



รายงานการวิจัย

การวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรม
ของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา
บ้านโนนรัง ตำบลตลาดไทร อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา
**Participatory Evaluation in Training Project of Pho-Junthee
Prathumpha Sufficiency Economy Learning Center,
Amphoe Chum Phuang, Changwat Nakorn Ratchasima.**

นางวิลาวัลย์ วัชรเกียรติศักดิ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

พ.ศ. 2553

ชื่อโครงการวิจัย การวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา บ้าน โนนรัง ตำบลตลาดไพร อำเภอุมพวง จังหวัดนครราชสีมา
Participatory Evaluation in Training Project of Pho-Junthee Prathumpha Sufficiency Economy Learning Center, Ban Nonrung, Amphoe Chum Phuang, Changwat Nakorn Ratchasima.

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประจำปี 2552 จำนวนเงิน 47,700 บาท

ระยะเวลาทำการวิจัย 1 ปี ตั้งแต่ กันยายน ปี 2552 – สิงหาคม 2553

ชื่อผู้วิจัย นางวิลาวัลย์ วัชรเกียรติศักดิ์ คม.(บริหารการศึกษา)

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

โทรศัพท์ 089 – 7227734

บทคัดย่อ

การวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมใน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา บ้าน โนนรัง ตำบลตลาดไพร อำเภอุมพวง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภายใต้แผนงานวิจัยบูรณาการเพื่อการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ ที่ให้ความสำคัญกับภารกิจหลัก คือ การบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาและประเมิน การบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงานและสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ที่เน้นให้สมาชิกศูนย์เรียนรู้ ได้ยกระดับการพัฒนาตนเองในการประเมินแบบเสริมพลังและเทคนิคการเรียนรู้ระหว่างการประเมินที่มีอิทธิพลต่อศูนย์เรียนรู้ ด้วยการร่วมปฏิบัติการวิจัย โดยดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาองค์กร ด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังที่มีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบการประเมิน ได้ผลการศึกษา คือ ศูนย์เรียนรู้มีหลักสูตรการปรับเปลี่ยนแนวคิดภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับเกษตรกรด้วยการถ่ายทอดและสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คณะกรรมการทำหน้าที่ในระบบการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการอบรม เป็นวิทยากรกระบวนการ ได้รับจากแหล่งทุนที่สนับสนุนผู้เข้ารับการอบรมจากส่วนต่าง ๆ มีการบริหารจัดการบนพื้นฐานความพอเพียง จัดสรรทุน โดยประหยัด จัดกิจกรรมการฝึกอบรมมีการเรียนรู้ จากสถานการณ์จริง ด้วยความสนุกสนาน เอื้ออาทรต่อกัน ผู้เข้ารับการอบรมมีการเรียนรู้ มีความเข้าใจและทักษะในการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ระดับหนึ่ง แต่ยังไม่อยู่ในระดับมากเพียงพอต่อการขับเคลื่อนอย่างเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการประเมินแบบเสริม

พลัง พบว่า การกำหนดภารกิจ หรือเป้าหมายของโครงการฝึกอบรม คือ การเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ผลจริงในด้านการทำอาชีพเกษตรกรรมบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ให้บริการฝึกอบรมแก่เกษตรกรทั่วไปเป็นหลัก การตรวจสอบต้นทุนจากการประเมินของผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่าทำให้มีความรู้ มีเทคนิคไปใช้เรื่องการเกษตรและได้คิดเรื่องการทำตัวให้พอเพียงพอใจกับกิจกรรมโครงการฝึกอบรม แต่เสนอแนะให้เพิ่มเวลาฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น และการรวบรวมข้อมูล ในด้านการประเมินระบบการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม ได้ภาพรวมว่าอยู่ในระดับที่ดี ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องมีการสอดแทรกความรู้ การปลูกจิตสำนึกปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลา แต่ยังขาดพลังการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ แต่ยังขาดความชัดเจนและระบบการติดตามผลการไปใช้ประโยชน์ สรุปเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่มีความเข้มแข็งของบุคลากรศูนย์เรียนรู้ที่มีทั้งปราชญ์ วิทยากรกระบวนการ วัฒนธรรมองค์การและความรู้จริงยึดหยุ่นต่อการตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับปัจจัยที่เป็นโอกาส คือ เกิดนโยบายการสนับสนุนของรัฐที่จัดสรรงบประมาณการอบรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกระแสขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และได้กำหนดเป้าหมายของการประเมินในการวิจัยนี้ คือ การเรียนรู้วิธีการประเมินมากกว่าการได้ผลการประเมินที่จะใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์

ผลการพัฒนากลยุทธ์และปฏิบัติตามกลยุทธ์จะมีทั้งการดำเนินการได้ทันที ในการเพิ่มเติมหลักสูตรที่ปรับเปลี่ยนสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงนอกเหนือจากเกษตรกร และการเตรียมประเด็นเพื่อการพัฒนาในอนาคต ด้วยการพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรเชิงวิชาการ การเป็นผู้ฝึกสอนวิทยากรกระบวนการ และการเตรียมพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาวิทยากรศูนย์เรียนรู้โดยทั่วไป การประเมินการวางแผนสำหรับอนาคต พบว่าศูนย์เรียนรู้จะต้องมีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีระบบที่ชัดเจนในการรองรับผู้เข้ารับการอบรม ด้วยการมีความพอเพียง แต่ต้องขยายผลสู่การติดตามประเมินผู้เข้าอบรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นกว่าเดิม

ผลของการเสริมสร้างภาคีวิจัย คือ การเกิดการยกระดับและพัฒนาศักยภาพให้เกิดการเป็นบุคลากรเรียนรู้ที่สามารถแสวงหาความรู้ความจริงเพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนด้วยการมีความเชื่อมั่น ปฏิบัติและพิสูจน์ได้ใน การดำเนินการที่บูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปในขณะที่ปฏิบัติการ ในแหล่งเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรรมการศูนย์เรียนรู้เองจะสามารถนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ใช้เป็นพื้นฐานการบริหารจัดการและดำเนินงาน และใช้เพื่อการขยายผลต่อยอดสู่ขบวนการและเครือข่ายการพัฒนาของศูนย์เรียนรู้เอง โดยที่ฝ่ายนักวิจัยก็เกิดทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการในการประเมินแบบเสริมพลังที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้

ข้อเสนอแนะการใช้ประโยชน์จากการวิจัย คือ นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์พัฒนาเป็นแบบอย่างแก่ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป เสนอให้มีการทำวิจัยในด้านการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์และความร่วมมือในการดำเนินโครงการฝึกอบรมของเครือข่ายเพื่อให้เกิดการสนธิพลังเป็นพลังร่วมที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อขบวนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

This qualitative research was under the integrated research program for the development of Pho-Junthee Prathumpha Sufficiency Economy in Learning Center which focused on the main task : the management of training project. From the study, it found that the center lacked of knowledge in training evaluation system both the whole part and the change or development of management, the process and training activities. The appropriate techniques in evaluation should be applied to the adaptation of the learning center. The purposes of this research were to study and evaluate the management, the operation, and to enhance the learning of the research partners. It was emphasized that the learning center members would exalt self-development in empowerment evaluation and learning techniques occurred during the evaluation process which based on the participatory research with the sufficient economy evaluation framework. The results from the study were that the learning center had the training curriculum based on the sufficiency economy for the farmers by propagation and creating networks in sufficiency economy learning. The learning center committee would manage the training projects and be the trainers. The training management was based on the sufficiency economy. The fund was allocated economically. The training was based on real situations with fun and helping each others. The trainees had some understandings in ways of life based on the sufficiency economy which was not enough for appropriate drive. The data analysis of the empowerment evaluation found that the specified tasks or the goals of the training projects were being the learning resources that provided best practice in agricultural career based on sufficiency economy for farmers. Responses from the trainees to the questionnaire found that they learned agricultural techniques and knew of being sufficiency. They were pleased with the training and suggested to add more time. They perceived the evaluation of management and the operation project as a whole good. The learning center was well accepted and supported from other agencies. The philosophy of sufficiency economy was added during the training but still lacked of learning

power. The learning based on objectives was accomplished but it was not clear in the follow-up process. In conclusion, the factors of success were the wisdom of learning center committee and process trainers, organizational culture, real knowledge, flexibility to the target groups. Those factors accommodated to the operation of the training projects which created the government policy in budget allocation to support the training of daily life living based on sufficiency economy and the drive of sufficiency economy philosophy. The objective of this research was to learn the evaluation process more than the use of the results of the research.

Results from the strategic development showed that it could applied immediately in adding curriculum for the target groups who wanted to learn the sufficiency economy philosophy not only the farmers. In case of future development, the development of the academic trainers, coaches, process trainers and curriculum planning for the learning centers should be recognized. The evaluation of planning for the future found that the learning centers should be ready in quantity and quality based on sufficiency economy. The center should have clear system in supporting trainees and the follow-up should be more efficiency and effective.

Results in promoting research partners was the exaltation and developing their potential to be learned person who could quest the truth for sustainable self-support, with strong belief, practice and could be proved in using the philosophy of sufficiency economy in learning centers. The committee of the learning centers could apply the lessons in the developing, the basic of management and operation and the extension of the process and networks to the management of the learning centers. The researchers, as a result, gained skills in being the trainer in the empowerment evaluation.

Suggestions for the use of the results of this research were : application of the results to suitable contexts and developing the model of learning center of sufficiency economy philosophy. The suggestion for the next research should be the strategic development of training projects and the cooperation of network in operating the sufficiency economy philosophy to enhance cooperative power in driving sufficiency economy philosophy.

คำสำคัญ

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การประเมินแบบเสริมพลัง

ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาองค์กร

โครงการฝึกอบรม

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที ประทุมภา บ้านโนนรัง ตำบลตลาดไทร อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา มีโครงการวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เป็นส่วนหนึ่งของแผนงานวิจัย โดยมีความมุ่งหมายที่จะใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการทำให้บุคลากรของศูนย์เรียนรู้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ประเมินผล โครงการฝึกอบรม ด้วยตนเองร่วมกับนักวิจัย ตามกรอบแนวคิดขององค์ความรู้การบริหารจัดการ การดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ผลการประเมิน โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภารกิจหลักและเกิดทักษะการประเมินแบบเสริมพลังจากกระบวนการเรียนรู้ในมุมมองขององค์ประกอบและเงื่อนไขปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที ประทุมภา จะเป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ มีศักยภาพในการเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนขยายผลการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สามารถพิจารณาจากมุมมองของการบริหารจัดการเบื้องต้น ว่ามีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ในการพึ่งตนเองและพึ่งพากันเอง ส่งเสริมปราชญ์ชาวบ้าน สร้างผู้นำรุ่นใหม่และพัฒนาผู้นำเหล่านี้ขึ้นเป็นปราชญ์ชาวบ้านรุ่นต่อไปในการเป็นแบบอย่างของคนรุ่นหลัง และเพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สู่การพึ่งตนเอง และพึ่งพากันเอง มีการบริหารจัดการและดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดการเรียนรู้ ปรับตัวและสร้างสรรค์ผลงานการเป็นแหล่งเรียนรู้ จนสามารถเปลี่ยนผ่านจากศูนย์เรียนรู้ชุมชนเป็นศูนย์เรียนรู้ของสังคมที่เปิดกว้างให้การรองรับขบวนการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทั้งเกษตรกร หน่วยงานราชการ องค์กรพัฒนา สถาบันการศึกษาและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ

ผลของการดำเนินงานและการยอมรับอย่างกว้างขวางต่อเนื่อง เกิดจากความเพียรพยายาม ความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันแก้ปัญหาวิกฤตการดำรงชีวิตของเกษตรกร ในชนบทด้วยวิถีแห่งความพอเพียง ตั้งแต่การเริ่มเรียนรู้การพึ่งตนเอง การสร้างกลุ่มและเครือข่ายเพื่อยกระดับการเรียนรู้ การร่วมกัน

ศึกษาและปฏิบัติการการเป็นวิทยากรจากเครือข่ายปราชญ์อีสาน จนมีทักษะในการเป็นวิทยากรได้ ทั้งกลุ่ม พิจารณาเห็นเป็นแนวทางในการขยายผลการเรียนรู้สู่เกษตรกรในพื้นที่โดยทั่วไป โดยการ ใช้พื้นที่ทำกินของตนเองให้เป็นห้องเรียนเพื่อการเรียนรู้ การแบ่งปัน การแลกเปลี่ยนแนวทางการ ประกอบอาชีพการเกษตร การได้ทดลองปฏิบัติจริงให้กับผู้สนใจโดยไม่มุ่งหวังผลในเชิงธุรกิจ และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มผู้ก่อตั้งที่พัฒนาเป็นศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบัน

กิจกรรมการเรียนรู้และส่งเสริมบริการการเรียนรู้การดำรงชีวิตของเกษตรกรในลักษณะต่าง ๆ ภายใต้อความมุ่งมั่นในการสร้างความรู้จากการเรียนรู้สู่ปัญญาปฏิบัติของพ่อจันทร์ที่ ประทุมภา และสมาชิกในกลุ่มเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ที่มีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม มีผู้รู้ที่นำ ความรู้ไปปฏิบัติจนเกิดเป็นภูมิปัญญาในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับบริบทของเกษตรกรส่วนใหญ่ในสังคมชนบท สามารถนำมาใช้ถ่ายทอด แบ่งปัน แก่ผู้ต้องการรู้ได้ด้วยความสะดวก ยินดี เปิดกว้างไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนอย่างสม่ำเสมอ นับเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 20 ปี ทำให้เกิดการยอมรับ ชื่นชมและไว้วางใจจากสังคมวงกว้าง จากเกษตรกร เครือข่ายเกษตร ช่างการพัฒนา เอกชน สถาบันการศึกษา จนถึงส่วนราชการที่มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างพอเพียง ทำให้แหล่ง เรียนรู้แห่งนี้ค่อย ๆ พัฒนาดนเองจากแปลงเรียนรู้ที่มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทดลอง ปฏิบัติจริง เป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา ดูงาน การทดลองปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของเกษตรกรและ ผู้ต้องการเรียนรู้ที่หลากหลายขึ้น จนในที่สุดได้ยกระดับตนเองจากการสนับสนุนของเครือข่ายและ ส่วนราชการเป็นศูนย์เรียนรู้ที่มีกิจกรรมหลัก คือ การให้บริการฝึกอบรมแก่เกษตรกร มีหลักสูตร การฝึกอบรมตั้งแต่ 1 – 5 วัน หรือมากกว่าตามความต้องการของผู้ใช้บริการ จึงต้องมีการจัดระบบ ตัวเองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากการดำเนินกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ในช่วงเวลาที่ผ่านมา เป็นศูนย์เรียนรู้ที่ให้บริการฝึกอบรมได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์แบบ

การยกระดับการพัฒนาจากแหล่งเรียนรู้ของเกษตรกรในชนบทสู่การเป็นศูนย์เรียนรู้สำหรับ เกษตรกรและประชาชนทั่วไป มีปัจจัยที่จะต้องกล่าวถึงในมุมมองของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ ทำให้ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้เป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงได้ในที่สุด คือ ปัจจัยพื้นฐานของการเกิด การเรียนรู้จากภาวะวิกฤตในอาชีพเกษตรกรรม นำไปสู่การแสวงหาความเหมาะสม สมดุลของการ ประกอบอาชีพที่หวนคืนไปเลือกวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมในอดีตที่เหมาะสมกับครอบครัวถึงแม้จะไม่ สุขสบายตามวิถีชีวิตในสังคมแบบใหม่ ผืนกับวิถีการผลิตการเกษตรเชิงเดี่ยวตามกระแสหลัก การ พึ่งพาตนเอง การไม่ใช้เทคโนโลยีที่ขึ้นอยู่กับภายนอกโดยไม่มีการเรียนรู้ให้พึ่งพาตนเองได้ตลอด ชีวิต สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งความพอเพียง คือ รู้จักความพอประมาณในวิถีชีวิตและการประกอบอาชีพ มีเหตุผลจากการพิจารณาข้อเท็จจริงและ เหตุของปัญหาในวิถีการผลิตแบบพึ่งพาภายนอก มีภูมิคุ้มกันที่ดีจากการเตรียมตัวแสวงหาความรู้

เพื่อนำมาปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งยังประกอบด้วยเงื่อนไขแห่งความพอเพียง คือ การมีความรู้จากการเรียนรู้ มีกระบวนการคิดและยกระดับภูมิปัญญาจนปฏิบัติได้ผลจริง และมีคุณธรรมในการดำรงชีวิตที่พึ่งพาตนเอง ไม่เบียดเบียนแต่ให้ความเอื้ออาทรแบ่งปันความรู้สู่การแก้ปัญหาให้กับผู้คนได้ด้วย

ผลของการประพฤติปฏิบัติในระดับตนเอง ครอบครัว ของกลุ่มสมาชิกศูนย์เรียนรู้แห่งนี้เป็นแบบอย่างที่สามารถนำมาสู่การแบ่งปัน เผยแพร่บทเรียนแห่งความสำเร็จในการมีความสุขที่เหมาะสมตามอัตภาพ มีความพอเพียงที่ทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต นำมาสู่การจัดการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ด้วยข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ เข้าถึงได้ เข้าใจได้ นำไปใช้พัฒนาได้จริงในระดับตนเองและครัวเรือน นับเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ได้มีส่วนร่วมในการร่วมแก้ปัญหาวิกฤตภาคการเกษตรที่เป็นภาคเศรษฐกิจหลักของประเทศ

ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอัจฉรินทร์ที่ ประทุมภา ได้ยกระดับการดำเนินการศูนย์เรียนรู้เป็นศูนย์บริการฝึกอบรมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งสถานการณ์จากภาวะวิกฤตในอาชีพเกษตรกรรมกระแสหลัก เกษตรกรมีความล้มเหลวและเดือดร้อนจากการผลิตพืชเชิงเดี่ยว มีวิถีชีวิตอยู่กับการขายผลผลิตเพื่อซื้อและบริโภคทุกอย่าง มีภาวะหนี้สินไม่รู้จบ ขาดการเรียนรู้และเข้าถึงความพอเพียงอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อภาพรวมของสังคม เป็นภาระที่ทุกภาคส่วนในสังคมจะต้องเข้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา จนพิจารณาเห็นว่าศักยภาพในการให้บริการการเรียนรู้ของศูนย์เรียนรู้พอัจฉรินทร์ที่ ประทุมภา ที่ดำเนินการด้วยตนเองเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกภาคส่วนมาอย่างต่อเนื่อง จึงให้ความไว้วางใจให้การสนับสนุนต่างกรรมต่างวาระ ทั้งงบประมาณ ทรัพยากรต่าง ๆ และ โครงการฝึกอบรมตามภารกิจให้ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ทำให้มีภารกิจเพิ่มเติมจากการเป็นกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรรมที่ประสบความสำเร็จบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นผู้ให้บริการจากศักยภาพพื้นฐานเดิมของตนเอง ภารกิจที่เพิ่มขึ้นในฐานะของการให้บริการย่อมต้องมีความคาดหวังจากผู้ใช้บริการมากไปกว่าการเป็นแหล่งเรียนรู้ชุมชน เมื่อจำเป็นต้องดำเนินการกิจใหม่นี้ด้วยการไม่ละเลยรากฐาน กระบวนทัศน์เดิม การประเมินระบบการบริหารจัดการและดำเนินการฝึกอบรมที่มีและให้บริการ โดยศูนย์เรียนรู้ จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของศูนย์เรียนรู้แห่งนี้

ภารกิจการให้บริการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอัจฉรินทร์ที่ ประทุมภา ได้พัฒนาเป็นภารกิจหลักของศูนย์เรียนรู้ โดยมีภารกิจการเป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาดูงานและเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ภายในกลุ่มสมาชิกเองเป็นภารกิจรองในช่วงเวลาปัจจุบัน เกิดจากการพิสูจน์ความสำเร็จได้จริงในผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงวิถีการประกอบอาชีพการเกษตรตาม

แนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ที่เป็นพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะสามารถตรวจสอบได้จากผลของการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของพื้นที่ทำกินในช่วงเวลาที่ผ่านมาทั้งในศูนย์เรียนรู้และแปลงทำกินต่าง ๆ ของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ที่กระจายในพื้นที่รอบ ๆ ศูนย์เรียนรู้ และสามารถอธิบายได้ โดยองค์ความรู้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกจากความต้องการทั้งของเกษตรกรและส่วนราชการต่าง ๆ ที่เป็นทั้งผู้เข้ารับบริการและสนับสนุนงบประมาณในการให้บริการฝึกอบรมแก่เกษตรกรหรือบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยมีปัจจัยภายในที่เป็นความเข้มแข็งของศูนย์เรียนรู้ ที่นอกจากจะเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ประกอบไปด้วยปัจจัยความพร้อมของสถานที่ให้บริการที่เรียนรู้ได้จากการปฏิบัติจริง เข้าถึงได้ ทดลองทำได้ หลักสูตรและวิทยากรฝึกอบรมที่ตอบสนองการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการที่มีวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกับภารกิจบริการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาการให้บริการฝึกอบรมที่ศูนย์เรียนรู้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน จะพบว่าเป็นการกำหนดระบบการฝึกอบรมในลักษณะเดียวกัน โดยมีความละเอียดในกิจกรรมที่ทำให้ระยะเวลาแตกต่างกันไป ในระหว่าง 1 -5 วันและยืดหยุ่นได้อีกตามความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยพัฒนาและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมมาจากหลักสูตรวิทยากรกระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การพึ่งตนเองและพึ่งพากันเองภาคประชาชน(วปอ.ภาคประชาชน) ที่ส่งเสริมและพัฒนาของเวทีเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านและพหุภาคี โดยการสนับสนุนของ มูลนิธิพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี จังหวัดขอนแก่น(2544) องค์ประกอบหลักของการให้บริการฝึกอบรมจะอยู่ที่การปลูกและสร้างจิตสำนึกในความพอเพียง ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมศาสตร์และการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการเทคนิคทางการเกษตรในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้สามารถประกอบอาชีพทางการเกษตรที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ โดยการให้บริการฝึกอบรมต่าง ๆ ศูนย์เรียนรู้จะสามารถจัดบริการที่พักและอาหารให้กับผู้เข้ารับการอบรมในอัตราค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้จะมีกำลังรองรับผู้เข้ารับการอบรมที่ต้องพักค้างได้ไม่เกิน 120 คนต่อรอบ แต่สำหรับการศึกษาดูงานที่ไม่มีการพักค้าง ศูนย์เรียนรู้สามารถให้บริการรองรับโดยไม่จำกัดจำนวน เนื่องจากจะมีแปลงพื้นที่ทำกินของศูนย์เรียนรู้และของคณะกรรมการในพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน 10 แปลง เป็นแหล่งรองรับการให้บริการเรียนรู้ได้

การบริหารจัดการการฝึกอบรมจะดำเนินการโดยประธานศูนย์เรียนรู้ คือ พ่อจันทร์ที่ ประทุมภามอบหมายให้รองประธานและเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบในการประสานงานทั้งหมด มีการจัดแบ่งหน้าที่คณะกรรมการในการรับผิดชอบหลักทั้งการเงิน การต้อนรับ การจัดเอกสาร งานธุรการ งานวิชาการ งานดูแลผู้เข้ารับการอบรม โดยมีการจัดวิทยากรในการให้บริการฝึกอบรมทั้ง

ขณะตลอดเวลาการฝึกอบรม สำหรับการประเมินผลจะประเมินจากการสังเกตร่วมกันแล้วนำมา ประชุมคณะกรรมการเพื่อสรุปบทเรียนเพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาในทุกรอบการฝึกอบรม มีการประเมินผลโดยการใช้แบบประเมินเฉพาะ โครงการที่ผู้เป็นเจ้าของงบประมาณต้องการใช้งาน ที่ศูนย์เรียนรู้จะทำหน้าที่ประเมินและรวบรวมแบบประเมินส่งกลับผู้รับผิดชอบ

การดำเนินการการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมในช่วงเวลาที่ผ่านมามีเพียงการ ประเมินผลการฝึกอบรมตามความต้องการของหน่วยงาน การประเมินผลของหน่วยงาน ผู้สนับสนุนงบประมาณเองในลักษณะการประเมินจากภายนอกเพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ สนับสนุนงบประมาณในปีต่อไป แต่ยังไม่ได้มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาศูนย์ เรียนรู้ซึ่งเป็นระบบ นอกจากนี้จะเป็นแต่เพียงการสรุปบทเรียนของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ตามวาระที่เหมาะสมในการประเมินตนเองในการบริหารจัดการการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงรูปแบบ การให้บริการตามที่เหมาะสม แต่ก็ยังไม่มีการประเมินเชิงระบบเพื่อการพัฒนา ที่จำเป็น จะต้องใช้องค์ความรู้ทางการประเมิน และจะต้องใช้บุคลากรภายในที่จะได้เรียนรู้การประเมินด้วย ตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่เข้มแข็ง ยั่งยืนบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ส่งผลต่อ ความสุข ความสมดุล และความยั่งยืนของการเป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสม มี คุณค่าต่อสังคมและขบวนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประเทศตลอดไป

อาจจะกล่าวได้ว่า การประเมินผลการฝึกอบรมสำหรับ โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้จะ ได้รับความสำคัญไม่มากนักในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ระบบการประเมิน การฝึกอบรมทั้งภาพรวมและรายวิชา ด้วยเหตุผลที่คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ยังคงเข้าใจว่าการ ประเมินจากภายนอกโดยผู้สนับสนุนงบประมาณมีอยู่ตามปกติและไม่ได้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการ พัฒนาศูนย์เรียนรู้เองโดยตรง คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ก็มีการประชุมทบทวนและพัฒนาการ ดำเนินงานอยู่เป็นประจำอยู่แล้ว และสำหรับการประเมินจากผู้เข้ารับการอบรมก็เห็นว่าผู้เข้ารับการ อบรมส่วนใหญ่จะเป็นเกษตรกร อายุค่อนข้างมาก การศึกษาน้อย มีความยากลำบากในการอ่าน และเขียนตอบแบบประเมิน มีปัญหาในการรับรู้ความรู้ที่เป็นวิชาการ ต้องเน้นที่พิธีกรรม กิจกรรม การปฏิบัติและความสนุกสนานในการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันตัวคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้เองจะมี ความชำนาญในการเป็นวิทยากรสำหรับชาวบ้าน นิยมใช้ภาษาถิ่นในระหว่างการอบรมซึ่ง เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ในช่วงเวลาที่ผ่านมา

แต่อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ที่ทำให้ศูนย์เรียนรู้ควรที่จะได้มีการทบทวนการประเมินเชิงระบบ ได้ค่อย ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ปัญหาในการสื่อสารสำหรับกลุ่มผู้ใช้บริการที่มาจากพื้นที่ อื่น ๆ ในภูมิภาคต่าง ๆ ซึ่งเริ่มมีมากขึ้น หรือ ปัญหาของกระบวนการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสม ต่อเกษตรกรอาจจะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้ใช้บริการที่ไม่ใช่เกษตรกร เช่น นักเรียน

นักศึกษา ข้าราชการ ที่อาจจะต้องการระเบียบวิธีการฝึกอบรมเชิงวิชาการด้วยสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น รวมถึงลักษณะความต้องการการรับบริการที่แตกต่างไปจากที่มีอยู่

ความต้องการผลการดำเนินงานที่มีข้อมูลที่ชัดเจน ด้วยการนำเสนออย่างเป็นระบบ มีความถูกต้อง เชื่อถือได้กำลังเกิดขึ้นจากความต้องการจากภายนอกของศูนย์เรียนรู้ ทั้งจากแหล่งทุนสนับสนุนที่จะช่วยให้สามารถพิจารณาการสนับสนุนได้อย่างสะดวก เหมาะสม และ มีความชอบธรรมภายใต้การแข่งขันการขอสนับสนุนการสนับสนุนจากศูนย์เรียนรู้อื่น ๆ จากส่วนราชการหรือเอกชนที่ต้องการแสวงหาภาคีการพัฒนาและขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีศักยภาพและมีความพร้อมเพียงพอต่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการด้วยการร่วมมือระหว่างกัน ตลอดจน ความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อยกระดับการบริหารจัดการ การดำเนินงาน บนฐานการพึ่งพาตนเองได้อย่างเข้มแข็ง เป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ต่อเนื่องจากอดีต จนถึงปัจจุบัน ให้เห็นได้ถึงความมั่นคง ยั่งยืนของศูนย์เรียนรู้ต่อไปในอนาคต สาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวนำมาซึ่งความจำเป็นต้องทบทวนสถานการณ์ของระบบการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมที่จะต้องเป็นการยกระดับการเรียนรู้ การพัฒนาและการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงทั้งหมด

การปรับเปลี่ยนหรือการพัฒนาในการบริหารจัดการ การดำเนินงานและการจัดกิจกรรมการอบรมจึงจะเป็นสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เป็นอยู่ เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อการปรับตัวของศูนย์เรียนรู้ ที่มีศักยภาพด้านบุคลากรที่มีความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนา และ นำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการตอบสนองการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงที่กว้างขวาง หลากหลาย ชับซ้อนและมีการยกระดับความต้องการที่จะเรียนรู้อีกขึ้นด้วย

ถ้าหากสามารถศึกษาและพัฒนาระบบการประเมินผลการฝึกอบรมทั้งหมด ตั้งแต่ การบริหารจัดการ การดำเนินการ การถ่ายทอดของวิทยากร การประเมินการเรียนรู้ระดับเนื้อหารายวิชา การให้บริการอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ อาหาร สวัสดิการและบริการต่าง ๆ ตลอดจน ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการอบรมทั้งความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง บนฐานคิดของการยึดโยงอยู่กับการบริหารจัดการและดำเนิน โครงการที่มีความพอดี พอประมาณ สมเหตุสมผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการใช้ความรู้และคุณธรรม ไม่ใช่การประเมินเพื่อความเป็นเลิศเชิงธุรกิจ ที่เน้นการให้บริการอย่างสมบูรณ์ ในราคาที่ต้องเกิดกำไรสูงสุด ที่มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งตัวคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้เองและผู้เข้ารับการอบรม ให้เกิดเป็นผลทั้งผลการประเมิน และ ผลของการได้เรียนรู้ตลอดกระบวนการวิจัย เพื่อใช้ประโยชน์ได้ในการพัฒนาการบริหารจัดการและดำเนิน โครงการในทันที และที่สำคัญกว่า คือ การที่คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ในฐานะที่เป็นทั้งผู้บริหาร โครงการ และเป็นวิทยากรจะได้เรียนรู้กระบวนการประเมิน เกิดทักษะ สามารถนำไปใช้ได้เองในระยะต่อไป

ด้วยข้อจำกัดของศูนย์เรียนรู้ที่กรรมการศูนย์เรียนรู้ทั้งหมดเป็นเกษตรกรที่มีการพัฒนาตนเอง จากกระบวนการพัฒนาเป็นวิทยากรกระบวนการ ยังขาดการเรียนรู้ในองค์ความรู้ของการบริหารจัดการ การจัดการฟู้ดคอร์มในเชิงวิชาการ อาศัยประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง ทักษะการเป็นวิทยากร กระบวนการและการให้บริการกับกลุ่มเกษตรกรเป็นหลัก ทำให้การพัฒนาศูนย์เรียนรู้ให้ยกระดับ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ให้บริการการฟู้ดคอร์มยังขาดการพัฒนาที่จะรองรับความเปลี่ยนแปลงในความต้องการที่หลากหลายทั้งเนื้อหา สาระการอบรม กลุ่มผู้รับบริการ ตลอดจนการตอบสนองความต้องการในการเป็นแบบอย่างศูนย์เรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อขบวนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบกับข้อจำกัดของการใช้การประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ที่ผ่านมายังคงเป็นปัญหาทางแนวคิดและกระบวนการที่ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ แบบวิทยาศาสตร์มากเกินไป หรือมักจะเป็นการวัดในเชิงปริมาณมากเกินไป ขาดการพิจารณาบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพียงแต่ต้องการทำให้ทุกอย่างเป็นมาตรฐานหรือมีความเป็นสากล ทำให้ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน และไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีน้อยมาก ความไม่รู้หรือข้อจำกัดของมนุษย์ ไม่รู้ว่าตนเองไม่รู้ นำไปสู่การยึดมั่นถือมั่นโดยไม่รู้ตัว ทำให้เกิดความขัดแย้ง เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา และผลพวงหรือเชื่อมโยงจนเกิดการที่ผลการประเมินไม่ได้ถูกนำไปใช้ เพราะความช้า หรือ ไม่ตรงกับเวลาที่ ต้องการ (อรทัย อาจอ่ำ, 2549) ปัญหาเหล่านี้จะต้องนำมาพิจารณาและแสวงหาแนวทางการประเมินที่มีความพอดีกับศูนย์เรียนรู้ที่มีบริบทเฉพาะ มีความต้องการการประเมินเพื่อการเรียนรู้สู่ การพึ่งตนเอง ด้วยพื้นฐาน ศักยภาพที่มีความเข้มแข็งในบริบทของตนเอง ต่างไปจากองค์การอื่น ๆ การประเมินแนวใหม่ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ จึงควรจะเป็นการประเมินแบบเสริมพลัง ซึ่งจะเป็นการบูรณาการความรู้ทางวิชาการในการบริหารจัดการฟู้ดคอร์ม การประเมินและการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญทั้งมุมมองเชิงปริมาณของการดำเนินกระบวนการฟู้ดคอร์ม มุมมองเชิงคุณภาพของ การดำเนินงานและความรู้สึกนึกคิดหรือผลกระทบที่จะเกิดในระบบการฟู้ดคอร์มทั้งการเรียนรู้ ของผู้เข้าอบรมและการเรียนรู้เพื่อการยกระดับความสามารถของวิทยากรและกรรมการศูนย์เรียนรู้

การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังคือ การใช้ทั้งแนวคิด เทคนิควิธีและข้อค้นพบจากการ ประเมินผลในการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเกิดการตัดสินใจการกระทำของตนเองได้อย่าง อิสระ การประเมินผลแบบนี้ เป็นการประเมินผลที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัย หรือวิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับบริบทที่หลากหลาย หรือในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นระดับปัจเจกบุคคล องค์กร ชุมชน สังคม หรือวัฒนธรรมแบบต่าง ๆ แต่โดยปกติแล้ว การ ประเมินผลแบบนี้มักจะมุ่งเน้นไปที่การประเมินแผนงานเป็นหลัก(อรทัย อาจอ่ำ, 2549)

