแสดงธรรมะยังสถานที่ต่างๆ ยอมรับว่าท่านรู้จักวิธีการประยุกต์ใช้พุทธธรรมให้เข้ากับยุคสมัยมาก ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้รับสารนักวิชาการ ประชาชนทั่วไป และวัยรุ่นก็ฟังธรรมะของท่านได้และเข้าใจดีทุกคน

พระวุฒิกโรธ วุฑฒิกโรธ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง เทคนิคและวิธีการเผยแพร่พุทธธรรมของพระราชวรมนู (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) จากการศึกษาพบว่า เนื้อหาพุทธธรรมของพระราชวรมนูมีจุดเด่น คือ มีเนื้อเรื่องบรรยายธรรมเป็นลำดับขั้น เป็นขั้นตอน แต่ละประเด็นจะมีความรู้ใหม่ ๆ ให้ขบคิดอยู่เสมอ โดยใช้ภาษาร่วมสมัย ฟังเข้าใจง่าย อธิบายพุทธธรรมได้ลุ่มลึก ชัดเจน โดยสามารถสรุปประเภทเนื้อหาของพุทธธรรมที่ท่านนำเสนอได้ 4 ประเภท ดังนี้ คือ

1. เนื้อหาประเภทพัฒนาจิตใจเพื่อชีวิตที่ดีงาม
2. เนื้อหาประเภทบูรณาการและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
3. เนื้อหาประเภทพระธรรมเทศนา
4. เนื้อหาประเภทวิชาการ

จากการศึกษาวิจัยหนังสือและผลงานของพระราชวรมุนีจำนวน 42 เรื่องพบว่าพระ ราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) มีเทคนิคและวิธีการเผยแผ่หรือนำเสนอพุทธธรรมที่เด่นชัด 6 วิธี คือ

1. การนำเสนอโดยการยกอุทาหรณ์และการเล่านิทานประกอบ
2. นำเสนอโดยวิธีการยกอุปมาเปรียบเทียบ
3. นำเสนอโดยวิธีการยกพุทธศาสนสุภาษิต สุภาษิต ปรัชญา คำคม โคลง บท

ประพันธ์ และบทกลอน เป็นต้น

4. นำเสนอโดยวิธีการพูดเชื่อมโยงเรื่องราวหรือเหตุการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ
5. นำเสนอโดยวิธีการยกบุคคลตัวอย่างประกอบการบรรยาย
6. นำเสนอโดยวิธีการแทรกด้วยเรื่องที่ทำให้เกิดอารมณ์ขัน

ผลการสำรวจทัศนคติของพระภิกษุสามเณรทั้งสองกลุ่มที่มีต่อการเผยแผ่พุทธธรรมของพระ ราชวรมุนี ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยต่อบุคลิก ลักษณะ เนื้อหาพุทธธรรม และเทคนิควิธีการเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชวรมุนีที่นำเสนอ และมีความพอใจอยู่ใน ระดับดีมากต่อการเผยแผ่พุทธธรรมของพระราชวรมุนีในปัจจุบัน หนังสือสองเรื่องที่พระภิกษุสามเณรทั้ง สองกลุ่มอ่านมากกว่าครึ่งคือเรื่องปลุกปลอบใจในยามวิกฤต และพระพุทธศาสนาในยุค โลกาวិวัฒน์ ข้อเสนอแนะของพระภิกษุสามเณรทั้งสองกลุ่มคือต้องการให้พระราชวรมุนีนำเสนอพุทธ ธรรมตามสาธารณชนหรือตามสื่อต่างๆ ให้บ่อยและมากกว่าปัจจุบันนี้

พระมหามานตรี ศรีบุญสูง (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาแนวทางการเผยแผ่พระพุทธ ศาสนา ของพระธรรมทูตสายต่างประเทศในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2551-2560) ผลการวิจัยโดยสรุปพบว่า

1.ด้านบุคลิกภาพภูมิรู้ ภูมิธรรมแนวคิดอุดมการณ์ในการทำงานของพระธรรมทูต จะต้อง เป็นผู้ที่มีศีลาจารวัตรเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณมีความอดทน

2.ด้านยุทธวิธีในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจะต้องเผยแผ่ทาง web site ใช้ภาษาให้ร่วม สมัย อาจทำเป็นสิ่งพิมพ์เป็นเล่มเล็ก ๆ ที่สะดวกในการหยิบอ่าน, ศึกษาวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อการ สร้างเครือข่ายกระจายการเผยแผ่ไปยังจุดต่าง ๆ โดยยึดหลักอุดมการณ์ตามที่พระพุทธเจ้าได้สอนว่า พวกเขาจะเที่ยวไปเพื่อประโยชน์ เพื่อความสุข ของมหาชน

3.ด้านวิธีการพัฒนาพระธรรมทูต ควรมีระบบคัดเลือกการอบรมมีการประเมินและการ ติดตามดูงานในอนาคตควรมีวิชาลัยพระธรรมทูตหรือเปิดเป็นหลักสูตรปริญญาโทด้านพระธรรมทูต จัดหลักสูตรให้เอื้อต่อการปลูกฝังอุดมการณ์การเผยแผ่ สร้างจิตวิญญาณแห่งความเป็นพระธรรมทูต ให้อยู่ในใจให้เป็นผู้มีความรู้และความประพฤติดี มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านนี้

อนุสันต์ เทียนทอง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ครอบคลุม 36 พรรษา กรม

ประชาสงเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน 4 ด้าน ของศูนย์ฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ครบ 36 พรรษา อันได้แก่ การประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้าการประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิตและการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานฝึกอบรมอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าในการประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อมเป็นการประเมินวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและประเมินความต้องการและความคาดหวังของผู้สำเร็จการฝึกอบรมในด้านนี้ปรากฏว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่เหมาะสมค่อนข้างมากในส่วนการประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้าซึ่งเป็นการประเมินสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานว่ามีความพร้อม และความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่เหมาะสมปานกลาง ส่วนกลุ่มผู้สำเร็จการฝึกอบรมมีความคิดเห็นที่เหมาะสมค่อนข้างมากในส่วนของการประเมินกระบวนการซึ่งเป็นการประเมินการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของศูนย์ฯ ว่ามีจุดด้อยที่ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ในด้านทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่เหมาะสมค่อนข้างมากและในส่วนของการประเมินผลผลิต ซึ่งเป็นการประเมินว่าการดำเนินการที่ผ่านมา สามารถบรรลุเป้าหมายในภาพรวมหรือไม่ ในด้านนี้กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นที่เหมาะสมปานกลาง ดังนั้น ผลจากการประเมินในแง่มุมต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน จึงสามารถบ่งชี้ได้ว่า การดำเนินงานของศูนย์ฯ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการได้ดี และยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของศูนย์ฯ ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าผลการประเมินผลด้านผลิตและปัจจัยนำเข้าควรได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมขึ้นอีก ทั้งนี้โดยการปรับปรุงหลักสูตรให้เน้นภาคปฏิบัติเพื่อให้สามารถนำไปใช้จริงมากขึ้นในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอในบทที่ 2 ผู้วิจัยใช้หลักการในแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆ นั้นเป็นแนวทาง และเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสงฆ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 108 รูป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เป็นข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต โดยใช้รูปแบบการประเมินประเมินของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลการประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต ซึ่งมีอยู่ 4 ด้าน ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาของผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการอบรมพระธรรมทูต
2. การประเมินความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมพระธรรมทูต
3. การประเมินพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปดำเนินงาน

4. การประเมินผลลัพธ์ต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แบบสอบถามส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 เป็นการสร้างคำถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลการประเมินโครงการฝึกอบรม ซึ่งมีอยู่ 4 ด้าน ดังนี้

1. แบบสอบถามปฏิกิริยาของผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรมฯ โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales คือ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็นจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับช่วงความเหมาะสมมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับช่วงความเหมาะสมมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับช่วงความเหมาะสมปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับช่วงความเหมาะสมน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับช่วงความเหมาะสมน้อยที่สุด

2. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพระธรรมทูตเป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ ถูก หรือ ผิด

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ตอบถูก
- 0 หมายถึง ตอบผิด

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย 0.68 – 1.00 ดี

คะแนนเฉลี่ย 0.34 – 0.67 ปานกลาง

0.00 – 0.33 ต้องปรับปรุง

3. แบบสอบถามพฤติกรรมการนำความรู้การฝึกอบรมพระธรรมทูตไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales คือ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็นจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับช่วงการปฏิบัติน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามผลลัพธ์ต่อองค์กร โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales คือ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแสดงความคิดเห็นจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ในแต่ละระดับมีช่วงห่างของคะแนนที่เท่ากันคือ 1 คะแนน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับช่วงความคิดเห็นน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นการสร้างคำถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากข้อความที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงการประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 การใช้รูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้วผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง
6. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น

วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบข้อความ หรือคำถามในเครื่องมือวิจัยอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้เครื่องมือที่สร้างสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
2. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha – coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพระธรรมทูตรุ่นที่ 45/2554 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยการส่งไปรษณีย์ตอบกลับ
2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินการประเมินปฏิกริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมพระธรรมทูตโดยใช้ค่าเฉลี่ยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม โดยสถิติที่ใช้คือ สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA)
4. การวิเคราะห์ทางสถิติครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ตอนที่ 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาความถี่และร้อยละในแต่ละข้อแล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ส่วนที่ 2 ภาพรวมโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อแล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ข้อที่ 1 แสดงข้อมูล การประเมินปฏิกิริยา ของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต

ข้อที่ 2 แสดงข้อมูล การประเมินการเรียนรู้ ของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต

ข้อที่ 3 แสดงข้อมูล การประเมินพฤติกรรม

ข้อที่ 4 แสดงข้อมูล การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อประเมินโครงการใน 4 ด้าน คือ การประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกันโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ให้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบที่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 4.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม โดยการเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละรายการ ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกมาจากข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงใน 3 ลำดับแรก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ พรรษา ตำแหน่ง ระดับการศึกษาทางธรรม ระดับการศึกษาทางโลก

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 20 – 30 ปี	6	5.6
1.2 31 – 40 ปี	29	26.9
1.3 41 - 50 ปี	34	31.5
1.4 51 ปีขึ้นไป	39	36.1
รวม	108	100.0
2. พรรษา		
2.1 1 - 10 ปี	15	13.9
2.2 11 – 20 ปี	40	37.0
2.3 21 - 30 ปี	36	33.3
2.4 31 ปีขึ้นไป	17	15.7
รวม	108	100.0
3. ตำแหน่ง		
3.1 พระสังฆาธิการ	62	57.4
3.2 ไม่ได้เป็นพระสังฆาธิการ	46	42.6
รวม	108	100.0
4. ระดับการศึกษาทางธรรม		
4.1 นักรธรรมชั้นตรี	6	5.6
4.2 นักรธรรมชั้นโท	6	5.6
4.3 นักรธรรมชั้นเอก	85	78.7
4.4 เปรียญธรรม	11	10.2
รวม	108	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	จำนวน(รูป)	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษาทางโลก		
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	68.5
5.2 ปริญญาตรี	28	25.9
5.3 สูงกว่าปริญญาตรี	6	5.6
รวม	108	100.0

จากตาราง 3 พบว่า

1. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 รูป (ร้อยละ 36.1) รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 34 รูป (ร้อยละ 31.5) อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 29 รูป (ร้อยละ 26.9) และ อายุ 20 – 30 ปี จำนวน 6 รูป (ร้อยละ 5.6)
2. พรรษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพรรษา 11 – 20 ปี จำนวน 40 รูป (ร้อยละ 37.0) รองลงมาคือ กลุ่มที่มีพรรษา 21 - 30 ปีจำนวน 36 รูป (ร้อยละ 33.3) 31 ปีขึ้นไปจำนวน 17 รูป (ร้อยละ 15.7) และ 1 - 10 ปี จำนวน 15 รูป (ร้อยละ 13.9)
3. ตำแหน่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวน 62 รูป (ร้อยละ 57.4) และไม่ได้เป็นพระสังฆาธิการ จำนวน 46 รูป (ร้อยละ 42.6)
4. ระดับการศึกษาทางธรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นนักธรรมชั้นเอก จำนวน 85 รูป (ร้อยละ 78.7) รองลงมาคือ เปรียญธรรม จำนวน 11 รูป (ร้อยละ 10.2) และ นักธรรมชั้นตรี นักธรรมชั้นโท เท่าๆ กัน จำนวน 6 รูป (ร้อยละ 5.6)
5. ระดับการศึกษาทางโลก พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 รูป (ร้อยละ 68.5) รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 28 รูป (ร้อยละ 25.9) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 รูป (ร้อยละ 5.6)

ส่วนที่ 2 ภาพรวมโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต

ข้อที่ 1 แสดงข้อมูล การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อแล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน

ความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต

การประเมินปฏิกิริยา	ระดับความเหมาะสม		
	n = 108		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา	3.90	0.69	มาก
ความเหมาะสมของพระวิทยากรในรายวิชา	3.89	0.71	มาก
บรรยากาศในการจัดอบรม	3.98	0.69	มาก
การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	4.00	0.69	มาก
วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม	3.89	0.54	มาก

จากตาราง 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาจากแนวโน้มของค่าเฉลี่ย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ความคิดเห็นที่อยู่ใน 3 อันดับแรกคือ การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ รองลงมาคือ บรรยากาศในการจัดอบรม และ ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของเนื้อหา
วิชา โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต

การประเมิน เนื้อหาวิชา	มีความเหมาะสมกับผู้เข้า รับการอบรม			เป็นประโยชน์สามารถ นำไปพัฒนาตนเองและ งานที่ปฏิบัติได้			มีความครอบคลุมและ สอดคล้องกับหัวข้อวิชา		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. วิชาเทศนา	3.92	1.00	มาก	3.88	1.01	มาก	4.42	0.73	มากที่สุด
2. เทคนิคการ อบรมชาวบ้าน	3.95	1.05	มาก	3.99	0.86	มาก	3.70	0.85	มาก
3. การจัดทำสื่อ การสอน	3.94	1.01	มาก	3.84	0.99	มาก	3.92	1.00	มาก
4. หลักและวิธี การเผยแผ่พระ พุทธศาสนา	3.82	0.87	มาก	3.88	1.01	มาก	3.88	0.93	มาก
5. พระพุทธศาสนา ในอินเดีย	3.76	0.93	มาก	3.91	0.89	มาก	4.02	0.98	มาก
6. ระเบียบกอง งานพระธรรม ทูต	3.62	0.86	มาก	4.07	0.76	มาก	3.88	0.93	มาก
7. พระพุทธศาสนา กับสังคมไทย	3.70	0.73	มาก	3.71	0.70	มาก	3.99	0.91	มาก
รวม	3.82	0.67	มาก	3.90	0.72	มาก	3.97	0.72	มาก

จากตาราง 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของ
เนื้อหาวิชา โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมีความเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาเทศนา เทคนิคการ
อบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดีย
ระเบียบกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม
อยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติในภาพรวม พบว่าเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาเทศนา เทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดีย ระเบียบกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินเนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาในภาพรวม พบว่าเนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาเทศนา เทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดียระเบียบกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับดีมาก

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของ
พระวิทยากรในรายวิชา โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต

การประเมิน เนื้อหาวิชา	มีความรอบรู้ใน เนื้อหาวิชาและถ่ายทอด วิชาได้อย่าง เหมาะสม.			มีเทคนิค วิธีการสอน ของวิทยากรมีความ เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา			ได้รับความรู้จาก วิทยากรตรงตามที่ กำหนดไว้ในหลักสูตร อบรม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. วิชาเทศนา	3.94	1.01	มาก	3.83	0.92	มาก	3.75	0.98	มาก
2. เทคนิคการ อบรมชาวบ้าน	3.88	0.86	มาก	4.03	0.99	มาก	3.78	0.98	มาก
3. การจัดทำสื่อ การสอน	3.92	1.00	มาก	4.08	0.90	มาก	3.98	0.97	มาก
4. หลักและวิธีการ เผยแผ่พระพุทธ ศาสนา	3.85	1.07	มาก	3.67	1.25	มาก	3.31	1.20	ปาน กลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

การประเมิน เนื้อหาวิชา									
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. พระพุทธศาสนา ในอินเดีย	3.63	0.92	มาก	4.16	0.74	มาก	4.01	0.96	มาก
6. ระเบียบกอง งานพระธรรม ทูต	3.96	0.87	มาก	4.07	0.89	มาก	4.09	0.70	มาก
7. พระพุทธศาสนา กับสังคมไทย	3.95	0.88	มาก	4.03	0.93	มาก	3.82	0.97	มาก
รวม	3.88	0.71	มาก	3.98	0.75	มาก	3.82	0.76	มาก

จากตาราง 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของ
วิทยาการโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมีความเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิทยาการวิชาเทศนา เทคนิค
การอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาใน
อินเดียระเบียบกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและ
ถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินวิทยาการในรายวิชาที่มีเทคนิควิธีการสอนเหมาะสมกับ
เนื้อหาวิชาในภาพรวมพบว่าวิทยาการในรายวิชาที่มีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ใน
ระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาเทศนา เทคนิคการอบรม
ชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดีย
ระเบียบกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีเทคนิควิธีการสอนเหมาะสมกับ
เนื้อหาวิชาอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินวิทยาการในรายวิชาผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จาก
วิทยาการตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรในภาพรวม พบว่าได้รับความรู้จากวิทยาการตรงตามที่กำหนด
ไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าได้รับความรู้จาก
วิทยาการรายวิชาเทศนา เทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน พระพุทธศาสนาในอินเดีย
ระเบียบกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับ

หัวข้อวิชาอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมาก โดยได้รับรู้จากวิทยากรในรายวิชาหลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของบรรยากาศในการจัดอบรม โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต

การประเมินบรรยากาศในการจัดอบรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง	3.94	0.82	มาก
มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.02	0.83	มาก
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.98	0.81	มาก
รวม	3.98	0.69	มาก

จากตาราง 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของบรรยากาศในการจัดอบรมโดยภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเองมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่

การประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด	3.93	0.73	มาก
เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ	3.98	0.81	มาก
เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.08	0.87	มาก
รวม	4.00	0.69	มาก

จากตาราง 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของการดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรม

พระธรรมทูต โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ และผู้เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประเมิน
ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

การประเมินความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
สื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย	4.07	0.76	มาก
เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน ครบถ้วน	3.89	0.80	มาก
อุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ	3.70	0.73	มาก
รวม	3.89	0.54	มาก

จากตาราง 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมโดยภาพรวม พบว่า วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน ครบถ้วน และอุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ข้อที่ 2 แสดงข้อมูล การประเมินความรู้เกี่ยวกับการอบรมพระธรรมทูต ของโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อแล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ตาราง 10 แสดงแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับการอบรมพระธรรมทูต

เนื้อหาวิชา	ระดับความรู้		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. วิชาเทศนา			
1.1 นักเทศน์ คือผู้ที่ยกพระธรรมของพระพุทธเจ้าขึ้นแสดงให้ผู้ฟังได้รู้และเข้าใจ จนสามารถปฏิบัติตามให้ได้ผลตามสมควรแก่การปฏิบัติ	0.99	0.096	มีความรู้ดี
1.2 การวางโครงเทศน์ 3 อย่างคือ อุเทศ, นิเทศ และปฏินิเทศ	0.96	0.190	มีความรู้ดี
รวม	0.98	0.143	มีความรู้ดี
2. เทคนิคการอบรมชาวบ้าน			
2.1 การเตรียมตัวก่อนไปสอนหรืออบรมเยาวชนถือว่าเป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง	1.00	0.000	มีความรู้ดี
2.2 ผู้มีเทคนิคในการอบรมจะทำให้ผู้ฟังไม่เบื่อ	1.00	0.000	มีความรู้ดี
รวม	1.00	0.000	มีความรู้ดี
3. การจัดทำสื่อการสอน			
3.1 สื่อการเรียนการสอนทำให้เด็กมีความคิดรวบยอดเป็นอย่างดีเดียวกัน	1.00	0.000	มีความรู้ดี
3.3 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากนามธรรมสู่รูปธรรม	0.98	0.135	มีความรู้ดี
รวม	0.99	0.068	มีความรู้ดี
4. หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา			
4.1 ปัญหาเรื่องยุทธศาสตร์ทำให้งานเผยแผ่ไม่ค่อยบรรลุผล	0.99	0.096	มีความรู้ดี
4.2 การศึกษาสังเคราะห์และสาธิตสงเคราะห์เป็นวิธีการเผยแผ่เชิงรุก	1.00	0.000	มีความรู้ดี
รวม	1.00	0.048	มีความรู้ดี

ตาราง 10 (ต่อ)

เนื้อหาวิชา	ระดับความรู้		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5. พระพุทธศาสนาในอินเดีย			
5.1 ชาวพุทธในอินเดียส่วนใหญ่เป็นวรรณะต่ำ	1.00	0.000	มีความรู้ดี
5.2 ดร.บาบา สาเหบ อัมเบดการ์เป็นผู้มีบทบาทในการฟื้นฟูพระพุทธศาสนาในอินเดีย	0.53	0.502	มีความรู้ปานกลาง
รวม	0.76	0.251	มีความรู้ดี
6. ระเบียบกองงานพระธรรมทูต			
6.1 งานพระธรรมทูตเป็นงานของคณะสงฆ์ไทย เริ่มดำเนินมาตั้งแต่ พ.ศ. 2507	0.38	0.488	มีความรู้ปานกลาง
6.2 การบริหารงานพระธรรมทูตในประเทศไทยถือระเบียบกองงานพระธรรมทูตเป็นหลักปฏิบัติ	0.99	0.096	มีความรู้ดี
รวม	0.69	0.292	มีความรู้ดี
7. พระพุทธศาสนากับสังคมไทย			
7.1 คนไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ	0.96	0.190	มีความรู้ดี
7.2 ยุคโลกไร้พรมแดนหรือ ยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้จิตวิญญาณในการนับถือพระพุทธศาสนาของคนรุ่นใหม่ไม่เข้มข้นและเข้มแข็งเหมือนคนโบราณ	0.97	0.165	มีความรู้ดี
รวม	0.97	0.177	มีความรู้ดี
รวมทั้งหมด	0.91	0.14	มีความรู้ดี

จากตาราง 10 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับการอบรมโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความรู้ดี เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาเทสนาเทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดีย ระเบียบกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนาในสังคมไทย อยู่ในระดับมีความรู้ดี

ข้อที่ 3 แสดงข้อมูล การประเมินพฤติกรรม การนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อแล้วนำเสนอในรูปของตาราง และแปลผลด้วยการบรรยาย