การประเมินแบบเสริมพลังจึงจะเป็นแนวคิดที่เป็นองค์ความรู้ที่เหมาะสมในการนำมาใช้ในโครงการวิจัยนี้ เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของแผนงานวิจัยเน้นที่การศึกษา วิเคราะห์ ประเมิน ยกระดับ ขยายผลและสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ต้นแบบ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนชาวบ้านและเครือข่าย ด้วยการวิจัยและพัฒนาแบบบูรณาการด้วยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในด้านการวางแผนการพัฒนา การสร้างระบบ ข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การให้บริการ และการพัฒนาสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ มีบุคลากรเรียนรู้ ฟังตนเองได้บนฐานคิดแบบเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด โดยที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก ทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านดำน, 2543) โดยเชื่อมโยงรูปแบบการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน เป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ประเด็นสำคัญของการประเมินระบบการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้จึงไม่เน้นที่การได้ผลลัพธ์ของการประเมิน แต่จะต้องทำให้การประเมินเป็นเครื่องมือการพัฒนาได้อย่างแท้จริงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประเมินแบบเสริมพลังจะเป็นการประเมินเชิงระบบ เป็นการประเมินผลที่มุ่งหวังจะเพิ่มโอกาสในการบรรลุสู่ความสำเร็จของโครงการ โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ มีเครื่องมือการประเมินการวางแผน การปฏิบัติ และเป็นการจัดทำให้การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน และการจัดการ โครงการหรือองค์การ

การประเมินแบบเสริมพลังมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า การเปลี่ยนแปลงระบบคิด ระบบคุณค่าและพฤติกรรมของบุคคล ไม่สามารถจัดกระทำหรือสั่งการจากเงื่อน ไขภายนอก หากแต่ต้องจัดกระทำให้เกิดเงื่อน ไขที่เอื้ออำนวยให้ผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง โดยสร้างความรู้ขึ้นเองจากประสบการณ์ตรง การช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสีย มีการประเมินตัวเอง สะท้อนกลับตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาตนเองได้ ต้องการเรียนรู้ ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นเงื่อน ไขสำคัญของการเสริมพลังและการประเมินผลแบบเสริมพลัง ดำเนินการบนฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริงและเชื่อมั่นในการใช้ความรู้และปัญญาในการเปลี่ยนแปลง

นอกจากการใช้เทคนิคการประเมินแบบเสริมพลังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้ได้ผลของการศึกษาทั้งผลลัพธ์จากผลการประเมินและผลกระทบที่เกิดจากการเรียนรู้ตลอดกระบวนการวิจัย จะมีการเรียนรู้ระหว่างโครงการวิจัยย่อยในแผนงานวิจัยหลักเพื่อหนุนเสริมกระบวนการวิจัยและการเรียนรู้ให้หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติการและข้อมูล จากการประเมินในหัวข้อการฝึกอบรมในระดับเฉพาะเนื้อหาจากโครงการวิจัยการศึกษา การจัดการการเรียนรู้การอบรมหลักสูตรบัญชีครัวเรือน ใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการเพื่อพิจารณาจุดแข็งหรือจุดอ่อนของศูนย์เรียนรู้ และข้อมูลการเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพในพื้นที่ทำกิน ผลลัพธ์นอกจากจะเป็นผลการประเมินที่มีการเรียนรู้และพัฒนา สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ผลการประเมินความสามารถในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม ยังจะได้กระบวนการเรียนรู้การพัฒนาทักษะการประเมินแบบเสริมพลังให้กับคณะกรรมการ สามารถใช้ประโยชน์เพื่อศูนย์เรียนรู้และการถ่ายทอดแบ่งปันการเรียนรู้การประเมินในโอกาสต่อไป

โครงการวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา จึงเป็นการศึกษาวิจัยเพื่อการประเมิน โครงการฝึกอบรมที่ศูนย์เรียนรู้ให้บริการอยู่ในปัจจุบัน จะดำเนินการภายใต้วัตถุประสงค์หลักของแผนงานวิจัย ด้วยการใช้กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังมาเป็นเครื่องมือหลักของการวิจัย ประกอบกับการใช้หลักคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเป้าหมายของการพัฒนาที่เกิดจากผลของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ จะต้องให้กระบวนการประเมินอยู่บนฐานของความพอเพียง นำไปสู่การจัดระบบบริหารจัดการและดำเนินโครงการฝึกอบรมที่ประกอบไปด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยเงื่อนไขการมีความรู้และคุณธรรม ของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ พร้อมเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยน แบ่งปันสารสนเทศระหว่างโครงการวิจัย ภายใต้แผนงานวิจัยเพื่อการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ ให้ได้ผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์หลักของโครงการวิจัย

2.1 ศึกษาและประเมินการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ด้วยการวิจัยประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยเทคนิคการประเมินแบบเสริมพลัง

2.2 สร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ที่เน้นให้สมาชิกศูนย์เรียนรู้ ได้ยกระดับการพัฒนาตนเองในการประเมินแบบเสริมพลังและเทคนิคการเรียนรู้ระหว่างการประเมินที่มีอิทธิพลต่อศูนย์เรียนรู้ ด้วยการร่วมปฏิบัติการวิจัย

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ กำหนดพื้นที่การศึกษาไว้ที่ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ประทุมภา บ้านโนนรัง ตำบลตลาดโพธิ์ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

3.2 ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเฉพาะ โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ที่จัดให้แต่ละหน่วยงาน ครอบคลุมหน่วยงานหลักทั้งหมดที่ใช้บริการ คือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่มีโครงการอบรมเกษตรกรตาม โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาเกษตรกรประจำปี (ทั้ง 2 หน่วยงานจะมีอัตราการให้บริการฝึกอบรมรวมกันประมาณร้อยละ 90 ของการให้บริการฝึกอบรมตลอดปี) และหน่วยงานทั่วไปที่แตกต่าง ในที่นี้กำหนดให้ประเมินตาม โครงการค่ายเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ที่จัดให้แก่นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเป็นผู้เข้าอบรม โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับบริการจาก โครงการที่กำหนดและศึกษาบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ทั้ง 15 คน กับนักวิจัยของแผนงานวิจัย 16 คน

3.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาประเมินผลแบบมีส่วนร่วมใน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ในประเด็นหลักร่วมกันทั้งแผนงานและ โครงการวิจัย คือ องค์ประกอบและเงื่อนไขของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การมีส่วนร่วมและการพัฒนาองค์กร และเทคนิคการประเมินแบบเสริมพลัง

3.3.1 เนื้อหาของการประเมินระบบการบริหารจัดการและการดำเนินโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม ที่ประกอบด้วย ทรัพยากรต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้เกิดการดำเนินการฝึกอบรมทั้งด้านบุคลากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ประเมินกระบวนการดำเนินการฝึกอบรมในส่วนของจัดการรับผู้เข้าอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การดำเนินกิจกรรมเสริมและการให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม ประเมินผลผลิตจากการฝึกอบรมในด้าน การได้ผลการดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ความรู้และแนวคิดตลอดจนทักษะของผู้เข้ารับการอบรม และ ประเมินข้อมูลย้อนกลับคืนสู่ระบบการฝึกอบรมทั้งในด้านก่อนการดำเนินการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และการติดตามข่าวสารความเปลี่ยนแปลงหลังจากการให้บริการฝึกอบรม

3.3.2 เนื้อหาของการประเมินแบบเสริมพลัง ที่จะดำเนินการในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

3.3.2.1 การดำเนินการเตรียม “คน ” โดยการคัดเลือก การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับ ผู้เข้าร่วมกระบวนการประเมิน ที่ประกอบด้วย การสร้างเสริมการเรียนรู้ให้กับวิทยากรและ กรรมการศูนย์เรียนรู้ จนเกิดการสรุปผลจัดสรรบุคลากรหลักที่รับผิดชอบในกิจกรรมการดำเนินการวิจัยนี้ ที่มีความพร้อมและมีจำนวนที่พอเพียงต่อการขับเคลื่อนงานวิจัย

3.3.2.2 การดำเนินการประเมินผลแบบเสริมพลัง ตามกระบวนการหลักของการประเมินเสริมพลัง ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจหรือเป้าหมาย ของโครงการโดยคนในโครงการ การตรวจสอบต้นทุน ด้วยการประเมินตนเองของกลุ่มคนในชุมชนคนในโครงการ โดยพิจารณาจากภารกิจหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน

3.3.2.3 การวางแผนสำหรับอนาคต โดยผู้มีส่วนได้เสียของโครงการ

3.3.3 เนื้อหาการศึกษาด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย การศึกษาในกรอบความสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบ และ 2 เงื่อนไขของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในความสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมไปตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการวิจัยนี้ จะเกิดกับศูนย์เรียนรู้ ในการเรียนรู้ระหว่างและหลังกระบวนการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 เกิดการเรียนรู้และยกระดับความรู้ของศูนย์เรียนรู้ที่ศึกษาเชิงบูรณาการ ในระดับสมาชิกรายบุคคลทั้งองค์กร ในการเสริมทักษะการมีส่วนร่วมให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยการปรับใช้องค์ความรู้ทางวิชาการในการประเมินโครงการด้วยการประเมินแบบเสริมพลังทั้งส่วนที่เป็นกิจกรรมการประเมินและการเรียนรู้จากการถอดบทเรียนประจำเดือนของแผนงานวิจัย นำผลการเรียนรู้และการประเมิน ไปบูรณาการกับแผนพัฒนาระดับศูนย์เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

4.2 การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรศูนย์เรียนรู้ ในการปรับใช้องค์ความรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อบรรลุเงื่อนไข ความรู้และคุณธรรมในการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อองค์กร ทั้งภายในโครงการย่อยนี้และการต่อยอดขยายผลในเวทีของแผนงานวิจัยที่จะมีโครงการย่อยอื่นได้ร่วมเรียนรู้และเสริมคุณค่าให้ได้ ให้เป็นแบบอย่างของความพอเพียง และเป็นแหล่งขยายผลต่อยอดให้กับเครือข่ายทั้งระดับศูนย์เรียนรู้อื่น ๆ ประชาชนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและประชาชนที่เริ่มเข้าสู่กระบวนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 เป็นศูนย์เรียนรู้ต้นแบบที่มีแบบอย่างเชิงระบบของการใช้ความรู้ การปฏิบัติ เครือข่าย ภาคีพัฒนา ที่มีส่วนร่วมอย่างสมดุลกันตลอดกระบวนการวิจัยและพัฒนาการประเมินแบบเสริมพลังในโครงการฝึกอบรม ที่เรียนรู้จากโครงการย่อยอื่น ๆ ทั้งการหนุนเสริมข้อมูลเชิงกายภาพ การแสดงปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินโครงการ รูปแบบการเรียนรู้การประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีบัญชีครัวเรือนเป็นกรณีศึกษาและแผนงานวิจัย เพื่อใช้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาและเรียนรู้เพื่อปรับใช้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที ประทุมภา หมายถึง ศูนย์เรียนรู้ชุมชนที่เป็นแหล่งเรียนรู้นอกระบบการศึกษาตามปกติ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มีอิสระในการพัฒนาตามความพร้อม ความต้องการของตนเอง จัดบริการกระบวนการเรียนรู้เน้นที่การทำมากกว่าการเรียนรู้ นำไปปฏิบัติจริงแล้วแก้ไข ปรับปรุง มีการบริหารจัดการและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดฝึกอบรมการทำบัญชีครัวเรือน เป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้ โดยเรียกโดยย่อว่า ศูนย์เรียนรู้

โครงการฝึกอบรม หมายถึง การให้บริการฝึกอบรมที่ศูนย์เรียนรู้ดำเนินการที่ใช้หลักสูตรวิทยากรกระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลงผู้การพึ่งตนเองและพึ่งพากันเองภาคประชาชน(วปอ. ภาคประชาชน) เป็นหลัก ที่เน้นการปลูกและสร้างจิตสำนึกในความพอเพียง ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงพฤติกรรมศาสตร์และการเรียนรู้ และ ฝึกปฏิบัติการเทคนิคทางการเกษตรรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้สามารถประกอบอาชีพทางการเกษตรที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

ระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงาน หมายถึง องค์ประกอบของศูนย์เรียนรู้ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการและการควบคุม ประเมินผล และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของศูนย์เรียนรู้

ระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม หมายถึง การการบริหารจัดการและการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม ผลผลิตจากการฝึกอบรม และ ข้อมูลย้อนกลับคืนสู่ระบบการฝึกอบรม

การประเมินแบบเสริมพลัง หมายถึง การดำเนินงานประเมินระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ด้วยการใช้ทั้งแนวคิด เทคนิควิธีและข้อค้นพบจากการประเมินผลในการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเป็นเครื่องช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง หรือทำให้มีอำนาจในการตัดสินใจ หรือเกิดการตัดสินใจกระทำของตนเองได้อย่างอิสระ

การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การวิจัยที่ใช้ศูนย์เรียนรู้เป็นฐาน เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย และเป็นการประเมินแบบเสริมพลัง ให้ความสำคัญกับศูนย์เรียนรู้ที่สามารถร่วมดำเนินการวิจัยไปด้วยกันกับนักวิจัยได้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้เป็นความรู้ที่ใช้ในการวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา บ้านโนนรัง ตำบลตลาดไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาองค์กร การประเมินโครงการฝึกอบรม การประเมินแบบเสริมพลังและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยจะนำเสนอความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาองค์กรและการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นเนื้อหาโดยสรุปเพื่อประกอบการเชื่อมโยงกับการวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เนื่องจากได้มีการทบทวนองค์ความรู้ไว้ในแผนงานวิจัยแล้ว และจะนำเสนอองค์ความรู้ในการประเมินโครงการฝึกอบรม การประเมินแบบเสริมพลัง และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประเมินโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลัง เป็นหลัก สำหรับใช้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” (Sufficiency Economy) เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม มีความมั่นคง รองรับกับความเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอด ทั้งยังรวมไปถึงเป็นแนวทางแห่งความสมดุลของการพัฒนาและบริหารจัดการประเทศชาติ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง ด้วยการคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการกระทำ จนเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแพร่หลายในทุกกลุ่มชน กลุ่มอาชีพ มีการศึกษาขยายความและร่วมกันขับเคลื่อนผ่านรูปแบบต่าง ๆ อย่างมากมายในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้มีการบรรจุเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปัจจุบัน ..เศรษฐกิจพอเพียงเป็นทั้งเศรษฐกิจหรือความประพฤติ ที่ทำอะไรให้เกิดผลโดยมีเหตุและผลคือ ตั้งปณิธานในทางนี้ก็จะให้เมืองไทยอยู่แบบพอกิน ไม่ใช่ว่าจะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่มีความพออยู่พอกิน มีความสงบ

เปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ถ้าเรารักษาความพออยู่พอกินนี้ได้ เราก็จะอดขี้ขวดได้ ...ฉะนั้นถ้าทุกท่านซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความคิดและมีอิทธิพลมีพลังที่จะทำให้ผู้อื่นซึ่งมีความคิดเหมือนกันรักษาส่วนร่วมให้อยู่ดีกินดีพอสมควร ขออย่าพอควรพออยู่พอกิน มีความสงบไม่ให้อื่นมาแย่งสมบัตินี้ จากเราไปได้ก็จะเป็นของขวัญวันเกิดที่ถาวรที่จะมีคุณค่าอยู่ตลอดกาล...”พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 4 ธันวาคม 2543

1.1 ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สุเมธ ตันติเวชกุล (2543) ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่า หมายถึง เศรษฐกิจที่อุ้มชูตัวเอง (Relative Self – Sufficiency) อยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือ ตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ ไม่หวังแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นไปตามลำดับต่อไปได้

เอกสารสรุปผลการสัมมนาเรื่อง การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2545) สรุปความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับจิตสำนึก เกิดจากความตระหนักถึงความสุขและความพอใจในการใช้ชีวิตอย่างพอดี โดยยึดมั่นในหลักการรู้จักตนเอง การพึ่งพาตนเองและพึ่งพาซึ่งกันและกันและการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

2) ระดับปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นแรก ยึดหลักของการ“พึ่งตนเอง”คือ ต้องพยายามพึ่งตนเองให้ได้ในระดับครอบครัวก่อน มีการบริหารจัดการอย่างพอดี ประหยัด พึ่งตนเองในเรื่องปัจจัยสี่ในระดับหนึ่ง

ขั้นที่สอง พัฒนาตนเองสู่การ “อยู่ได้อย่างพอเพียง” คือ ดำเนินชีวิตโดยยึดทางสายกลางให้ตนเองอยู่ได้อย่างสมดุล คือ มีความสุขที่แท้โดยไม่รู้สึกละอายใจต้องเบียดเบียนตนเองหรือดำเนินชีวิตอย่างกินพอดีจนต้องเบียดเบียนผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม

ขั้นที่สาม เน้น “การอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร” คือ มีความคิดที่จะแบ่งปันแจกจ่ายไปให้ผู้อื่น ลดความเห็นแก่ตัวและสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นในจิตใจ