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการ ฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ	3.94	0.82	มาก
2.ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร	4.02	0.83	มาก
3.ท่านนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำแผนในการเผยแผ่พระศาสนา	3.98	0.81	มาก
4.ท่านรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคของงานเผยแผ่	3.93	0.73	มาก
5.ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานหรือพุทธศาสนิกชนได้	3.98	0.81	มาก
6.ท่านตระหนักถึงงานเผยแผ่ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของงานพระธรรมทูต	4.08	0.87	มาก
7.ท่านมีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงานการเผยแผ่	4.01	0.70	มาก
รวม	3.99	0.80	มาก

จากตาราง 11 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยภาพรวมพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมปฏิบัติงานภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร การนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำแผนในการเผยแผ่พระศาสนา การรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคของงานเผยแผ่ การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานหรือพุทธศาสนิกชน การตระหนักถึงงานเผยแผ่ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของงานพระธรรมทูต และการมีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงานการเผยแผ่อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 4 แสดงข้อมูล การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละข้อแล้วนำเสนอในรูปของตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต ที่มีต่อหน่วยงาน

การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. พระธรรมทูตที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมมีทักษะในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก	4.22	0.82	มาก
2. โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตทำให้ได้พระธรรมทูตที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติศาสนกิจงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา	3.95	0.78	มาก
3. หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการทำงานภาคสนามมากขึ้น	4.12	0.81	มาก
4. หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	3.96	0.80	มาก
5. หลักสูตรการฝึกอบรมช่วยให้งานการเผยแผ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.85	0.72	มาก
6. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกาศพระศาสนาเผยแผ่หลักคำสอนให้ปรากฏแพร่หลายในหมู่มชนโดยทั่วไป	3.89	0.65	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างศีลธรรมอันดีให้เกิดขึ้นในสังคม	4.19	0.71	มาก
รวม	4.03	0.75	มาก

จากตาราง 12 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน และประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตโดยภาพรวม พบว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต ที่มีต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า พระธรรมทูตที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมมีทักษะในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตทำให้ได้พระธรรมทูตที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติศาสนกิจงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา หลักสูตรการฝึกอบรมทำให้หน่วยงานของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการทำงาน

ภาคสนามมากขึ้น หลักสูตรการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน หลักสูตรการฝึกอบรมช่วยให้งานการเผยแผ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกาศพระศาสนาเผยแผ่หลักคำสอนให้ปรากฏแพร่หลายในหมู่ชนโดยทั่วไป และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างศีลธรรมอันดีให้เกิดขึ้นในสังคม อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ

การประเมิน การเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน
จำแนกตามตำแหน่ง

การประเมิน	ตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1. การประเมินปฏิบัติการ	พระสังฆาธิการ	0.67	0.09	2.08	0.15
	ไม่ใช่พระสังฆาธิการ	0.58	0.09		
2. การประเมินการเรียนรู้	พระสังฆาธิการ	0.05	0.01	5.71	0.02*
	ไม่ใช่พระสังฆาธิการ	0.06	0.01		
3. การประเมินพฤติกรรม	พระสังฆาธิการ	0.65	0.08	2.47	0.12
	ไม่ใช่พระสังฆาธิการ	0.58	0.09		
4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน	พระสังฆาธิการ	0.56	0.07	0.57	0.45
	ไม่ใช่พระสังฆาธิการ	0.53	0.08		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการประเมินปฏิบัติการ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ในการ
ประเมินปฏิกริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่
เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	Sig.
การประเมินปฏิกริยา	ระหว่างกลุ่ม	0.75	0.25	0.61	0.61
	ภายในกลุ่ม	42.58	0.41		
	รวม	43.33			
การประเมินการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.02	0.01	2.82	0.04*
	ภายในกลุ่ม	0.29	0.00		
	รวม	0.32			
การประเมินพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.41	0.14	0.35	0.79
	ภายในกลุ่ม	40.71	0.39		
	รวม	41.11			
การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.92	0.31	1.01	0.39
	ภายในกลุ่ม	31.38	0.30		
	รวม	32.29			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการประเมินปฏิกริยา การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของอายุ ในการประเมินด้านการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่าง	$\bar{x}$	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
20 - 30 ปี	0.86			.059*	
31 - 40 ปี	0.90			.027*	
41 - 50 ปี	0.92				
51 ปีขึ้นไป	0.91				

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุ ที่ทำให้มีความเห็นแตกต่างกันในด้านการประเมินการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี กับ กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี และ อายุ 41 - 50 กับ กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ การ ประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามพรรษา

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	Sig.
การประเมินปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	0.78	0.26	0.64	0.59
	ภายในกลุ่ม	42.55	0.41		
	รวม	43.33			
การประเมินการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.02	0.01	2.57	0.06
	ภายในกลุ่ม	0.29	0.00		
	รวม	0.32			
การประเมินพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.53	0.18	0.45	0.72
	ภายในกลุ่ม	40.58	0.39		
	รวม	41.11			
การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.56	0.52	1.76	0.16
	ภายในกลุ่ม	30.73	0.30		
	รวม	32.29			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีจำนวนพรรษาแตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้การประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาทางธรรม

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	Sig.
การประเมินปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	1.49	0.50	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	41.84	0.40		
	รวม	43.33			
การประเมินการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.01	0.00	0.72	0.54
	ภายในกลุ่ม	0.31	0.00		
	รวม	0.32			
การประเมินพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.71	0.57	1.50	0.22
	ภายในกลุ่ม	39.41	0.38		
	รวม	41.11			
การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.39	0.13	0.43	0.73
	ภายในกลุ่ม	31.90	0.31		
	รวม	32.29			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ระดับการศึกษาทางธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิบัติการ การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 18 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของโครงการฝึกอบรม
พระธรรมทูต จำแนกตามระดับการศึกษาทางโลก

การประเมิน	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	Sig.
การประเมินปฏิกิริยา	ระหว่างกลุ่ม	0.04	0.02	0.05	0.95
	ภายในกลุ่ม	43.29	0.41		
	รวม	43.33			
การประเมินการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.01	0.00	1.04	0.36
	ภายในกลุ่ม	0.31	0.00		
	รวม	0.32			
การประเมินพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	0.05	0.13	0.87
	ภายในกลุ่ม	41.01	0.39		
	รวม	41.11			
การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.03	0.02	0.06	0.94
	ภายในกลุ่ม	32.26	0.31		
	รวม	32.29			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ระดับการศึกษาทางโลกแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 4.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม โดยการเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละรายการ ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกมาจากข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงใน 3 ลำดับแรก ดังนี้

ตาราง 19 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม พระธรรมทูต เกี่ยวกับสถานที่ในการจัดอบรม

สถานที่ในการจัดฝึกอบรมฯ	ความถี่	ลำดับที่
สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต	98	1
ศูนย์งานพระธรรมทูตจังหวัด	85	2
หน่วยงานพระธรรมทูตอำเภอ	81	3

จากตาราง 19 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับสถานที่ในการจัดฝึกอบรมฯ ว่า ควรใช้สถานที่ สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 98 รูป รองลงมาศูนย์งานพระธรรมทูตจังหวัด จำนวน 85 รูป และหน่วยงานพระธรรมทูตอำเภอ จำนวน 81 รูป ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม พระธรรมทูต เกี่ยวกับรูปแบบการจัดอบรมฯ

รูปแบบการจัดอบรมฯ	ความถี่	ลำดับที่
บรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ	57	1
การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	56	2
อภิปรายและการรายงานกลุ่ม	41	3

จากตาราง 20 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดอบรมฯ ว่า ควรให้มีรูปแบบการจัดอบรมฯ โดยบรรยายด้วยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 57 รูป รองลงมาการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จำนวน 56 รูป และอภิปรายและการรายงานกลุ่ม จำนวน 41 รูป ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม
พระธรรมทูตเกี่ยวกับวิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมฯ ควรมีคุณสมบัติอย่างไร

วิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมฯ ควรมีคุณสมบัติ	ความถี่	ลำดับที่
มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี	105	1
นำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปถ่ายทอดได้	59	2
มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาโดยตรง	47	3

จากตาราง 21 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับวิทยากรในหลักสูตร
ฝึกอบรมฯ ว่าควรมีคุณสมบัติ ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดีเป็นลำดับที่
1 จำนวน 105 รูป นำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปถ่ายทอดได้ จำนวน 59 รูป
และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาโดยตรง จำนวน 47 รูป ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม
พระธรรมทูต เกี่ยวกับลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมฯ ที่เหมาะสมควรเป็น
อย่างไร

ลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมฯ ที่เหมาะสมควร	ความถี่	ลำดับที่
ภายในห้องประชุมที่ไม่มีเสียงรบกวนเวลาฝึกอบรม	66	1
การดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	64	2
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและตรงต่อเวลา	62	3

จากตาราง 22 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะบรรยากาศในการ
จัดการฝึกอบรมฯ ว่าควรมีลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมภายในห้องประชุมที่ไม่มีเสียง
รบกวนเวลาฝึกอบรมเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 66 รูป การดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรตรงตาม
ระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 64 รูป และผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและ
ตรงต่อเวลา จำนวน 62 รูป ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม
พระธรรมทูต เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติอย่างไร

เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	ความถี่	ลำดับที่
ตรงต่อเวลา	58	1
สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมฯ ได้ดี	48	2
พูดจาไพเราะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	44	3

จากตาราง 23 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติตรงต่อเวลาเป็นลำดับที่ 1 จำนวน 58 รูป สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมฯ ได้ดี จำนวน 48 รูป และพูดจาไพเราะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จำนวน 44 รูป ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการฝึกอบรม
พระธรรมทูตเกี่ยวกับการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีความสำคัญ
ในการฝึกอบรมฯ

การจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีความสำคัญในการฝึกอบรมฯ	ความถี่	ลำดับที่
เอกสารประกอบคำบรรยายในรูปแบบ CD DVD PowerPoint หรือ MP 3	74	1
อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ Notebook Projector	51	2
สื่อโสตทัศนูปกรณ์ เช่น ไมโครโฟน เครื่องอัดเสียง	48	3

จากตาราง 24 พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีความสำคัญในการฝึกอบรมฯ ว่าควรมีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่มีความสำคัญในการฝึกอบรมฯ ที่เป็นเอกสารประกอบคำบรรยายในรูปแบบ CD DVD PowerPoint หรือ MP 3 เป็นลำดับที่ 1 จำนวน 74 รูป อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ Notebook Projector จำนวน 51 รูป และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ เช่น ไมโครโฟน เครื่องอัดเสียง จำนวน 48 รูป ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชาที่เหมาะสมสำหรับเพิ่มเติมในหลักสูตรอบรมพระธรรมทูต

- 1.1 การจัดโครงการอบรมศีลธรรม
- 1.2 การเผยแผ่เชิงรุก
- 1.3 กฎหมาย ที่พระสงฆ์ควรทราบ
- 1.4 เศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. การฝึกอบรมที่นำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์

- 2.1 ควรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
- 2.2 ควรให้มีเวลาภาคปฏิบัติให้มากขึ้นเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทักษะให้กับผู้เข้าอบรมได้พัฒนาศักยภาพตัวเองและนำไปใช้ได้จริง
- 2.3 ควรติดตามงานเพื่อรับทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะให้มากขึ้น

3. ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม

- 3.1 มีทักษะในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก
- 3.2 มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างศีลธรรมอันดีให้เกิดขึ้นในสังคม
- 3.3 มีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการทำงานภาคสนามมากขึ้น
- 3.4 นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเผยแผ่พระศาสนาอันเป็นหลักคำสอนเพื่อเสริมสร้างศีลธรรมอันดีให้เกิดขึ้นในสังคมต่อไป

4. ระยะเวลาในการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าระยะเวลาเหมาะสมอยู่แล้ว คือ 9 วัน

บทที่ 5

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยสรุปผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 รูป พบว่า

ส่วนใหญ่ มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีพรรษา 11 – 20 ปี มีตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการ มีระดับการศึกษาทางธรรมเป็นนักธรรมชั้นเอก มีระดับการศึกษาทางโลกต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

พระสงฆ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 108 รูป

3. ผลการทดสอบตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 การประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูตมีแนวโน้มไปในทางที่ดี

การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) หรือความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ในด้านเนื้อหาวิชา วิทยากร บรรยายภาคในการจัดอบรม การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ปรากฏผลดังนี้

(1) ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่าเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาหัวข้อวิชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมาก มีค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาเทศนา เทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดียระยะเบียดบองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติในภาพรวม พบว่าเนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาเทศนา เทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดียระยะเบียดเบียนกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินเนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาในภาพรวม พบว่าเนื้อหาวิชามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาเทศนา เทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดียระยะเบียดเบียนกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับดีมาก

(2) ความเหมาะสมของวิทยากร

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่าวิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิทยากรวิชาเทศนา เทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดียระยะเบียดเบียนกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินวิทยากรในรายวิชาที่มีเทคนิควิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาในภาพรวมพบว่าวิทยากรในรายวิชาที่มีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เนื้อหาวิชาเทศนา เทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดียระยะเบียดเบียนกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีเทคนิควิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมาก

ความคิดเห็นต่อการประเมินวิทยากรในรายวิชาผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรในภาพรวม พบว่าได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าได้รับความรู้จากวิทยากรรายวิชาเทศนา เทคนิคการอบรมชาวบ้าน การจัดทำสื่อการสอน พระพุทธศาสนาในอินเดีย ระยะเบียดเบียนกองงานพระธรรมทูต และพระพุทธศาสนากับสังคมไทย มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับมีความเหมาะสมมาก โดยได้รับได้รับความรู้จากวิทยากรในรายวิชาหลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง

(3) ความเหมาะสมของบรรยากาศในการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่า บรรยากาศในการจัดอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม รองลงมาคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และบรรยากาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง ตามลำดับ

(4) ความเหมาะสมของการดำเนินการจัดอบรมของเจ้าหน้าที่

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่า การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ และเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

(5) ความเหมาะสมของวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

ความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในภาพรวมพบว่า วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สื่อสัปดาห์ทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย รองลงมาคือเอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจน ครบถ้วน และอุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ ตามลำดับ

จากผลการประเมินข้างต้น พบว่าโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มในทางที่ดี ดังนี้

1. ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่าเนื้อหาวิชามีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เป็นประโยชน์สามารถนำไปพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติได้อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับหัวข้อวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

2. ความเหมาะสมของวิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชาได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก วิทยากรในรายวิชามีเทคนิค วิธีการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับเหมาะสมมากและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

3. บรรยากาศในการจัดอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

4. การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

5. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มไปในทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1

สมมุติฐานที่ 2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

(1) ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการประเมินเรื่องการประเมินความเหมาะสมการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2

(2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ผลการวิจัย พบว่า การประเมินความรู้เกี่ยวกับการอบรมพระธรรมทูต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเรื่องการประเมินความเหมาะสม การนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ ไม่แตกต่างกัน