ขั้นสุดท้าย เน้น “อยู่ดียิ่งขึ้นด้วยการเรียนรู้” คือ รู้จักพัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้จากธรรมชาติและประสบการณ์ด้วยตนเองหรือแลกเปลี่ยนร่วมกับผู้อื่น ด้วยคุณธรรมและวัฒนธรรม

3) ระดับปฏิเวธ (ผลที่เกิดจากการปฏิบัติ) กล่าวคือ การพัฒนาชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น โคนเริ่มจากการพัฒนาจิตใจให้เกิด “ความพอเพียง” ในทุกระดับของการดำเนินชีวิต ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และขยายไปสู่ระดับสังคม

1.2 คุณลักษณะและเงื่อนไขของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เพื่อให้เกิดความชัดเจนเป็นรูปธรรม และเป็นที่เข้าใจโดยรวมในแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มุทิตธิชัยพัฒนา ได้กลั่นกรองรวบรวมและนำเสนอ ความหมาย ของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยคุณลักษณะและเงื่อนไข ที่เรียกว่า 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ดังนี้

คุณลักษณะแห่งความพอเพียง 3 ห่วง ประกอบด้วย

- 1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ
- 2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องมิใช่ผลพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อย่างรอบคอบ
- 3) ภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

เงื่อนไขที่ทำให้เกิดเป็นคุณสมบัติแห่งความพอเพียง 2 เงื่อนไข

- 1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ
- 2) เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

1.3 ความสำคัญ

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปสู่เป้าหมายของการสร้างความมั่นคงในทางเศรษฐกิจได้ เป็นการสร้างความมั่นคงให้เป็นระบบเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง จึงเป็นระบบเศรษฐกิจที่ช่วยลด ความเสี่ยง หรือ ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาวได้ สามารถประยุกต์ใช้ได้ทุกระดับทุก สาขา ทุกภาคของเศรษฐกิจ ไม่จำเป็นจะต้องจำกัดเฉพาะแต่ภาคการเกษตรหรือภาคเอกชน แม้แต่ภาคการเงิน ภาคอสังหาริมทรัพย์ และการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ

1.4 องค์ประกอบสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549) ได้ดำเนินการพิจารณาสรุป เป็นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5 ส่วน คือ ส่วนของกรอบความคิด ที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น มองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อความ มั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา ส่วนของคุณลักษณะคือประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ใน ทุกระดับ ปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน ส่วนของคำนิยาม ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะร่วมกัน คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดี

ในตัว ส่วนของเงื่อนไข ที่ต้องตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมด้วย เงื่อนไขความรู้และเงื่อนไข คุณธรรม และส่วนของแนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

1.5 วัตถุประสงค์ เศรษฐกิจพอเพียงมีวัตถุประสงค์ให้มนุษย์รู้จักการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุด รู้จักความพอเพียง รู้จักการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่างๆ คือ ด้านจิตใจยึดหลัก “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง รู้รักสามัคคี ด้านสังคม ให้แต่ละสังคมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงการใช้และการจัดการทรัพยากรอย่างชาญฉลาด เพิ่มมูลค่า โดยยึดหลักของความยั่งยืน ด้านเทคโนโลยี ควรผสมผสานเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านเศรษฐกิจ ควรให้ความสำคัญกับหลักการประหยัด หลีกเลี่ยงการก่อหนี้ที่ไม่มีผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า

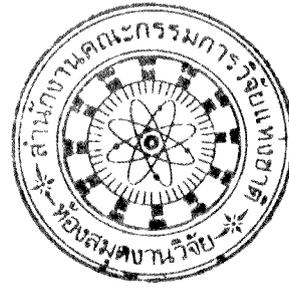
1.6 การปฏิบัติตนตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง

สุเมธ เหลืองจิตมิ่งคล(2550) กล่าวถึง การปฏิบัติตนตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ว่าจะประกอบด้วย การประหยัด ประคบอาชีพอด้วยความถูกต้อง สุจริต ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันในทางการค้าขาย ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางในชีวิต หลุดพ้นจากความทุกข์ยากครั้งนี้ โดยต้องขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้เกิดมีรายได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ และปฏิบัติตนในทางที่ดี ลดละสิ่งชั่วให้หมดสิ้นไป

1.7 การขับเคลื่อนการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสนองตอบพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อประโยชน์สุขอย่างแท้จริง ยั่งยืนให้กับสังคม ต้องอาศัยขบวนการขับเคลื่อน(คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2548) โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การสร้างกระแสสังคมให้มีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นกรอบความคิดหรือส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของประชาชนทุกภาคส่วนด้วยการมีความรู้ ความเข้าใจจากการเรียนรู้ที่ถูกต้อง แท้จริงและชัดเจน

ยุทธวิธีในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงจะมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน โดยมีขอบเขตการดำเนินงาน คือ การเชื่อมโยงเครือข่ายเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาวิชาการ และศึกษาวิจัย การสร้างหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นลักษณะเครือข่ายและระดมพลังจากทุกภาคส่วน คือ เครือข่ายสนับสนุนตามกลุ่มเป้าหมายเบื้องต้น ที่เน้นการสร้างเครือข่ายของการพัฒนาไปตามกลุ่มอาชีพที่ดำรงชีวิตในลักษณะเดียวกัน และเครือข่ายสนับสนุนตามภารกิจ ที่เน้นการให้หน่วยงานหรือกลุ่มคนที่มีภารกิจโดยตรงในการแสวงหา สร้างองค์ความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนบริการสื่อสาร ข่าวสารต่าง ๆ ให้กับสังคม



1.8 สรุป

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การดำรงชีวิตในการประกอบอาชีพและความเป็นอยู่บนฐานคิดการสร้างสมดุลของการผลิตและการบริโภค ที่เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งจากภายในตนเองให้พึ่งพาตนเองได้ แบ่งปัน ช่วยเหลือเอื้ออาทรระหว่างกันได้ ยกระดับความสุขไปตามฐานะความเข้มแข็งที่เพิ่มขึ้นได้ โดยปฏิบัติไปตามองค์ประกอบของ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ให้มีพื้นฐานที่เข้มแข็งต่อการดำรงชีวิต และใช้เงื่อนไขความรู้ที่ถูกต้อง ควบคู่ไปกับเงื่อนไข คุณธรรม อันเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและทุกคน เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่แท้จริง ในการประกอบอาชีพและดำรงชีวิตมนุษย์

2. การพัฒนาองค์การ

2.1 ความหมาย

การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามอย่างมีแผนและต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง โดยมุ่งที่จะผสมผสานองค์ประกอบที่สำคัญ คือ คน โครงสร้าง วิทยาการและระบบความสัมพันธ์ทางสังคมขององค์การเข้าด้วยกัน

2.2 แนวคิด

การพัฒนาองค์การ เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาวที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การ ผสมผสานระหว่างแนวคิดในเชิงสังคมศาสตร์และในเชิงวิทยาศาสตร์ เกี่ยวข้องกับเครื่องมือด้านพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย แนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัญหา สร้างความเปลี่ยนแปลงหรือเข้าใจถึงอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงในองค์การด้วย แนวคิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบแบบแผนอย่างวิทยาศาสตร์ ด้วยการตรวจสอบค้นหาความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ โดยการอาศัยแนวคิดและองค์ความรู้ในการวิจัยเข้ามาเป็นเครื่องมือหาคำตอบที่เชื่อถือได้ เกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมดเป็นระบบสัมพันธ์กับการปรับปรุง โครงสร้างขององค์การ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การ รองรับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัย “มนุษย์”

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการหรือเครื่องมือที่ถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอกในยุคของการแข่งขัน องค์การจึงมุ่งเน้นให้คนในองค์การเกิดการปรับปรุงและการพัฒนาในขีดความสามารถของตน เกิดจากการที่ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาองค์การจึงมีแนวคิดว่าจะต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น คือ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การอย่างเปิดเผย ให้เกิดความไว้วางใจกัน เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม มีโอกาสกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลในองค์การ โดยเน้นที่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

2.3 วัตถุประสงค์

การดำเนินงานการพัฒนาองค์การจะมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาการทำงานของหมู่คณะในองค์การให้มีประสิทธิภาพด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวางแผนองค์การอย่างมีระบบ โดยมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างการมีส่วนร่วม ที่ทำให้องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ กลุ่มทำงานและองค์การ อย่างสมดุล จึงควรมีวัตถุประสงค์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนาการปรับปรุงองค์การให้ทันสมัย ปรับตัวได้กับสภาพงานในทุกๆ ลักษณะ
- 2) เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) เพื่อส่งเสริมให้มีเจตคติแบบร่วมมือร่วมใจกันต่อการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ร่วมกัน
- 4) เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างส่วนงานต่างๆ ในองค์การ
- 5) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในทุกระดับวางแผนและปฏิบัติงาน โดยมุ่งยึดถือเอาเป้าหมายหลัก
- 6) เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ ความเปิดเผย และหาแนวทางจูงใจให้ปฏิบัติงานบรรลุผลที่ดี
- 7) เพื่อจัดการกับปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มคนในองค์การ

2.4 กระบวนการพัฒนาองค์การ

1) การวินิจฉัยเบื้องต้น (Initial Diagnosis) จะเน้นที่ตัวขององค์การมากกว่าตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การ การวินิจฉัยองค์การที่ถูกตั้งขึ้นอยู่กับการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลที่ตรงประเด็นของปัญหาข้อมูลที่จำเป็นจะได้จากบุคคลและกลุ่มบุคคลต่างๆภายในองค์การ โดยการตอบแบบสอบถาม สัมภาษณ์ และการสังเกตจากที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

2) การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) อาจทำได้หลายวิธี เช่น การตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การบันทึกเหตุการณ์ และรวมไปถึงการวิจัยในลักษณะต่าง ๆ

3) การพิสูจน์ข้อมูล (Data Confrontation) ผู้บริหารองค์การจะตั้งคณะทำงาน เพื่อช่วยผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาองค์การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมไว้แล้ว เพื่อช่วยหาข้อยุติร่วมกันของข้อมูลและเพื่อกำหนดลำดับก่อนหลังของการเปลี่ยนแปลงที่จะให้เกิดขึ้น

4) การวางแผนปฏิบัติงาน (Action planning) หมายถึง กิจกรรมและเทคนิควิธีการที่เป็นแผน และเป็นระบบ ที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยใช้กิจกรรมเพื่อการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยชัดเจน มีลักษณะเป็นบรรทัดฐานขององค์กรและบุคคลในองค์กร

5) การสร้างทีมงาน (Team Building) เพื่อเป็นกลุ่มคนที่เข้าใจและมีคุณค่าร่วมในการพัฒนา ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นการปฏิบัติงานตามภารกิจประจำหรืองานเฉพาะกิจ

6) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม(Intergroup Development)จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ กลุ่มหรือทีมอื่น ๆ ด้วย

7) การประเมินและติดตามผล(Appraisal And Follow-up) เป็นการพิจารณาผลงานที่เกิดขึ้น ในด้านการยอมรับหรือนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อจะได้นำข้อมูลย้อนกลับ ไปเป็นข้อมูลสำหรับการ ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการทุกขั้นตอนของการพัฒนาองค์กรในโอกาสต่อไป

2.5 การพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลใน ระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเป็น พิเศษของบุคคล (personal mastery) แบบแผนทางจิตใจที่มองโลกตามความเป็นจริง (mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และการ คิดเชิงระบบ (systems thinking)

องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักการทาง วิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)

2) มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดย อาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program

3) มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึก ข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์กร ได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ของสมาชิก

4) มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ

5) มีการถ่ายทอดความรู้ โดยการทำให้ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation ฯลฯ

ลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นส่วนสำคัญของการนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือประเมินองค์กรได้

2.6 การพัฒนาองค์การด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม คือ การที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันในองค์การหรือสังคมเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาค ตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้าย ในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง มีความจำเป็นและมีความสำคัญในการบริหาร ในการทำให้เกิดความเป็นประสิทธิภาพและความเป็นประสิทธิผล แตกต่างจากการบริหารรูปแบบอื่นๆ อย่างไรก็ตาม ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความเหมาะสมและความสำเร็จของเป้าหมาย ส่วนความมีประสิทธิภาพพิจารณาเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จตามเป้าหมาย

การมีส่วนร่วมควรมีลักษณะที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ คือ มีการไว้วางใจ ได้แก่ การยอมรับ ไว้วางใจ เปิดเผยข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และพัฒนางานด้านต่างๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน มีชีวิตตัวบุคคลเป็นหลัก มีการร่วมมือร่วมใจทั้งการศึกษาวัดดูประสงค์และเข้าใจปัญหาการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสารเพื่อความมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ

การส่งเสริมการมีส่วนร่วม เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การพัฒนาองค์การ ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้มากที่สุดเพราะการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องทำให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาจึงเป็นสิ่งที่น่าพอใจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเป็นการให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพ ทำให้ได้รับรู้ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากประชาชนในระดับท้องถิ่น โดยตรงเป็นประโยชน์และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนา

2.7 การประเมินเพื่อการพัฒนาองค์การตามแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์

การประเมินเพื่อการพัฒนาองค์การ เป็นการนำเอาแนวคิดทางการประเมินที่เป็นเรื่องของกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงอย่างมีเหตุผล เชื่อถือได้และเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย การประเมินเพื่อการพัฒนาองค์การตามแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์จะเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถตอบสนองทั้งกระบวนการและเป้าหมายที่เหมาะสมได้ เนื่องจากจะเป็นการศึกษาสถานการณ์เพื่อวิเคราะห์ทิศทางและแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการยกระดับหรือการพัฒนาไปสู่สถานะที่ดีกว่าอยู่เสมอ ส่วนที่สำคัญต่อการประเมินเพื่อการพัฒนา คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ ที่นิยมใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมิน

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเทคนิคหนึ่งของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats ที่ประกอบด้วย

Strengths : S คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

Weaknesses : W คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้อยความสามารถ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี

Opportunities : O คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ

Threats : T คือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

การสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรด้วยเทคนิคSWOT สามารถนำผลสรุปของการวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยเชิงกลยุทธ์ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก นำมาใช้จัดทำเป็นตารางแสดงสถานะความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและภายนอกที่จะบ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรกำลังอยู่ในสถานะใดที่จะได้มีโอกาสพัฒนาหรือกำหนดแนวทางที่เหมาะสมเป็นกลยุทธ์ทางเลือกที่เป็นไปได้อีกมากมาย โดยการนำปัจจัยต่างๆ ทั้ง 4 อย่าง (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มาจับคู่ในรูปของแมทริกซ์ ที่นิยมเรียกกันโดยทั่วไปว่า การจัดทำ”TOW Matrix” (TOWS เป็นคำเรียกอีกด้านหนึ่งของ SWOT) ได้อีกด้วย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายนอกที่เป็น โอกาส และอุปสรรค สามารถนำมาจับคู่เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็ง และ จุดอ่อน และเป็น การแสดงสถานะ 4 แบบที่นำไปสู่การเลือกแนวทางหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมได้ต่อไป

การนำเทคนิคที่เรียกว่า TOWS Matrix มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะขององค์กร ในมุมมองเชิงองค์รวมจากภายในและภายนอกองค์กรทำให้เห็นภาพของเปลี่ยนแปลงที่จะต้องตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ให้เหมาะสม จะมีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด โดยที่การประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นการระบุให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนจะเป็นการประเมินภายในองค์กร ส่วนการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดจะเป็นการประเมินภายนอกองค์กร กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของการกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้เทคนิค TOWS Matrix นี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด ที่ละเอียดในทุกแง่มุม

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดเป็นสถานะขององค์กรที่นำไปสู่แนวคิดหลักในการเลือกทางเลือกเชิงยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

สถานะที่มีจุดแข็งอยู่ในโอกาสที่กำลังเกิดขึ้น(SO) ที่มีทางเลือกหลัก คือ กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ที่มีจุดแข็งและโอกาสร่วมกัน นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงรุก

สถานะที่มีจุดแข็งอยู่ในอุปสรรคที่กำลังเกิดขึ้น(ST) ที่มีทางเลือกหลัก คือ กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)ที่มีจุดแข็งและข้อจำกัดร่วมกัน นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงป้องกัน

สถานะที่มีจุดแข็งอยู่ในอุปสรรคที่กำลังเกิดขึ้น(WO) ที่มีทางเลือกหลัก กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ที่มีจุดอ่อนและโอกาสร่วมกัน นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข

สถานะที่มีจุดแข็งอยู่ในอุปสรรคที่กำลังเกิดขึ้น(WT) ที่มีทางเลือกหลัก กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในเชิงรับ

การระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด จากการประเมินสภาพแวดล้อมแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร แล้วนำมาสรุปแสดงเป็นความสัมพันธ์ที่ชัดเจนที่สุดของปัจจัยที่มีอยู่และที่เกิดขึ้น จะแสดงให้เห็นเป็นสถานะใด สถานะหนึ่ง จากโอกาสที่จะเกิดขึ้น 4 สถานะดังกล่าว ซึ่งสามารถนำมาจัดทำเป็นตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ SWOT เพื่อการพัฒนาองค์กร ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ตาราง TOWS matrix แสดงผลการวิเคราะห์และสรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร

ปัจจัยภายใน (IFAS)	ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	(EFAS)		
โอกาส (O)		SO - องค์กรมีจุดแข็งและโอกาสที่สอดคล้องกันมากที่สุด	WO - องค์กรมีจุดอ่อนท่ามกลางโอกาสที่เกิดขึ้นมากที่สุด
อุปสรรค (T)		ST - องค์กรมีจุดแข็งท่ามกลางอุปสรรคที่เกิดขึ้นมากที่สุด	WT - องค์กรมีจุดอ่อนและเกิดอุปสรรคที่สอดคล้องกันมากที่สุด

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย และเป็นการประเมินแบบเสริมพลัง ให้ความสำคัญกับชุมชนในฐานะที่เป็นระบบสังคมวัฒนธรรมสามารถร่วมดำเนินการวิจัยไปด้วยกันกับนักวิจัยได้ (Warwick&Booth, 2006)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นการวิจัยที่มีการปฏิบัติการ (Action) ซึ่งหมายถึงกิจกรรมที่โครงการวิจัยจะต้องดำเนินการ และทำให้เกิดการมีส่วนร่วม (Participation) ของทุกฝ่ายที่เข้าร่วมกิจกรรมวิจัย ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสถานการณ์ ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการดำเนินการจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย โดยการให้ผู้ถูกวิจัยหรือชาวบ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหาของการดำเนินการ การช่วยให้ข้อมูลและการช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนช่วยหาวิธีแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนชาวบ้านเป็นผู้ร่วมกำหนดปัญหาของชุมชนและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา (ัชชวาล ทัดศิวัช, 2549)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีหลักการสำคัญที่ให้ความเคารพต่อภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนระบบการสร้างความรู้ ซึ่งแตกต่างไปจากของนักวิชาการ ด้วยการปรับปรุงความสามารถและพัฒนาศักยภาพของชาวบ้าน ให้ความรู้และการนำไปใช้อย่างเหมาะสม

3.1 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมต้องเป็นไปโดยความร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบสิ้นกระบวนการ(ัชชวาลย์ ทัดศิวัช, 2549) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยสรุป ดังต่อไปนี้

3.1.1 การศึกษา ทำความเข้าใจและสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการกำหนดพื้นที่หรือองค์การที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำประชาคม โดยมีการทำความเข้าใจ การสื่อสารชักชวนให้สมาชิกขององค์กรหรือชุมชนเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรมการวิจัย โดยมีแนวทางดำเนินการที่ประกอบด้วย

3.1.1.1 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนที่ดีที่สุดคือการปฏิบัติตัวของนักวิจัยที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน พบกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัย หรือเป็นประชาชนกลุ่มเป้าหมายของการวิจัย

3.1.1.2 การสำรวจ ศึกษาชุมชน เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางกายภาพ และแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ของพื้นที่วิจัย ข้อมูลพื้นฐานด้านประชากร สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมือง โดยใช้แบบสังเกต บันทึก และถ่ายภาพ เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

3.1.1.3 การเตรียมคนและเครือข่ายความร่วมมือ โดยมุ่งหมายให้เกิดความพร้อมในการดำเนินการวิจัย เกิดการประสานงานที่ดีเพื่อความสะดวกต่อการดำเนินงานวิจัย ในคน 3 กลุ่ม คือ เตรียมคนในชุมชนเป้าหมาย เพื่อให้รู้จักและคุ้นเคยกับกระบวนการและการดำเนินงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม เตรียมเครือข่าย ที่เป็นผู้นำ องค์กรในชุมชน สร้างความเข้าใจในประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น และสอดคล้องกับภารกิจ เพื่อประสานความร่วมมือ สร้างความเข้าใจร่วมกัน และ เตรียมนักวิจัย ด้วยการประชุมปฏิบัติการให้เกิดความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

3.1.2 การดำเนินการวิจัย เป็นการเริ่มดำเนินการวิจัยด้วยการสรุปคำถามหรือปัญหา อธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้เห็นภาพและเกิดความเข้าใจกลุ่มบุคคลเป้าหมายได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็นหรือความต้องการ สร้างความตระหนักในบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย เพื่อให้กำหนดปัญหาาร่วมกันอย่างแท้จริง ที่จะส่งผลต่อการร่วมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

3.1.2.1 การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาชุมชน โดยเน้นไปที่กระบวนการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ การอภิปรายถกปัญหาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มบุคคล เพื่อเป็นการประเมินปัญหาและความต้องการ ความเป็นไปได้ในด้านทรัพยากรทั้งที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติเพื่อที่จะนำทรัพยากรมาใช้ในการกำหนดแผนเพื่อการจัดโครงการต่อไป

3.1.2.2 การพิจารณาความเหมาะสมและการกำหนดแผนงานโครงการและการจัดการ โดยการประเมินความต้องการ วิเคราะห์ทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ ร่วมกันพิจารณาว่าวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ โดยสมาชิกขององค์กรหรือชุมชนจะต้องมีเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสามารถเรียนรู้ กิจกรรมการวางแผนดำเนินการ และปฏิบัติการวิจัยเพื่อการพัฒนาได้

3.1.2.3 การปฏิบัติตามโครงการ เป็นขั้นตอนที่นักวิจัยจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการปฏิบัติการวิจัยตั้งแต่การเริ่มออกแบบเครื่องมือจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผนการจัดเก็บ การบันทึกข้อมูล การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการสรุปผลการวิจัยและพัฒนา โดยจะต้องให้ทุกกิจกรรมเกิดการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคีวิจัยอยู่ตลอดเวลา มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ในเนื้อหากิจกรรมการวิจัยตลอดเวลา จนสามารถให้ชุมชนเป้าหมายได้เข้าใจ ได้เรียนรู้จากการวิจัย และได้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติการตามที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

3.1.3 การติดตามและประเมินผลโครงการ เป็นขั้นตอนการสร้างเชื่อมั่นในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่จะต้องสามารถกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลปฏิบัติการวิจัยได้ตั้งแต่การร่วมกันกำหนดปัญหา ศึกษาแนวทาง วิเคราะห์ทางเลือก ปฏิบัติการและจัดเก็บข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ จนสรุปผลในแต่ละกิจกรรมหรือ โครงการได้ บนฐานของการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบและร่วมรับผิดชอบในการวิจัยทั้งระบบ ประกอบด้วย

3.1.3.1 การประชุมปฏิบัติการสรุปบทเรียน ระหว่างและหลังการปฏิบัติการในกิจกรรมย่อยของโครงการการวิจัย ถือเป็นกิจกรรมที่เป็นไปตามแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่จะต้องมีการกำกับดูแลการดำเนินการตามแผนอย่างใกล้ชิด เพื่อการป้องกันความเสี่ยง การพิจารณาปรับเปลี่ยนและการเรียนรู้ร่วมกันตลอดเวลา ถึงแม้จะเกิดความคลาดเคลื่อนไปจากสิ่งที่กำหนดแต่ยังได้เรียนรู้หรือปรับตัวได้ทัน

3.1.3.2 การติดตามกำกับ ตรวจสอบความถูกต้องของระเบียบวิธีวิจัย ข้อมูลและการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ทำให้นักวิจัยยังคงต้องรักษามาตรฐานและจริยธรรมการวิจัยไว้อย่างเคร่งครัด ภายใต้ความรู้ ความเข้าใจที่มีเหตุผลต่อการยอมรับร่วมกันของภาคีในโครงการวิจัย และสามารถนำไปใช้ขยายผลในวงกว้างได้ด้วยความเชื่อถือได้

3.1.3.3 การรายงานผลการวิจัยผ่านเวทีคืนข้อมูลและรับฟังความเห็นเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาร่วมกัน โดยนักวิจัยจะต้องเป็นผู้สรุปผลการวิจัยตามที่ได้รับกำกับดูแลมาแล้วเป็นรายงานผลเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ได้มีโอกาสรับทราบพร้อมกันผ่านเวทีคืนข้อมูลชุมชน ทั้งยังเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นวิพากษ์ วิจารณ์ เสนอแนะหรือนำไปใช้อย่างกว้างขวางเพื่อนำไปดำเนินการจัดทำรายงานวิจัยที่สมบูรณ์ตามระเบียบวิธีมาตรฐาน

3.1.3.4 การจัดทำรายงานผลการวิจัยส่งรายงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในโครงการวิจัยและเผยแพร่ผลการวิจัยตามความเหมาะสม โดยกิจกรรมการนำเสนอหรือเผยแพร่นี้ควรจะได้คำนึงถึงการส่งเสริมให้ภาคีวิจัยได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการนำเสนอ เพื่อยกระดับการเรียนรู้ได้ด้วย

4. องค์ความรู้การประเมินโครงการฝึกอบรม

การประเมินโครงการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการนำความรู้ในการประเมินมาใช้ในการพิจารณาความสำเร็จของการดำเนินงานในองค์การ จึงประกอบไปด้วยแนวคิดทั่วไปของการประเมินองค์การ การประเมินโครงการ จนเป็นการประเมินโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้มีพื้นฐานความเข้าใจครอบคลุมการประเมินโดยรวมอันจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ จึงได้ทบทวนความรู้ในส่วนนี้ไว้ ดังนี้

4.1 การประเมินองค์การและการประเมินโครงการ

สวิมล ว่องวานิชย์ (2550) กล่าวว่า การประเมิน คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ความยุติธรรม และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความโปร่งใสและเปิดเผย ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน นำมาใช้ในการสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544) ให้ความหมายของการประเมิน คือ กระบวนการใช้ดุลยพินิจ และ/ หรือค่านิยมและข้อจำกัดต่าง ๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด แล้วก่อให้เกิดสารสนเทศ (เชิงคุณค่า) เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมถวิล วิจิตรวรรณ (2545) เสนอว่า การประเมินองค์กร คือ กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาตัดสินคุณค่าขององค์กรเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ สารสนเทศที่ได้รับจากการประเมิน นำมาใช้ในตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เกณฑ์ที่นำมาใช้ในการประเมินองค์กร อาจจะได้จาก วัตถุประสงค์ มาตรฐานของงาน องค์กรที่เป็นเลิศ เป็นต้น การประเมินที่ดีมาจากการวัดผลที่มีคุณภาพ ข้อมูลเชื่อถือได้ และเกณฑ์มีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับ และการตัดสินเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม จุดมุ่งหมายของการประเมินองค์กร คือ เป็นการทบทวนการปฏิบัติงานของทั้งระบบ ปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่เป็นจุดด้อยขององค์กร และเสริมในส่วนที่เป็นจุดเด่นให้ยั่งยืน เพื่อสร้างการยอมรับของลูกค้า เพื่อเป็นกลไกในการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กร และเพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบในการกิจขององค์กรที่ได้รับมอบหมายจากสังคมหรือชุมชน

Stufflebeam (1995) กล่าวถึงองค์ประกอบของระบบการประเมินผลไว้ว่าจะต้องประกอบด้วยคำถามว่าใครเป็นผู้ที่ถูกประเมิน ทำไมต้องประเมิน ใครจะใช้ผลการประเมิน ผลการประเมินจะเอาไปใช้ในการตัดสินใจเรื่องอะไร การประเมินควรเน้นที่คุณสมบัติของผู้ถูกประเมิน หรือการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผล ระบบการประเมินนี้ต้องการให้ส่งผลกระทบอะไรบ้าง และมีรายละเอียดของตัวระบบการประเมินผลภายในเกี่ยวข้องกับคำถามที่ว่า ใครบ้างผู้รับผิดชอบในการออกแบบระบบ บทบาทหน้าที่มีอะไรบ้าง คุณสมบัติของผู้รับผิดชอบมีอะไรบ้าง นโยบายของการประเมินผลมีอะไรบ้าง (นำผลไปพัฒนา หรือระบุจุดแข็ง จุดอ่อนหรือสร้างความมีส่วนร่วม หรือมุ่งสู่ความเป็นเลิศหรือปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง ฯลฯ) คำถามการประเมินคืออะไร ข้อมูลอะไรบ้างที่ต้องจัดเก็บ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผล การรายงานผลเป็นอย่างไร ระบบการประเมินผลมีลักษณะเช่นใด มีการบริหารจัดการ การกำกับติดตามการทำงานอย่างไร และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลมีอะไรบ้าง การประเมินองค์กรมีแนวทางเลือกใช้โดยเป็นการประเมินผลภายใน

การประเมินผลภายนอก หรือเลือกที่จะใช้การประเมินแบบมีส่วนร่วมหรือการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่เป็นแนวคิดทางการประเมินยุคใหม่ที่เน้นการพัฒนานุเคราะห์ภายในด้วยกลไกการประเมินมากกว่าการแสวงหาผลลัพธ์ของการประเมิน

ตามปกติการประเมิน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ การประเมินก่อนการดำเนินงาน การประเมินขณะดำเนินการ และการประเมินเมื่อดำเนินการแล้ว ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานหรือความสำเร็จขององค์กร คือ ความพยายามที่เน้นพิจารณาด้านปัจจัยนำเข้า การดำเนินงาน ที่เน้นการพิจารณากระบวนการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เน้นการพิจารณาผลลัพธ์ของปัจจัยนำเข้า การประเมินประสิทธิภาพที่เน้นการพิจารณาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยนำเข้า และ การประเมินประสิทธิผลที่เน้นการพิจารณา การวัดผลสัมฤทธิ์เทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

4.2 ขั้นตอนการประเมินองค์การ ประกอบด้วย

1. การศึกษาและวิเคราะห์สิ่งที่ประเมิน ขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ที่เป็นการกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของการประเมิน เช่น ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือการดำเนินงานในภาพรวมทั้งองค์กร หรือทรัพยากร ผลการพัฒนาองค์กร เป็นต้น
2. การกำหนดตัวชี้วัดจากแนวคิดทฤษฎี หรือรูปแบบ (model) ที่เหมาะสมกับสิ่งที่ประเมิน หรือการออกแบบการประเมินของผู้ประเมินเอง ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการประเมิน
3. การออกแบบการประเมิน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด เครื่องมือ แหล่งข้อมูล เกณฑ์ ที่จะ เป็นประโยชน์ในการวางแผนเก็บข้อมูล
4. การพัฒนาเครื่องมือวัดในการประเมิน เพื่อนำไปใช้ในการประเมิน
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือและออกแบบวิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมตัวชี้วัด และนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลให้ครบถ้วน รอบด้าน
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการประเมิน โดยศึกษาและบรรยายผลการประเมิน การเปรียบเทียบผลการประเมินกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมไปถึงข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์ หรือการนำไปประกอบการพิจารณาทางการบริหารจัดการต่อไป

4.3 การประเมินโครงการ

การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศในการปรับปรุงโครงการ และสารสนเทศในการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ของโครงการ (สมหวัง, พิริยานุวัฒน์, 2544) หรือเป็นกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสรุปผลว่าโครงการนั้น ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเพียงใด (เยาวดี รามชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2546)

การประเมินโครงการมีเป้าประสงค์หลักคือ ต้องการข้อมูลที่บ่งชี้ว่าโครงการที่ดำเนินการนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่หรือเป็นโครงการที่คุ้มค่าต่อการตัดสินใจในการดำเนินการหรือไม่ รวมถึงการศึกษาว่าในการดำเนินการโครงการมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในเรื่องอะไรบ้าง และเป็นโครงการที่มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด

4.3.1 ประเภทของการประเมินโครงการ จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) การประเมินโครงการก่อนดำเนินการ (Preliminary Evaluation) เป็นการศึกษา ประเมินความเป็นไปได้ ก่อนที่เริ่มโครงการ โดยอาจทำการศึกษาถึงประสิทธิภาพของปัจจัยป้อน ความเหมาะสมของกระบวนการที่คาดว่าจะนำมาใช้ในการบริหารจัดการโครงการ ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยงของโครงการ ตลอดจนผลลัพธ์หรือประสิทธิผลที่คาดว่าจะได้รับ ผลกระทบ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น กระทบด้านสังคม ด้านนิเวศ ด้านนโยบาย และด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น เพื่อ ใช้ประโยชน์ในการลงทุนหรือตัดสินใจจัดสรรทรัพยากร

2) การประเมินระหว่างดำเนินการโครงการ (Formative evaluation) เป็นการ ประเมินผลเพื่อการปรับปรุง มักจะใช้ประเมินผลระหว่างแผนหรือระหว่างพัฒนาโครงการ ผลที่ได้จะช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง ช่วยตรวจสอบการ ดำเนินงานตามแผน หรือความก้าวหน้าของโครงการ เพื่อใช้ประโยชน์ในการทบทวนแผนของ โครงการ สร้างแผนของโครงการ การคัดเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสม การกำหนดตารางเวลาการ ประเมินผลให้สอดคล้องกับการดำเนินโครงการ การเตรียมข้อมูลที่จะเป็นข่าวสารสำหรับการ รายงานและเสนอแนะสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ การแนะนำแนวทางปรับปรุง การแก้ปัญหา และการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของโครงการ

3) การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการหรือประเมินผลผลิต (Summative Evaluation) เป็น การประเมินผลรวมสรุป ใช้ประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ ผลสรุปที่ได้จะนำสู่การรายงานการ บรรลุเป้าหมาย สถานภาพของโครงการ ปัญหาหรืออุปสรรคของโครงการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ ผู้บริหารในการตัดสินใจดำเนินการต่อหรือยกเลิกโครงการ

4) การประเมินประสิทธิภาพ เป็นการประเมินที่จำเป็นสำหรับโครงการบริการทั่วไป เพราะจะช่วยเสริมให้โครงการสามารถดำเนินการอย่างสอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคม โดยเฉพาะโครงการที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาท้องถิ่น หรือโครงการที่เป็นตัวกำหนดเกณฑ์สำคัญ สำหรับประกันโครงการขนาดใหญ่ระดับชาติ ที่จะไม่ต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดย ไม่จำเป็น การดำเนินโครงการบริการสังคมนั้น จะไม่มุ่งแต่เพียงความสำเร็จของโครงการเท่านั้น แต่จะต้องให้คุ้มค่าในเชิงของประสิทธิภาพด้วย ประกอบด้วย การประเมินในประเด็นความ

เหมาะสมในความสำเร็จของโครงการเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่าย ความสอดคล้องระหว่างผลผลิตของโครงการกับปัจจัยที่ลงทุน และการเปรียบเทียบผลผลิตกับโครงการในลักษณะเดียวกัน

4.3.2 การประเมินโครงการแบบมีส่วนร่วม

การติดตามและประเมินผลเป็นหัวใจของการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การติดตามและประเมินผลที่ทรงพลังที่สุด คือ การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจัดเป็นการประเมินผลแบบ “เอื้ออำนวย” การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือหรือกลไกอย่างหนึ่งในการระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือระดมปัญญา จากหลากหลายมุมมอง หลากหลายแนวคิด หลากหลายบทบาท เข้ามาร่วมกันผลักดันกิจการหรือโครงการที่มีความซับซ้อน มีผลสัมฤทธิ์อย่างสูงส่งได้ยาก ให้เกิดผลในลักษณะ “เหนือความคาดหมาย” มองอีกมุมหนึ่ง เป็นกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคณะผู้ดำเนินโครงการ ร่วมกับคณะผู้ประเมิน หน่วยงานสนับสนุนโครงการ กลุ่มบุคคลเป้าหมายของโครงการ ผู้สนใจ และสาธารณชนในภาพรวม และมองได้ว่าลักษณะของการดำเนินการเป็นการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่ง

การประเมินแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดหนึ่งของวิธีการประเมินที่ปรับปรุงประยุกต์มาจากวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาทางด้าน การประเมินโครงการ บุคคลที่ทำหน้าที่ตัดสินใจหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการ สมาชิกขององค์กรหรือสถาบันที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อโครงการและบุคคลผู้ซึ่งเป็นผู้ใช้ประโยชน์หรือสนใจการใช้ผลจากโครงการนั้น โดยตรง ที่มุ่งเน้นการให้โอกาสต่อผู้ตัดสินใจและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินทุกขั้นตอน และการประเมินแบบนี้จะมีความเหมาะสมในการนำไปใช้สำหรับการประเมินโครงการเป็นระยะ ๆ (รัตนะ บัวสนธิ์, 2547)

การควบคุมกำกับและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม เกิดขึ้นมาเพราะความตระหนักถึงข้อจำกัดของการประเมินผลแบบเก่า วิธีการนี้เป็นที่ดึงดูดใจและได้รับความสนใจจากหลายหน่วยงาน เนื่องจากเสนอวิธีใหม่ในการประเมินและเรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลง ได้ผลที่ครบถ้วนและมากขึ้น ในมุมมองและแรงบันดาลใจที่เกิดขึ้นโดยตรง มีการเปลี่ยนความคิดเพราะต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ความสำคัญแก่ประชาชนให้เข้ามามตรวจสอบ ทำให้เกิดแรงกดดันให้มีการตรวจสอบโปร่งใส เนื่องจากเกิดปัญหางบประมาณมีจำกัดและเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะในภาคเอกชนที่สะท้อนประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งให้โอกาสหน่วยงานพัฒนาเน้นเป้าหมายปรับปรุงคุณภาพชีวิต จากการเข้ามาเกี่ยวข้องของประชาชนในการระบุและวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง ทำให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น เป็นสภาพความเป็นจริงในระดับท้องถิ่น สิ่งนี้เปิดโอกาสให้ประชาชนชื่นชมกับผลสำเร็จและเรียนรู้จาก

ความล้มเหลว จากการเข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรม โครงการต่างๆ และจะกลายเป็นกระบวนการสร้างเสริมพลังประชาชน ให้เข้ามาเกี่ยวข้อง เกิดกระบวนการช่วยเหลือพัฒนาทักษะและเห็นภาพการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (พัชรินทร์ เล็กสวัสดิ์, 2549)

การจัดวางระบบการติดตามและประเมินผลภายในแบบมีส่วนร่วม จะเสริมสร้างโอกาสให้ชาวบ้านหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้อย่างเป็นขบวนการเดียวกันตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การนำมาวิเคราะห์แลกเปลี่ยนเพื่อการตรวจสอบหรือสะท้อนความคิดเห็นในกิจกรรมแต่ละขั้นตอน และหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้น การติดตามและประเมินผลอย่างมีส่วนร่วมภายในองค์กรจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือปรับปรุงกิจกรรมในขั้นตอนต่าง ๆ ให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น

การประเมินแบบมีส่วนร่วมมีวิธีการดำเนินงาน ตามลำดับโดยสรุป ดังต่อไปนี้

- 1) ประสานงาน ติดต่อ สร้างความสัมพันธ์ นัดหมายกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง หรือที่มีส่วนร่วม
- 2) ร่วมกันวิเคราะห์กำหนดประเด็นที่ต้องการจะทำการศึกษาประเมิน
- 3) ร่วมวิเคราะห์กำหนดเครื่องมือ เทคนิควิธีการ และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- 4) ร่วมเก็บข้อมูล โดยใช้ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณภาพ เป็นหลักการร่วมกัน
- 5) ร่วมวิเคราะห์สะท้อนกลับผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการดำเนินโครงการ
- 6) ร่วมกำหนดกรอบและโครงสร้างในการเขียนรายงานการประเมิน
- 7) เขียนรายงานการประเมิน
- 8) ร่วมกันอ่าน วิพากษ์รายงานและเสนอแนะเพื่อการปรับแก้การเขียนรายงานก่อน

ตีพิมพ์เผยแพร่สู่สาธารณะ

การประเมินโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนผู้ถูกประเมิน ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการบูรณาการนโยบายและโครงการพัฒนาและการให้บริการสุขภาพและสังคม ที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์สารสนเทศเพื่อวัดค่าผลกระทบและประสิทธิผลของการดำเนินการตามเป้าหมายของโครงการ จึงมีความมุ่งหมายที่จะให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ในโครงการ ซึ่งแตกต่างไปจากการวิจัยแบบดั้งเดิมที่เน้นแค่คำตอบของการประเมิน แต่จะให้แนวทางที่สามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเป็นทางเลือกสำหรับการตัดสินใจในการบริหารจัดการด้านการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติได้ด้วย (Fildes D, 2005)

4.3.3 การประเมินโครงการฝึกอบรม

คนเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานในองค์กร เพราะแม้ว่าองค์กรจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมายไว้ดีเพียงไร หากบุคลากรในองค์กรขาดความรู้ความเข้าใจ

มีความสามารถ ความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่มีเจตคติที่ดี ต่องานและการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรได้ (ฐิระ ประมวลพฤษย์, 2537) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน

การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดการให้มีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบในระยะเวลาที่กำหนด ที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ในเรื่องที่กำหนดให้มีการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยอาจจะจัดโดยองค์กรเองหรือใช้บริการจากผู้ให้บริการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม เพื่อตอบสนองการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น

ระบบของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม มีลำดับขั้นตอนของการดำเนินการ(ดวงใจ ศุภสารัมภ์, 2549) ดังต่อไปนี้

1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินปัญหาและความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่สามารถใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการได้ วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ศึกษาไว้แล้ว มากำหนดเป็นหลักสูตร ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ ของแต่ละหัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการ กำหนดลักษณะของวิทยากร ผู้ดำเนินการฝึกอบรม เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขหรือมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในระดับที่ต้องการได้

3) การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมเป็นเอกสารที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ในลักษณะของ "โครงการฝึกอบรม" ที่ระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา ความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม เพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินการทางงบประมาณ เป็นคู่มือการสื่อสารและปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามประเมินผลการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ฉัตติเทพ พิทักษานูรัตน์ (2542) นำเสนององค์ประกอบ ของหลักสูตรฝึกอบรมว่าจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วนคือ วัตถุประสงค์ จะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นของการฝึกอบรมและเนื้อหาวิชาที่กำหนดขึ้น อันจะช่วยให้เกิดความสะดวกในการวัดผลและประเมินผล เนื้อหาวิชาเป็นการกำหนดเนื้อหาสาระ ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้โดยพิจารณาถึงลำดับเนื้อหา ความยากง่าย ความจำเป็นหรือประโยชน์ที่จะได้รับ เทคนิคและวิธีสอน เป็นกระบวนการจัดกิจกรรม หรือยุทธศาสตร์ของการฝึกอบรมในการกำหนดเทคนิค วิธีการ อุปกรณ์ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงหลักของความสนใจ ความสามารถ วุฒิภาวะและเนื้อหาวิชาและการประเมินผลเป็นวิธีสุดท้ายที่จะทำให้ทราบว่า การนำหลักสูตรไปใช้ในการฝึกอบรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีปัญหาอุปสรรคใด ๆ เพื่อจะได้นำไปสู่การแก้ไข

4) การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม เป็นการนำแผนการฝึกอบรมมาดำเนินการทั้งระบบของการฝึกอบรม ประกอบด้วยการวางแผนและดำเนินงานธุรการ ประสานงาน ทั้งหมดทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการฝึกอบรม อำนาจการอบรม ติดตามกำกับ ดูแล และประเมินผล ให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามที่ระบุไว้ใน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลที่กำหนด

5) การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในแผนงานโครงการฝึกอบรมเป็นการเฉพาะ ที่จะต้องกำหนดวิธีการ เครื่องมือ การวิเคราะห์ผล เพื่อสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาเป็นข้อมูลย้อนกลับ ใช้พิจารณาประกอบ ในการจัด ฝึกอบรม หลักสูตรเช่นเดียวกัน ในครั้งหรือรุ่นถัดไปในขั้นตอนของการหาความจำเป็นใน การฝึกอบรมว่า ควรจะต้องมีการพัฒนา หรือปรับปรุง หลักสูตร หรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิด สัมฤทธิ์ผลตรงตาม วัตถุประสงค์ ของโครงการเพิ่มขึ้น

4.3.4 การประเมินผลโครงการการฝึกอบรม

การประเมินผลโครงการการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินระบบของการบริหารจัดการ และดำเนินโครงการฝึกอบรมตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลย้อนกลับของระบบการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม ในมุมมองของการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมจะ หมายถึง การวินิจฉัยและค้นหาคุณค่าที่ได้รับจากการฝึกอบรม ว่า การฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และ โครงการหรือไม่อย่างไร อีกทั้งเปรียบเทียบผลที่ได้กับการปฏิบัติงานว่า ผู้เข้าอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการฝึกอบรม ก็คือ การ

ประเมินผลปฏิกิริยาต่อการฝึกอบรม การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน และผลงานของผู้เข้ารับการอบรม เป็นการวัดผล การฝึกอบรม แล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วยกระบวนการศึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความคิด ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของผู้ผ่านการอบรม เทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด

การประเมินผลการฝึกอบรม ในมุมมองของการพัฒนาองค์การจะ หมายถึง การที่ตัวระบบเองถูกนำมาพิจารณาและประเมิน เพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหา ลำดับ กลยุทธ์ เจ้าหน้าที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์และเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมต่าง ๆ เปรียบเทียบผลความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม และได้ทำงานต่าง ๆ ตามที่กำหนด นอกจากนี้จะเป็นการศึกษาว่าการฝึกอบรมได้ผลบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพียงใด ก็ควรจะครอบคลุมถึงการตรวจสอบการประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าของการบริหารงานฝึกอบรมโดยรวมด้วยเช่นกัน

ส่วนประกอบในการประเมิน โครงการฝึกอบรม(ดวงใจ สุภสารัมภ์, 2549) ครอบคลุมส่วนประกอบเชิงระบบดังนี้

4.3.4.1 ปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs) ประกอบด้วย การประเมินส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าของ โครงการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อหาข้อมูลเบื้องต้นของความ ต้องการ ความจำเป็นและประเด็นที่จะต้องมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา
- 2) วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ที่ต้องมีการกำหนดถึงวิธีการและเนื้อหาที่ ต้องการ เพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานผู้รับผิดชอบ
- 3) หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม ที่ต้องพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในด้านระยะเวลา หัวข้อเนื้อหา วัตถุประสงค์รายวิชาหรือหลักสูตรย่อย เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมที่ใช้ โสตทัศนูปกรณ์ และสถานที่พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม
- 4) โครงการและกำหนดการฝึกอบรม ที่พิจารณาให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตร และ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ การจัดลำดับเนื้อหาและความยืดหยุ่นต่อสภาพของผู้รับการอบรม
- 5) การบริหาร/เตรียมการก่อนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การพิจารณาในด้านการจัดเตรียมวิทยากร สถานที่ฝึกอบรมและการประสานงานเตรียมความพร้อมในการจัดการฝึกอบรม
- 6) การดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าอบรม ในด้านคุณสมบัติพื้นฐาน ความจำเป็น การใช้ประโยชน์ และเกณฑ์การคัดเลือก
- 7) งบประมาณและการเบิกจ่ายเงิน ในด้านความพอเพียง การเบิกจ่าย และการจัดการทางเอกสาร

4.3.4.2 กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) ประกอบด้วย การประเมินส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการดำเนินงานของโครงการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1) การดำเนินการเกี่ยวกับวิทยากร ด้วยการพิจารณาในด้าน ความเหมาะสมของตัววิทยากรทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการถ่ายทอด พฤติกรรมความเป็นวิทยากรในการชี้แจงวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาให้ผู้เข้าอบรม การจัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหาวิชา การตอบคำถาม การให้โอกาสผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็น และการใช้โสตทัศนูปกรณ์หรือสื่อที่เหมาะสมช่วยในการฝึกอบรม

2) การดำเนินการเกี่ยวกับผู้เข้าอบรม ด้วยการพิจารณาในด้านความสนใจและเอาใจใส่ การเข้าอบรมตามกำหนดเวลาตลอดหลักสูตร การซักถามแสดงความคิดเห็นหรือแสดงความคิดเห็นร่วมในการฝึกอบรมตลอดจนการให้ความร่วมมือต่าง ๆ ระหว่างการอบรม

3) การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารประกอบการอบรม ด้วยการพิจารณาในด้านความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระและเพียงพอของเอกสารประกอบการอบรม

4) การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ ด้วยการพิจารณาในด้านการจัดการให้เป็นไปตามตารางการฝึกอบรม การประสานงานหรือแนะนำการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่วิทยากรและผู้เข้าอบรมและมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

5) การดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้วยการพิจารณาในด้านการจัดสถานที่อบรม อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง ระบบเสียง อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม สิ่งรบกวน

4.3.4.3 ผลผลิตจากการฝึกอบรม (Outputs) ประกอบด้วย การประเมินส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เป็นผลผลิตของโครงการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

1) ปฏิภิกิริยาของผู้เข้าอบรม - หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติที่ผู้เข้าอบรมมีต่อหลักสูตรและหัวข้อวิชา การดำเนินการฝึกอบรมของวิทยากร ประโยชน์ของการฝึกอบรมต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรม ความเหมาะสมในการบริหารโครงการฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เข้าอบรมและความคุ้มค่าในการเข้าอบรม

2) การเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการและความรู้สึกในการได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

3) พฤติกรรม ของผู้เข้าอบรม ในด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการทั้งทิศทางและระดับของการเปลี่ยนแปลง

4) ผลลัพธ์ ในด้านผลที่องค์กรได้รับ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และผลที่ผู้เข้าอบรมเองได้รับ จากการมีทักษะพร้อมต่อการปฏิบัติตามที่คาดหวัง

4.4.3.4 ข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) ประกอบด้วยการประเมินผลข้อมูลย้อนกลับในด้านปริมาณ คุณภาพเวลาและคุณค่า ที่ได้ข้อมูลจากการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาเป็นข้อมูลย้อนกลับใช้พิจารณาประกอบ ในการจัด ฝึกอบรมหลักสูตรแบบเดิมหรือพัฒนาหรือปรับปรุง โดยนำไปใช้ประโยชน์ได้ตั้งแต่ขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรม การดำเนินการในขั้นตอนกระบวนการ และส่วนของการทำให้ได้ผลผลิต เพื่อให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตามวัตถุประสงค์

4.3.5 ขั้นตอนดำเนินการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

4.3.5.1 กำหนดวัตถุประสงค์การประเมิน พิจารณาจากวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม และความต้องการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องการระบบการฝึกอบรม ตามที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบต้องการ มากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการประเมินผล

4.3.5.2 การวางแผนการประเมิน โดยการนำวัตถุประสงค์ของการประเมินผล มากำหนดเป็นแผนการประเมิน ประกอบด้วยการกำหนดประเภท หรือ ระดับการประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน การ กำหนดคำถาม แหล่งข้อมูลที่จะประเมิน ช่วงเวลา เทคนิคหรือวิธีการและเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.5.3 การจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ประกอบด้วย เครื่องมือที่ต่างกันไปตามประเภท และระดับของการประเมิน ดังต่อไปนี้

1) **เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินปฏิกิริยา** ใช้ในระดับการประเมินความรู้สึกของผู้เข้าอบรม ต่อโครงการฝึกอบรม ได้แก่ แบบสอบถาม สำหรับการประเมินโครงการที่มักจะเป็นแบบสอบถามแบบปรนัย กระตุ้น ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในประเด็นต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรม ทั้งที่อยู่ในปัจจุบันเข้า กระบวนการฝึกอบรมผลผลิตและผลสะท้อนกลับ

2) **เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรายวิชา** ใช้ในระดับการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม ได้แก่ แบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ มักจะนิยมใช้เป็นคำถามแบบปรนัย เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการตอบ เนื่องจาก ผู้เข้าอบรมจึงจะต้องตอบแบบสอบถาม นี้ในระยะเวลา สั้น ๆ แต่บ่อยครั้ง โดยข้อความถามมักจะเน้นประเด็นคุณสมบัติของวิทยากร

3) **เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้** ใช้ในระดับของการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งได้แก่ ข้อทดสอบก่อน-หลังการอบรม มักจะมีลักษณะเป็นข้อทดสอบปรนัย ประกอบด้วยข้อความจำนวนมาก แต่ละข้อจะมีคำตอบหลายข้อให้เลือกตอบ หรืออาจมีลักษณะเป็นการให้เติมคำตอบที่ถูกต้องลงในช่องว่างก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อความสะดวก ในการนำข้อมูลหรือคำตอบที่ได้มาแปลงเป็นตัวเลข เช่นเดียวกับแบบสอบถามทั่วไป

4) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมในการทำงาน ใช้ในระดับของการประเมินพฤติกรรมในการทำงาน คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบวัดทัศนคติ แบบสอบถามโดยทั่วไปจะเน้นถึงการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านต่างๆ ที่ผู้ผ่านการอบรมแสดงให้เห็นได้ระหว่าง ก่อนการอบรม และหลังการอบรม

5) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์ ใช้ในระดับการประเมินผลลัพธ์โดยรวมของโครงการฝึกอบรม เช่น แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยจะเน้นที่ ผลงานและความก้าวหน้าของผู้ผ่านการอบรม ผลรวมที่ได้เกิดกับหน่วยงานและองค์กรโดยรวม

4.3.5.4 การปฏิบัติตามแผน เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผน คือ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสอบถามด้วยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ตามช่วงเวลาที่ได้กำหนดไว้ตามที่กำหนดไว้ในเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแล้ว

4.3.5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปรายงานการประเมินผล เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว มาวิเคราะห์ โดยนิยมใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จัดทำเป็นตารางที่สะดวกต่อการสื่อสาร ทำความเข้าใจ เพื่อสรุปเป็นรายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรม

ความรู้โดยสรุปของการประเมินโครงการฝึกอบรม ที่อธิบายถึงการฝึกอบรม กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการประเมินโครงการฝึกอบรม ที่นำเสนอข้างต้นจะนำไปเป็นกรอบการศึกษาร่วมกับการประเมินแบบเสริมพลัง และวิเคราะห์เป็นความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบและเงื่อนไขของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินการศึกษาวิจัยในโครงการนี้

5. การประเมินแบบเสริมพลัง

5.1 แนวคิด ความหมาย หลักการและความเชื่อพื้นฐาน

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการประเมินผลที่มุ่งหวังจะเพิ่มโอกาสในการบรรลุความสำเร็จของโครงการ โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ มีเครื่องมือการประเมินการวางแผน การปฏิบัติ และเป็นการจัดทำให้การประเมินโครงการเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน และการจัดการ โครงการหรือองค์กร

5.1.1 แนวคิด ความหมายและหลักการ กล่าวได้ว่าการประเมินแบบเสริมพลังเป็นการประเมินที่พัฒนาขึ้นเพื่อลดหรือคลี่คลายปัญหาและข้อจำกัดของการประเมินผลในการประเมินผลในช่วงเวลาที่ผ่าน(อรทัย อาจอ่ำ, 2549) เป็นปัญหาที่สำคัญๆ คือ

1) ปัญหาเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการที่ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ ซึ่งถูกรอบงำด้วยแนวคิด และ/หรือวิธีคิด/วิธีการแบบวิทยาศาสตร์มากเกินไป หรือมักจะเป็นการ

วัดในเชิงปริมาณมากเกินไป หรือมีวิธีมอง/วิธีวัด/วิธีศึกษาอยู่เพียงแค่วิธีเดียวซึ่งก็คือวิธีในเชิงปริมาณ และมีลักษณะยึดมั่นถือมั่น หรือมีการให้คุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองเชื่อมากเกินไป จนขาดการตั้งคำถาม หรือขาดความฉงนสงสัยในการคิดหาวิธีการอื่น ๆ ขึ้นมา เพื่อเติมเต็มให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น

2) ปัญหาการขาดการพิจารณาบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวโยง กับปัญหาเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการทัศน์ อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เช่นกัน เพราะกรอบคิดแบบวิทยาศาสตร์ไม่สนใจ “บริบทเฉพาะ” (specific context) แต่ต้องการทำให้ทุกอย่างเป็นมาตรฐานหรือมีความเป็นสากล หรือต้องมีความจริงเพียงหนึ่งเดียว รวมทั้งตัวความรู้ที่ค้นคว้า หรือค้นพบได้ด้วยก็จะต้องไม่แปรเปลี่ยนไปตามบริบท ซึ่งนำไปสู่ปัญหาวิธีคิด ที่ต้องการวัดทุกอย่างจากเครื่องมือชุดเดียวกัน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับบริบทการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งแท้ที่จริงนั้น มีความจำเป็นต้องคิดค้นเครื่องมือ หรือวิธีการที่จำเพาะเจาะจง เพื่อช่วยในการประเมินได้อย่างสอดคล้อง และเกิดประโยชน์ มากกว่าทำให้เกิดความขัดแย้ง

3) ปัญหาการขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน และไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันมีน้อยมาก รวมไปถึงความเข้าใจผิดของผู้ประเมินว่าตนเอง “รู้” หรือ “เก่ง” มากกว่าผู้ถูกประเมิน จนทำให้เกิดความอหังการและนำไปสู่การไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

4) ปัญหาอันเกิดจากความไม่รู้หรือข้อจำกัดของมนุษย์ ที่ไม่สามารถล่วงรู้ได้ทั้งหมดทุกอย่าง แต่มนุษย์ก็ไม่รู้ว่าตนเองไม่รู้ และเฝ้าถกเถียงกันในเรื่องที่ต่างฝ่ายก็ต่างไม่รู้ จึงทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือเกิดการประชันปัญญากันในทางที่ไม่สร้างสรรค์ ซึ่งกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา หรือต่อการยกระดับวงการประเมินผล หรือวิชาการ/วิชาชีพด้านนี้ให้มีคุณภาพต่อสังคมมนุษย์ของเราเองให้ได้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

5) ปัญหาซึ่งเชื่อมโยงกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งก็คือ ปัญหาปลายเหตุต่างๆ อันเป็นผลพวง หรือเชื่อมโยงมาจากปัญหาที่เป็นแก่นแกนข้างต้น

กระบวนการประเมินเสริมพลังจะมุ่งค้นหาความต้องการและบริการผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีอิทธิพลหรือมีผลกระทบต่อโครงการไม่มาก อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการประเมินตามแนวสร้างสรรค์นิยมและการประเมินเสริมพลังก็คือ ผู้ประเมินตามแนวสร้างสรรค์นิยมจะมีการควบคุมกระบวนการประเมินและทำงานร่วมกันกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะพัฒนาความคิดเห็นร่วมกัน สำหรับการประเมินเสริมพลังนี้จะทำให้ภาวการณ์ตัดสินใจของการประเมินโครงการอยู่ที่กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่ผู้ประเมินจะทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนความช่วยเหลือ(สวัสต์ซัย ศรีพนม ธนากร, 2546)

บทบาทเบื้องต้นของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ การยกระดับความสามารถของผู้ร่วมเกี่ยวข้องกับโครงการให้สามารถพัฒนาการวางแผน การปฏิบัติการและการประเมินผลด้วยตนเองได้ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Fetterman, 1996)

รูปแบบการประเมินเสริมพลัง จะเน้นการออกแบบในลักษณะของการช่วยบุคคลและสถาบันให้สามารถช่วยเหลือตนเองและสามารถพัฒนาโครงการได้ โดยใช้หลักของการประเมินตนเองและเทคนิคการสะท้อนกลับเพื่อสะท้อนภาพงานออกมา ผู้ประเมินอาจอยู่ในบทบาทของผู้ประเมินภายใน ก็สามารถดำเนินการประเมินได้โดยตนเอง และกำหนดบทบาทในการปฏิบัติการประเมินให้เหมือนกับเป็นผู้อำนวย ความสะดวก ส่วนในบทบาทของผู้ประเมินภายนอก ก็มักจะสนับสนุนโดยการเป็นผู้แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของการประเมินผลภายในของแต่ละองค์การ

การประเมินแบบเสริมพลัง จึงมีความหมายว่า เป็นการประเมินด้วยแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการที่เป็นกระบวนการที่ให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเข้ามาส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ผู้ประเมินภายนอกทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือห่าง ๆ แต่การตัดสินใจอยู่ที่ผู้ปฏิบัติ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำเพื่อ “พูดความจริงเกี่ยวกับตนเอง” เปิดโอกาสให้ทุกคนนำเสนอความต้องการของตนเอง วางแผนการทำงาน และประเมินผลด้วยตนเอง (สุวิมล ว่องวานิชย์, 2550)

หลักการของการเสริมพลัง จะต้องยึดถือการจัดกระบวนการที่ประชาชนจัดการสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ด้วยทรัพยากรที่มี การเสริมพลังจะสัมพันธ์อยู่กับอำนาจทางการเมืองหรืออำนาจการตัดสินใจ เป็นการให้อิสระ เป็นการปลดปล่อย เป็นการช่วยให้ช่วยตนเองได้ เป็นการใช้แนวคิดและข้อค้นพบจากการประเมินผล เพื่อก่อให้เกิดการกำหนดตัวตนของเขาเอง เป็นการประเมินผลที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของโครงการ โดยการเพิ่มสมรรถนะของผู้มีส่วนได้เสียในการวางแผนปฏิบัติการและประเมินโครงการของเขา Fetterman (1999) กล่าวว่า การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นการใช้มโนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเอง โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลต่างๆ ช่วยตนเองเป็นและพัฒนาตนเอง โดยวิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานประกอบด้วยบุคลากรภายในซึ่งทำการประเมินผลด้วยตนเอง การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำเพื่อ “พูดความจริงเกี่ยวกับตนเอง” ไม่ใช่การหลอกตนเอง เป็นกระบวนการประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสในการมีส่วนร่วมในการนำเสนอความต้องการของตนเอง การวางแผนการทำงานและการประเมินการปฏิบัติ

หลักการโดยทั่วไปยังอาจจะต้องเป็นการยึดถือการใช้ประโยชน์จากฐานทุนขององค์กร หรือโครงการ อันได้แก่ ภาพรวมเชิงระบบของโครงการ สถานการณ์ตามบริบทที่เป็นอยู่ ประกอบการประเมินตนเอง โดยปกติ การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ มักจะใช้ประโยชน์หลายๆอย่างจากตัวแผนงาน หรือรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับแผนงานที่ได้มีการจัดทำไว้ ทำให้รู้ได้ว่าสมาชิก หรือผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของแผนงานนั้นอยู่ ณ จุดไหน และต้องการเดินไปสู่จุดไหนต่อไปในอนาคต เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวัดการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการทำงานด้วย อย่างไรก็ตาม รายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับแผนงาน/โครงการมักจะได้รับการปรับเปลี่ยนอยู่บ่อย ๆ ในช่วงของการประเมินผลแนวใหม่นี้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาใหม่ ๆ และทิศทางใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากการป้อนกลับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการประเมินผลแบบนี้

สำหรับเรื่อง “บริบท” (context) นั้น ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการประเมินผลแนวใหม่ สำหรับในการประเมินตนเอง (self-evaluations) ด้วยรูปแบบและวิธีการต่างๆ ก็เช่นกัน ที่มักจะเป็นการประเมินที่พิจารณา หรือให้ความสำคัญกับภาวะแวดล้อมต่างๆ อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็ปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมการนำ “บริบท” ในการประเมินเข้ามาพิจารณาอยู่เสมอ ทำให้ผู้เข้าร่วมในการดำเนินงานแผนงานนั้น ๆ สามารถตีความ หรือแปลความหมายข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง และสามารถเข้าใจความหมายของข้อมูลได้มากขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยทำให้คาดการณ์ต่อไปได้ด้วยว่า บริบท หรือภาวะแวดล้อมต่าง ๆ นั้นจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงานต่อไปในอนาคตอย่างไรอีกบ้าง แน่แน่นอนว่า ไม่มีแผนงาน/โครงการใด ๆ ที่ดำรงอยู่ในความว่างเปล่า หรืออยู่ในภาวะสุญญากาศ ความเข้าใจในบริบทที่แวดล้อมมากเท่าใด หรือการประเมินใด ๆ ที่สามารถวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้องได้ละเอียด และถูกต้องมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้เข้าใจอิทธิพลต่างๆที่มีต่อความสำเร็จ หรือต่อความยากลำบากในการทำงาน/การดำเนินงานตามแผนงานได้มากยิ่งขึ้นเท่านั้น(อรรถย อาจอ่ำ, 2549)

หลักการสำคัญของการประเมินแบบเสริมพลัง 10 ประการ คือ

1) การพัฒนายกระดับขึ้น (improvement) เป้าหมายของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ มุ่งใช้กระบวนการประเมินผลพัฒนางานให้ดีกว่าเดิม และพัฒนาผู้มีส่วนได้เสีย ในการพัฒนาโครงการ องค์กรและชุมชน

2) ความเป็นชุมชน (community ownership) ในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง ผู้มีส่วนได้เสียในโครงการ มีความรับผิดชอบในการออกแบบ ดำเนินการประเมินผล และนำข้อมูลที่ค้นพบไปสู่การปฏิบัติ ทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการและผลการประเมิน โดยนักประเมินเป็นผู้ให้คำแนะนำและสร้างกระบวนการเรียนรู้

3) การไม่ตัดผู้มีส่วนได้เสียส่วนใดส่วนหนึ่งออกไป (inclusion) ควรคัดเลือกทุกกลุ่มโดยความเห็นร่วมและมีเหตุผลรองรับให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน ให้กลุ่มได้เรียนรู้ยอมรับความแตกต่าง หลากหลายร่วมกันตั้งแต่เริ่มโครงการ

4) ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (democratic participation) การประเมินต้องให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจกระบวนการที่ใช้เพื่อนำไปสู่ข้อตกลงร่วมกัน ที่นำไปสู่ความรับผิดชอบร่วมกัน

5) ความเป็นธรรมในสังคม (social justice) การประเมินผลแบบเสริมพลังมุ่งพัฒนาโครงการให้นำไปสู่การพัฒนาความเสมอภาค ขจัดความเหลื่อมล้ำ ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม

6) ความรู้ท้องถิ่น (community knowledge) บริบท ความรู้จากการดำเนินโครงการร่วมกัน ข้อมูล ความรู้จากประสบการณ์ (tacit knowledge) ความรู้ของกลุ่มวัฒนธรรมต่างๆ ในท้องถิ่น จะได้รับการให้คุณค่าเป็นพื้นฐานนำสู่การตัดสินใจตีความผลการประเมินแบบเสริมพลัง

7) ยุทธศาสตร์ที่วางอยู่บนหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ (evidence-based strategies) ให้ความสำคัญต่อหลักฐานเชิงประจักษ์ เรียนรู้จากกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จแล้วในบริบทนั้นๆ และนำกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ มาใช้โดยปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมในบริบทนั้น

8) การพัฒนาสมรรถนะ (capacity building) มุ่งให้ผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในกระบวนการตัดสินใจและร่วมผลักดันโครงการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการและคุณภาพงาน (program capacity)

9) องค์กรเรียนรู้ (organization learning) การประเมินผลแบบเสริมพลังมุ่งดำเนินการที่เป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมในการค้นหาและพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ การสะท้อนกลับทั้งระดับ โครงการและองค์กร

10) ความรับผิดชอบ (accountability) บุคคลทุกฝ่ายและองค์กร รวมทั้งแหล่งทุน ต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการและผลงาน ของโครงการ มีพันธะสัญญาร่วมกันในการผลักดันและส่งมอบผลลัพธ์โครงการ