(3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามพรรษา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงพรรษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

(4) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาทางธรรม

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาทางธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

(5) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาทางโลก

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาทางโลก แตกต่างกัน มีความ

คิดเห็นต่อการประเมินปฏิกริยา การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลการศึกษา

จากการประเมินโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต วัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

1. อภิปรายผลของความแตกต่างที่มาจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 ของสำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต

ตาราง 25 ความแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการประเมินปฏิกริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ตัวแปร	อายุ	พรรษา	ตำแหน่ง	การศึกษาทางธรรม	การศึกษาทางโลก
การประเมินปฏิกริยา					
การประเมินการเรียนรู้	✓		✓		
การประเมินพฤติกรรม					
การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร					

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ อายุ และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการเรียนรู้ แตกต่างกัน ซึ่งสาเหตุที่ทำให้อายุและตำแหน่งมีความแตกต่างกันอภิปรายได้ดังนี้

ตาราง 26 ความแตกต่างของ อายุและตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการประเมินการเรียนรู้

การประเมิน	ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย
	ตำแหน่ง	
การเรียนรู้	พระสังฆาธิการ	0.05
	ไม่ใช่พระสังฆาธิการ	0.06
	อายุ	
การเรียนรู้	20 - 30 ปี	0.86
	31 - 40 ปี	0.90
	41 - 50 ปี	0.92
	51 ปีขึ้นไป	0.91

จากตาราง 26 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ที่ไม่ได้เป็นพระสังฆาธิการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมพระธรรมทูตมีแนวโน้มที่ดีกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นพระสังฆาธิการ ส่วนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมพระธรรมทูตมีแนวโน้มที่ดีกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีช่วงอายุ 20 – 30 ปี ช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและสนใจศึกษาหาความรู้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุอยู่ในช่วงดังกล่าว จึงมีความสนใจในการฝึกอบรม

อภิปรายผลการประเมินขั้นตอนการฝึกอบรมของ โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก

(Donald L. Kirkpatrick)

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเป็นการประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา ความเหมาะสมของวิทยากรมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและถ่ายทอดวิชา มีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม บรรยากาศในการจัดอบรม การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม สอดคล้องกับ แนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของ โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้เพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ ความเข้าใจ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติของตน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction

Evaluation) มีวัตถุประสงค์ให้รู้ว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมนั้น มีความรู้สึกอย่างไรต่อการฝึกอบรม พอใจหรือไม่ต่อสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรม เช่น หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิทยากร เอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลา ฯลฯ และพอใจมากน้อยเพียงใด การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองนั้น ต้องการได้รับข้อมูลที่เป็นปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีความหมาย และมีความเป็นจริง เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก ซึ่ง การประเมินปฏิกิริยา ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต นั้น มีปฏิกิริยาตอบสนอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ ให้แก่ผู้บริหาร และผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อเป็นการควบคุม ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม และเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ (จตุรรักษ์ ยี่งู.2551 : 19) กล่าวว่าการประเมินผลการฝึกอบรมมีความสำคัญและประโยชน์เพื่อให้ทราบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ช่วยตัดสินใจว่าวิธีการอบรมว่าดีหรือไม่ ซึ่งหมายรวมถึงความเหมาะสมของวิทยากร และอื่นๆ การประเมินผลจะวัดว่าโครงการนั้นคุ้มค่าใช้จ่ายหรือไม่ จะมีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมและประโยชน์ของการฝึกอบรม การตัดสินใจว่าการฝึกอบรมแต่ละครั้งนี้ เกิดขึ้นเพราะความจำเป็นหรือไม่ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างไร

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) โดยภาพรวมของการประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับเข้าใจดี คือ การเตรียมตัวก่อนไปสอนหรืออบรมเยาวชนถือว่าเป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ผู้มีเทคนิคในการอบรมจะทำให้ผู้ฟังไม่เบื่อ สื่อการเรียนการสอนทำให้เด็กมีความคิดรวบยอดเป็นอย่างเดียวกัน การศึกษาสังเคราะห์และสาธิตสังเคราะห์เป็นวิธีการเผยแพร่ซึ่ง รุก ขาวพุทธในอินเดียส่วนใหญ่เป็นวรรณะต่ำ รองลงมาคือนักเทศน์ คือผู้ที่ยกพระธรรมของพระพุทธเจ้าขึ้นแสดงให้ผู้ฟังได้รู้และเข้าใจ จนสามารถปฏิบัติตามให้ได้ผลตามสมควรแก่การปฏิบัติ ปัญหาเรื่องยุทธศาสตร์ทำงานเผยแผ่ไม่ค่อยบรรลุผล การบริหารงานพระธรรมทูตในประเทศไทย ถือระเบียบกองงานพระธรรมทูตเป็นหลักปฏิบัติ และช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากนามธรรมสู่รูปธรรมสำนักงาน ก.พ. (อ้างในวินิตา ลากเจริญ. 2540 : 31-35) ได้มีการกล่าวถึงการประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบของเคริกแพททริก (Donald L. Kirkpatrick) ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้เรียนรู้ ตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักของโครงการฝึกอบรมหรือไม่ โดยเป็นการวัดความรู้ ความคิด ความสนใจ ทักษะในด้านต่างๆ เช่น ทักษะในการพูด การเขียน การปฏิบัติการ เคลื่อนไหวต่างๆ ใช้ทดสอบการปฏิบัติงานของแต่ละคน ความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นการวัดความสามารถทางสมอง เช่น ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการสังเกต ซึ่งอาจจะใช้วิธีการทดสอบแบบการสอบข้อเขียน ทั้งก่อนและหลังการก่อนและการทำงาน สอดคล้องกับ แนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของ โดนัลด์ แอล เคริกแพททริก

(Donald L. Kirkpatrick) ว่าการประเมินผลในขั้นการประเมินการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจ และทักษะอะไรบ้าง และมีเจตคติอะไรบ้างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้เพราะความรู้ ทักษะ เจตคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการอบรมในโอกาสต่อไป โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินการเรียนรู้เอาไว้ว่า

2.1 ต้องวัดทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 วิเคราะห์ทั้งคะแนนรายชื่อและคะแนนรวมโดยเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.3 ถ้าเป็นไปได้ควรใช้กลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม แล้วเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตที่มี อายุ และตำแหน่ง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเรียนรู้ ในรายวิชาที่ฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม การจัดทำสื่อการสอน หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนาในอินเดีย ระเบียบกองงานพระธรรมทูตพระพุทธศาสนากับสังคมไทย

3.การประเมินพฤติกรรม (Behavior) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำความรู้ภายหลังจากการได้รับการฝึกอบรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของการประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับการนำความรู้ไปปฏิบัติมาก ตามแนวความคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของ โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่ (Behavior Evaluation) การประเมินผลในขั้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่การประเมินผลในขั้นนี้นับว่ายากและใช้เวลามากกว่าการประเมินผลในสองขั้นแรกเพราะจะต้องติดตามประเมินผลในสถานที่ทำงานจริงๆ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โด널ด์ แอล เคิร์กแพทริก เสนอแนะว่า

3.1 ควรจะได้วัดพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 ระยะเวลาระหว่างการฝึกอบรมกับการประเมินผลหลังการฝึกอบรมนั้นควรจะให้ห่างกันพอสมควร เพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้เกิดขึ้นจริงๆ ทางที่ดีควรจะประเมิน

หลายๆ ครั้งเป็นระยะๆ ไป เช่น ประเมินทุก 3 เดือน เป็นต้น เริงลักษณะ โจนพันท์ (2529 : 93) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการเปรียบเทียบระหว่างผลการฝึกอบรมที่วัดได้กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นๆ การเปรียบเทียบนี้ก็เพื่อที่จะบอกว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพดีเพียงใดหรือไม่ หรือถ้าจะขยายให้ชัดเจนขึ้นก็จะได้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรมนั้นก็คือ การเปรียบเทียบความรู้สึกหรือปฏิกิริยา (Reaction) ของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการฝึกอบรม วิธีที่ใช้ในการฝึกอบรมและวิทยาการแต่ละท่านว่าเป็นไปตามที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือไม่ เพียงใด เปรียบเทียบพฤติกรรมในการเรียนรู้ในระหว่างการฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรมว่าเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่พึงประสงค์หรือไม่ ตลอดจนเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติหลังจากการฝึกอบรมแล้ว ว่าตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ ซึ่งตรงกับสมคิด บางโม (2547 : 116-120) ได้กล่าวไว้ตรงกับทฤษฎีของ แฮมบลิน (A.C. Hamblin) ว่าการประเมินพฤติกรรมเป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรหลังจากได้เรียนรู้การฝึกอบรมแล้ว โครงการฝึกอบรมโดยส่วนใหญ่มักจะกำหนดวัตถุประสงค์เน้นหนักไปในด้านพฤติกรรมการทำงานและถือว่า ความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม คือ การสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปในทางที่ต้องการ

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Result) โดยภาพรวมอยู่ในระดับการนำความรู้ไปปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พระธรรมทูตที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมมีทักษะในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างศีลธรรมอันดีให้เกิดมีในสังคม และ หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการทำงานภาคสนามมากขึ้น นำความรู้ไปปฏิบัติมาก ตามแนวคิดการประเมินผลโครงการฝึกอบรมตามรูปแบบของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร มีวัตถุประสงค์ที่จะให้รู้ว่าการฝึกอบรมได้ก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานอย่างไรบ้าง (Out Comes) เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มปริมาณการขายและการผลิต อัตราการลาออกลดลง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการประเมินผลที่ยากที่สุด เพราะในความเป็นจริงนั้นมีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและตัวแปรเหล่านั้นบางทีก็ยากต่อการควบคุม ฉะนั้นอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานในทางที่ดีจึงสรุปได้ยากว่าเป็นผลจากโปรแกรมการฝึกอบรม เคิร์กแพทริก ได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลขั้นนี้ไว้ว่า

4.1 ควรจัดสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ก่อนการฝึกอบรมเอาไว้แล้วนำไปเปรียบเทียบกับสภาวะการณ์ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สังเกตได้หรือวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งคาดว่าน่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งพอจะทำได้ คือ การใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

ซึ่งตรงกับสมคิด บางโม (2547 : 116 - 120) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ แอมบลิน (A.C. amblin) ว่าการประเมินการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงผลงานโดยรวมขององค์กรไปในทางที่ขึ้น หรือมีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบกับผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต ดังนี้

1. ด้านเนื้อหาวิชา ควรมีการปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัย เหมาะสมสำหรับยุคสมัยในปัจจุบัน หรือรวมหัวข้อวิชาที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาวิชา และควรเป็นเนื้อหาวิชาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปปฏิบัติ หรือประยุกต์ใช้ได้
2. ควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมให้ดี และทันสมัย เช่น จัดให้มีคอมพิวเตอร์ หรือ Notebook ระบบอินเทอร์เน็ต และเอกสารประกอบการประชุมในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ในรูปแบบซีดี MP 3 ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน เพื่อความสะดวกในการค้นหาข้อมูล พกพา และจัดเก็บข้อมูล
3. รูปแบบการจัดการฝึกอบรมภายในห้องเรียน ควรจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ การอภิปรายผลการศึกษา ให้มีกระบวนการเรียนรู้ที่เทียบเท่ากัน
4. ควรจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับมาพบกันเพื่อให้รู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้หน่วยงานมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเทคนิคและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ให้สังคมไทยได้รับรู้มากขึ้น ซึ่งจะเห็นว่า ในสังคมปัจจุบันขาดความรู้ความเข้าใจในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อจะได้ทราบผลการวิจัยที่ละเอียดยิ่งขึ้น เนื่องจากแบบสอบถามไม่สามารถประเมินความคิดเห็นได้ละเอียดลึกซึ้ง



บรรณานุกรม

- จตุรรักษณ์ ยี่งู.(2551).การประเมินผลโครงการฝึกอบรมการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพเข้มข้น
ทางสายใหม่ (FAST Model) สถาบันธัญญารักษ์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.กศ.ม.
ดวงพร พงประดิษฐ์.(2537).การติดตามผลหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
(การศึกษาผู้ใหญ่).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.ถ่ายเอกสาร.
ญานี อมฤตฤดี. (2546). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท
สรรพสินค้าเซ็นทรัล (สาขาชิดลม) .วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.ถ่ายเอกสาร.
พระมหาสิงห์ สวัสดิ์ผล.(2542).การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาจิตให้เกิด
ปัญญาและสันติสุข.ภาคานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต). หลักการบริหารและจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์.
(กรุงเทพฯ : บริษัท เอ. พี.กราฟิคดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด, 2539) หน้า 141 – 152.
พระวุฒิกรณ์ วุฑฒิกรณ์ (พรหมพิมพ์). (2543) . ศึกษาเทคนิคและวิธีการเผยแพร่พุทธธรรมของ
พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (ธรรมนิเทศ)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
มารดา วงศ์เพชรศรี.(2544).การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพ
ในการทำงานโดยกิจกรรม 5 ส ของบริษัท ไอทูลาร์ จำกัด.ภาคานิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา
เทคโนโลยีการบริหาร.กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
สำนักงานเลขาธิการกองงานพระธรรมทูต. (2538). ระเบียบกองงานพระธรรมทูต.
กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์
เริงลักษณ์ โรจนพันธ์.(2539).เทคนิคการฝึกอบรม. ม.ป.พ.
วิจิตร อวระกุล. (2540). การฝึกอบรม. ม.ป.พ.
สง่า พิมพ์พงษ์. (2551). คู่มือพระธรรมทูต. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
สมคิด พรหมจ้อย. (2542). เทคนิคการประเมินโครงการ.นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
สมคิด บางโม. (2547). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.กรุงเทพฯ : บริษัทจูนพัลลิ่ง จำกัด.

- สุทิสฯ น้อมรักษา. (2554). *การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม: มาตรการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรใน กระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม.สารนิพนธ์ ropic.ม. (นโยบายสาธารณะ).*
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัดปากน้ำ และสมาคมศิษย์หลวงพ่อดปากน้ำ (2553). *การเผยแพร่ หัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา.*
 นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.
- สุวิมล ติรกานนท์. (2547). *การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.กรุงเทพฯ :*
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2553). *คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ :*
 หุ่นส่วนจำกัด พันนี้พับบลิชชิง.
- Donald L. Kirkpatrick. (1975) . *Evaluating Training Program.* Wisconsin : American Society
 for Training and Development, Inc.
- . (1998). *Evaluating Training Program : The four levels.* San Francisco : Berrett-
 Koehler Publishers, Inc.
- Moers, David R. (1982). *Guideline for Training Evaluation.* Bangkok :
 The Civil Service Training Institute.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต

แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต
รุ่นที่ 45/2552 สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต
 2. ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบคำถามในแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งทางผู้วิจัยจะเก็บรักษา
คำตอบของท่านไว้เป็นความลับ
 3. แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ภาพรวมโครงการ
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
-

2. ความเหมาะสมของพระวิทยากรในรายวิชา

ลำดับ ที่	วิทยากรในรายวิชา	มีความรอบรู้ใน เนื้อหาวิชาและ ถ่ายทอดวิชาได้ อย่าง เหมาะสม					มีเทคนิค วิธีการ สอน ของวิทยากรมี ความ เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา					ได้รับความรู้จาก วิทยากรตรงตามที่ กำหนดไว้ใน หลักสูตรอบรม				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	วิชาเทศนา															
2.	เทคนิคการอบรมชาวบ้าน															
3.	การจัดทำสื่อการสอน															
4.	หลักและวิธีการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา															
5.	พระพุทธศาสนาใน อินเดีย															
6.	ระเบียบกองงานพระ ธรรมทูต															
7.	พระพุทธศาสนากับ สังคมไทย															

3. บรรยาภาศในการจัดอบรม

ลำดับที่	บรรยาภาศในการจัดอบรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	บรรยาภาศในการฝึกอบรมมีความเป็นกันเอง					
2.	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
3.	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

4. การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่

ลำดับที่	การดำเนินการจัดฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมได้ตามตามเนื้อหาและเวลาที่กำหนด					
2.	เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ					
3.	เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม					

5. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

ลำดับที่	วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1.	สื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย					
2.	เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความชัดเจนครบถ้วน					
3.	อุปกรณ์เครื่องเขียนมีจำนวนเพียงพอ					

ข้อที่ 2 การประเมินความรู้เกี่ยวกับการอบรมพระธรรมทูต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับที่	เนื้อหาวิชา	ความคิดเห็น	
		ถูก	ผิด
1.	วิชาเทศนา		
	1.1 นักเทศน์ คือผู้ที่ยกพระธรรมของพระพุทธเจ้าขึ้นแสดงให้ผู้ฟังได้รู้และเข้าใจ จนสามารถปฏิบัติตามให้ได้ผลตามสมควรแก่การปฏิบัติ 1.2 การวางโครงเทศน์ 3 อย่างคือ อุเทศ, นิเทศ และปฏินิเทศ		
2.	เทคนิคการอบรมชาวบ้าน		
	2.1 การเตรียมตัวก่อนไปสอนหรืออบรมเยาวชนถือว่าเป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง 2.2 ผู้มีเทคนิคในการอบรมจะทำให้ผู้ฟังไม่เบื่อ		
3.	การจัดทำสื่อการสอน		
	3.1 สื่อการเรียนการสอนทำให้เด็กมีความคิดรวบยอดเป็นอย่างเดียวกัน 3.2 ช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จากนามธรรมสู่รูปธรรม		
4.	หลักและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา		
	4.1 ปัญหาเรื่องยุทธศาสตร์ทำให้งานเผยแผ่ไม่ค่อยบรรลุผล 4.2 การศึกษาสงเคราะห์และสาธารณสงเคราะห์เป็นวิธีการเผยแผ่เชิงรุก		
5.	พระพุทธศาสนาในอินเดีย		
	5.1 ชาวพุทธในอินเดียส่วนใหญ่เป็นวรรณะต่ำ 5.2 ดร.บาบา สาเหบ อัมเบดการ์เป็นผู้มีบทบาทในการฟื้นฟูพระพุทธศาสนาในอินเดีย		
6.	ระเบียบกองงานพระธรรมทูต		
	6.1 งานพระธรรมทูตเป็นงานของคณะสงฆ์ไทย เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2507 6.2 การบริหารงานพระธรรมทูตในประเทศไทยถือระเบียบกองงานพระธรรมทูตเป็นหลักปฏิบัติ		
7.	พระพุทธศาสนากับสังคมไทย		
	7.1 คนไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ 7.2 ยุคโลกไร้พรมแดนหรือ ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้จิตวิญญาณในการนับถือพระพุทธศาสนาของคนรุ่นใหม่ไม่เข้มข้นและเข้มแข็งเหมือนคนโบราณ		

ข้อที่ 3 การนำความรู้หลังจากการได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด

ลำดับ	การประเมินภายหลังจากได้รับการฝึกอบรม	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติ					
2.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กร					
3.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำแผนในการเผยแพร่พระศาสนา					
4.	ท่านรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคของงานเผยแพร่					
5.	ท่านนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานหรือพุทธศาสนิกชนได้					
6.	ท่านตระหนักถึงงานเผยแพร่ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของงานพระธรรมทูต					
7.	ท่านมีความเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงานการเผยแพร่					

ข้อที่ 4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูต ที่มีต่อหน่วยงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ประเด็นที่พิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	พระธรรมทูตที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมมีทักษะในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก					
2.	โครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตทำให้ได้พระธรรมทูตที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติศาสนกิจงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา					
3.	หลักสูตรการฝึกอบรม ทำให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในการทำงานภาคสนามมากขึ้น					
4.	หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นประโยชน์ทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง					
5.	หลักสูตรการฝึกอบรมช่วยให้งานการเผยแผ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
6.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการประกาศพระศาสนา เผยแผ่หลักคำสอนให้ปรากฏแพร่หลายในหมู่มชนโดยทั่วไป					
7.	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างศีลธรรมอันดีให้เกิดมีในสังคม					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดเรียงลำดับความสำคัญตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

(1 = มากที่สุด แล้วเรียงลำดับ 2, 3,...)

1. สถานที่ในการจัดฝึกอบรมฯ

- สำนักฝึกอบรมพระธรรมทูต
- ศูนย์งานพระธรรมทูตจังหวัด
- หน่วยงานพระธรรมทูตอำเภอ
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. รูปแบบการจัดอบรมฯ

- การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- การรับฟังบรรยายสรุป
- อภิปรายและการรายงานกลุ่ม
- บรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. วิทยากรในหลักสูตรฝึกอบรมฯ ควรมีคุณสมบัติอย่างไร

- มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเนื้อหาวิชาเป็นอย่างดี
- มีความเป็นกันเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาโดยตรง
- นำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปถ่ายทอดได้
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ลักษณะบรรยากาศในการจัดการฝึกอบรมฯ ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

- ภายในห้องประชุมที่ไม่มีเสียงรบกวนเวลาฝึกอบรม
- การดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรตรงตามระยะเวลาที่กำหนด
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตามระเบียบการฝึกอบรมและตรงต่อเวลา
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมควรมีคุณสมบัติอย่างไร

- สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
- สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมฯ ได้ดี
- พูดจาไพเราะและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ตรงต่อเวลา
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. โปรดเรียงลำดับการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ท่านคิดว่ามี
ความสำคัญในการฝึกอบรมฯ

- อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ Notebook Projector
- ระบบอินเทอร์เน็ต
- สื่อโสตทัศนูปกรณ์ เช่น ไมโครโฟน เครื่องอัดเสียง
- เอกสารประกอบคำบรรยายในรูปแบบ CD DVD PowerPoint หรือ MP 3
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ในการฝึกอบรมพระธรรมทูตฯ วิชาที่ท่านคิดว่าเหมาะสมสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมฯ ได้แก่

- 1.
- 2.
- 3.

2. ท่านมีข้อเสนอแนะใดที่จะทำให้การฝึกอบรมดังกล่าวนำไปใช้ได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อท่าน

- 1.
- 2.
- 3.

3. สิ่งใดที่ท่านได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม

- 1.
- 2.
- 3.

4. ท่านคิดว่าระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมควรเป็น.....วัน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	พระมหาโชคดี เพชรมาก
วันเดือนปีเกิด	20 มีนาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	300 วัดปากน้ำ ถนนรัชมงคลประสาธน์ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่สำนักงานประชาสัมพันธ์วัดปากน้ำ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 6 (กศน.) จากโรงเรียนวัดนาครุฑ
พ.ศ. 2549	พุทธศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2555	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