5.1.2 ความเชื่อพื้นฐาน มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่า

1) การเปลี่ยนแปลงระบบคิด ระบบคุณค่าและพฤติกรรมของบุคคล ไม่สามารถจัดกระทำหรือสั่งการจากเงื่อนไขภายนอก หากแต่ต้องจัดกระทำให้เกิดเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยให้ผู้มีส่วนได้เสียกับโครงการเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง โดยสร้างความรู้ขึ้นเองจากประสบการณ์ตรง

2) การช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสีย มีการประเมินตัวเอง สะท้อนกลับตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาตนเองได้ ต้องการเรียนรู้ ปรับปรุงสิ่งต่างๆอย่างต่อเนื่อง เป็นเงื่อนไขสำคัญของการเสริมพลัง

3) การประเมินผลแบบเสริมพลัง ดำเนินการบนฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริงและเชื่อมั่นในการใช้ความรู้และปัญญาในการเปลี่ยนแปลง

การประเมินแบบเสริมพลังอาจจะใช้วิธีการร่วมกันของการจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลายร่วมกับการใช้การมีส่วนร่วมในการวิจัย ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์จากการมุ่งเน้นการประเมินและการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(Sharkey, 2005) การประเมินแบบเสริมพลังจึงเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วมที่นักประเมินอาชีพซึ่งส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการหรือนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ค่อนข้างน้อยแต่จะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ หรือผู้อำนวยความสะดวก ทั้งนี้แล้วแต่ศักยภาพของบุคลากรภายในว่าต้องการความช่วยเหลือในระดับใด อำนาจการตัดสินใจการประเมินอยู่ในมือของผู้ปฏิบัติ

5.2 บทบาทของการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลังจะต้องกำหนดบทบาทในการเสริมพลัง ที่ควรจะเป็นความรับผิดชอบหลักของผู้ประเมินที่ทำหน้าที่ให้สมาชิกขององค์กรมีความสามารถ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และดำเนินการประเมินได้ด้วยตนเองบรรลุทั้งเป้าหมายการพัฒนาและการยกระดับความสามารถของบุคลากรตามแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลัง (Fetterman, 1995) ดังนี้

5.2.1 การฝึกอบรม(Training) ในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง ผู้ประเมินจะต้องจัดการเรียนรู้โดยการให้การฝึกอบรมกลุ่มบุคคลเป้าหมายให้มีความสามารถในดำเนินการประเมินและการประเมินผลด้วยตนเอง เพื่อสร้างความชัดเจนในการประเมิน เป็นการสร้างโอกาสในการสร้างสมรรถนะในการทำงาน การฝึกอบรมในการประเมินเพื่อเสริมพลัง จะถูกนำมาใช้ในการกำหนดขอบเขต เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญหรือจุดเน้น การประเมินองค์ประกอบของโครงการ การแสดงให้เห็นจุดมุ่งหมาย ยุทธวิธีเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และการแสดงเอกสาร หลักฐาน หรือความก้าวหน้าที่แท้จริง การฝึกอบรมในกลุ่มให้สามารถดำเนินการประเมินได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความสามารถในการประเมินเช่นเดียวกับการออกแบบการวิจัย

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง จำเป็นต้องเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ จึงกลายเป็นกระบวนการในการสะท้อนกลับความต้องการของตนเอง ประกอบเป็นกระบวนการประเมินตนเอง ส่วนการมีส่วนร่วมต้องเกิดจากการเรียนรู้ เพื่อจดจำและการใช้เครื่องมือประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมพลังหรือทำให้การประเมินเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน แผนงานหรือโครงการขององค์กรได้อย่างแท้จริง

5.2.2 การอำนวยความสะดวก(Facilitation) ผู้ประเมินแบบเสริมพลังสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในระบบการประเมินขององค์กร เพื่อช่วยให้สมาชิกสามารถประเมินตนเองได้ ด้วยการให้แนวทางหรือข้อเสนอแนะที่หลากหลาย การเข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ

ที่จำเป็น ทั้งต้องหนุนเสริมให้มีความสำคัญกับทุก ๆ คนที่อยู่ในแผนงาน โครงการให้พยายามเข้ามา มีส่วนร่วมในโครงการ ไม่ติดอยู่กับการพึ่งพาบุคคลภายนอก เป็นผู้เสนอแนะและเป็นที่ปรึกษาใน กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการสร้างทีมงาน ที่จะเข้ามาทำ หน้าที่ชี้แนะหรือเอื้ออำนวยความสะดวก และทำงานกับหน่วยต่างๆ ที่อาจจะยังไม่ได้เข้าร่วม พัฒนารูปแบบที่จะกระตุ้นเพื่อให้พลังแก่ส่วนงานต่างๆ แต่ต้องยึดหลักการของการประเมินจะต้อง เป็นภารกิจหลักของบุคคลที่ดำเนินแผนงาน/โครงการ ภาระหน้าที่ของผู้ฝึกสอนจะยังคงอยู่กับการ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาจากการฝึกอบรม มาช่วยในการทำ ความพยายามต่างๆ เป็นสิ่งที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้

5.2.3 การชี้แนะหรือการสนับสนุน(Advocacy) ผู้ประเมินสามารถใช้ข้อมูลเบื้องต้นหรือ ทักษะการเป็นผู้ฝึกสอนทำหน้าที่ชี้แนะหรือสนับสนุนให้บุคลากรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน เรียนรู้จากการที่องค์กรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินแผนงานหรือโครงการ ได้ด้วยตนเองแล้ว จะมี การวางแผนเตรียมการ ภาพของการประสานงาน เพื่อประเมินได้เอง เชื่อมโยงไปสู่การทำงาน ร่วมกันของบุคลากรทุกระดับ ทั้งการกำหนดเป้าหมาย ยุทธวิธีของการสำเร็จตามเป้าหมาย และ เอกสารหลักฐานที่แสดงความก้าวหน้า โดยลูกจ้างจะเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเสนอหลักฐานสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ดังนั้น การประเมินผลการ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงกลายเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนเพื่อสร้างการยอมรับ และ กระบวนการการประเมินตนเองในระดับบุคคลเป็นสิ่งที่ง่ายในการถ่ายทอดไปสู่ระดับกลุ่มหรือ ระดับแผนงานที่ปฏิบัติ

5.2.4 การทำให้กระจ่าง(Illumination) คือ การเปิดหูเปิดตา เปิดเผย และสร้างประสบการณ์ เพื่อให้รู้ เห็น ตามความเป็นจริง เพื่อให้เกิดความรู้ เป็นปัญญา มีความเข้าใจลึกซึ้งกับสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับบทบาท โครงสร้าง และพลวัตรของแผนงานนั้นๆ ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นในกระบวนการ ทำงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจคุณค่าและปรับปรุงแผนการทำงานให้ดีขึ้น การประเมินเพื่อเสริมพลัง จึงเป็นการสร้างความสว่าง กระจ่างแจ้งใน ระดับต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้กลุ่มมีโอกาสในการคิด เกี่ยวกับปัญหาและสามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และทำให้เกิดทางเลือก สมมติฐาน และการ ทดสอบ โดยอาศัยประสบการณ์และความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้สามารถประเมิน ตนเองได้ จนทำให้เกิดเป็นชุมชนหรือองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5.2.5 การปล่อยให้เป็นอิสระ(Liberation) ผลของการให้ความกระจ่างจะนำไปสู่การ ปลดปล่อยให้เป็นอิสระ เกิดการปลดปล่อยพลังการทำให้ตนเองเป็นอิสระ คือ การมีความเป็นเสรี ชนในระบบการทำงาน ที่มีความรับผิดชอบเป็นกรอบของความเป็นอิสระแต่ไม่ขึ้นอยู่กับ การพึ่งพาหรือครอบงำความคิด การปฏิบัติใด ๆ ทำให้เกิดการสร้างแนวคิดใหม่ๆ เป็นความคิดรวบ

ยอดที่เกิดขึ้นในตนเอง การประเมินเสริมพลังสามารถปลดปล่อยให้เป็นอิสระจากแนวทางการประเมินแบบเดิม นักประเมินจะต้องใช้ความต่อเนื่องของการเสริมพลังให้เกิดความเป็นอิสระแก่บุคลากร อันจะเป็นการก่อให้เกิดพลังอำนาจในการพัฒนาในตนเองได้อย่างสมบูรณ์ในที่สุด

5.3 กระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง

กระบวนการเสริมพลัง เป็นกระบวนการเพิ่มอำนาจในการควบคุมโครงการให้แก่ ผู้ดำเนินโครงการ อันจะทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรต่าง ๆ และมีความเข้าใจต่อบริบททางสังคมอย่างมีวิจักษณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานที่ผู้ดำเนินโครงการต้องการ การประเมินแบบเสริมพลังอาจจะดำเนินการเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนได้ โดยใช้แนวคิดของผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังของ Fetterman(1995) ในการนำไปปฏิบัติ เพื่อช่วยเหลือให้เกิดการเรียนรู้การประเมินตนเองประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) การรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดลำดับความสำคัญในองค์ประกอบของแผนงานการประเมิน (Taking Stock) คือ การจัดลำดับความสำคัญ เป็นระดับคะแนนในแผนงานการมีส่วนร่วม จะเกี่ยวข้องกับหลักฐานเอกสารเพื่อเป็นหลักในการให้ระดับความสำคัญ ประกอบด้วย เอกสารหลักฐานสนับสนุนที่เหมาะสม ระดับความเชี่ยวชาญ สิ่งที่จะช่วยเตือนเกี่ยวกับความเป็นจริงและสภาพแวดล้อม แผนงานการมีส่วนร่วมนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนการประเมินค่าหรือการประเมินผล

2) การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goal) คือ การกำหนดทิศทางและความต้องการการประเมินของโครงการหรือแผนงานร่วมกัน ควรได้รับการรับรู้ร่วมกันกับที่ปรึกษาหรือผู้ควบคุมการสอน และผู้มีส่วนร่วมทุกคน เป้าหมายที่มีความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ของกิจกรรมกับแผนงาน ความสามารถพิเศษ ทรัพยากร ขอบเขตของความสามารถ แผนการมีส่วนร่วมคือการสนับสนุนเป้าหมายระดับสูงที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมประจำวัน และมีความเกี่ยวข้องเป็นห่วงโซ่กับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น แผนงานการมีส่วนร่วมถูกกระตุ้นให้เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ในการยอมรับเป้าหมายของ ทุกๆ ฝ่าย วิธีการระดมสมองเพื่อที่จะสร้างสรรค์เป้าหมายใหม่ ๆ ตลอดจนการร่วมอภิปราย ทบทวน และการหาฉันทมติเพื่อการยอมรับจากทุกฝ่าย พร้อมทั้งการร่วมแรงใจกันปฏิบัติกิจกรรมของแผนงานที่ทุกคนยอมรับร่วมกัน

3) การพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงาน (Developing Strategies) แผนงานการมีส่วนร่วม คือ การตอบสนองการเลือกและการพัฒนายุทธวิธีเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน โดยใช้วิธีการเช่นเดียวกัน คือกระบวนการในการระดมสมอง การทบทวนและวิพากษ์วิจารณ์และการหาฉันทมติและการยอมรับการใช้ยุทธวิธีเพื่อให้เกิดความสำเร็จ โดยการทบทวนจากการตัดสินใจด้วยความมีประสิทธิภาพและความเหมาะสม ยุทธวิธีในการตัดสินใจที่เหมาะสมตามความพอใจ

ของผู้สนับสนุนและผู้รับบริการ เป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมาก ซึ่งต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานของแต่ละคน วิธีการแสวงหาความรู้ และการใช้ผู้เชี่ยวชาญ และในกระบวนการนี้ คือการวางตัวบุคคลในการขับเคลื่อนกระบวนการ การวางตัวบุคคลให้เหมาะสม

4) การบันทึกความก้าวหน้า (Documenting Progress) แผนการมีส่วนร่วมจะถูกบันทึกเพื่อใช้แสดงถึงกระบวนการและความก้าวหน้าและการบรรลุตามวัตถุประสงค์ การออกแบบเครื่องมือ การเก็บบันทึกข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้องเป็นเงื่อนไขสำคัญของการทบทวนกระบวนการ ป้องกันความเสียหายเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ การบันทึกข้อมูลจะมีความเชื่อถือและแม่นยำถ้ามีความคงทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์และการช่วยเหลือในการประเมินตนเอง

5.3.2 ขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังของ Coupal & Simoneau (1998) เสนอกรอบการประเมินแบบมีส่วนร่วมซึ่งคล้ายกับที่ Fetterman เสนอ โดยเฉพาะขั้นของการพัฒนาบุคลากร เขาเสนอว่าการประเมินแบบมีส่วนร่วมควรมีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นการฝึกอบรมผู้เข้าร่วมในการประเมิน ขั้นการประเมิน และ ขั้นการรวบรวมผลสะท้อนกลับและการเผยแพร่ผล โดยการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน เขาย้ำว่าอันตรายของความพยายามที่จะทำให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม คือ การให้ความรู้ด้านการประเมินแก่กลุ่มบุคคลที่ยังไม่มีจิตสำนึกในการประเมินผลการทำงาน และคุณภาพของการทำงานแบบมีส่วนร่วมในแต่ละหน่วยงานอาจแตกต่างกัน หากหน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีความชำนาญในการประเมิน ก็สามารถทำการประเมินได้ โดยไม่ต้องอาศัยนักประเมินหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก

5.3.3 ขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังของเนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ (2550) พัฒนากระบวนการประเมินแบบเสริมพลังที่ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติจริง นำมาถอดบทเรียนเป็นความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับใช้ในบริบทของโครงการในประเทศไทย ประกอบด้วย

1) ขั้นเตรียมการ ทุกด้านเพื่อดำเนินการ ที่สำคัญที่สุดคือ การเตรียม “คน ” โดยการคัดเลือก การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกระบวนการประเมิน

2) ขั้นดำเนินการประเมินผลแบบเสริมพลัง มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดภารกิจ หรือเป้าหมาย ของโครงการ โดยชุมชนคนในโครงการ การตรวจสอบต้นทุน เป็นการประเมินตนเองของกลุ่มคนในชุมชนคนในโครงการ โดยพิจารณาจากภารกิจหรือเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมของโครงการที่ได้ดำเนินการ การประเมินตนเองแต่ละกิจกรรมและการวางแผนสำหรับอนาคตโดยผู้มีส่วนได้เสีย

ขั้นตอนต่าง ๆ ในการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมหรือเพื่อเพิ่มพลังอำนาจนั้น เป็นขั้นตอนแบบง่าย ๆ และใช้ได้ผลดี ขั้นตอนต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นขั้นตอนที่ช่วยทำให้ กระบวนการประเมินตนเองนั้น สามารถดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบ ในขณะที่เดียวกันก็ปล่อยให้เป็นที่ หรือเป็นบทบาทของผู้ดำเนินโครงการ/แผนงาน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งขั้นตอนและแง่มุมต่าง ๆ ของการประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ ดังที่นำเสนอมานี้ เป็นเครื่องช่วยให้ผู้ประเมินผลและผู้มีส่วนร่วมในแผนงาน/โครงการทั้งหมด สามารถรู้ได้ว่าขั้นตอนไหนสำคัญ อย่างไร หรือมองเห็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ อันที่จริงนั้น เราสามารถนำขั้นตอน และแง่มุมต่าง ๆ เหล่านี้มาใช้ในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของการประเมินผลได้ด้วย หรือเมื่อต้องการรู้ว่าการประเมินผลในแนวนั้น มีประโยชน์ หรือมีประสิทธิผลมากน้อยแค่ไหน เราก็สามารถนำทั้งขั้นตอนและแง่มุมต่างๆ ดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของการประเมินผล ได้อีกทางหนึ่งด้วย(อรรถัย อาจอ่ำ, 2549)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาแนวทางในการประเมินระบบการบริหารจัดการฝึกอบรมด้วยการประเมินแบบเสริมพลัง จะศึกษาจากการวิจัยประเมินผลที่เป็น การประเมินโครงการฝึกอบรมโดยทั่วไปเพื่อให้เห็นรูปแบบ แนวทางและผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมอย่างกว้าง ๆ และศึกษาการวิจัยการประเมินแบบเสริมพลังโดยตรงเพื่อให้ได้แนวคิด แนวทาง เทคนิคการดำเนินงานที่เป็นแบบอย่างสำหรับการกำหนดกรอบแนวคิดซึ่งมีทั้งผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาดังกล่าวมีเนื้อหาโดยสรุป ดังต่อไปนี้

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม

นฤมล ภูคำ(2545) การประเมินโครงการฝึกอบรมการพึ่งตนเองของชมรมบ้านสุขภาพ จังหวัดระยอง เพื่อประเมินสภาพการดำเนินงานและประสิทธิภาพของโครงการและศึกษาการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปขยายผล พบว่า การดำเนินโครงการเกิดจากความต้องการของผู้รับผิดชอบโครงการที่ต้องจัดการให้กลุ่มเป้าหมายมีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการวางแผน การดำเนินงานตามแผนและการประเมินผลเป็นที่พอใจของทุกภาคส่วนเป็นส่วนใหญ่ มีการนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้เองและขยายผลสู่ผู้อื่นได้ เนื่องจากเป็นประโยชน์โดยตรงในชีวิตประจำวัน

บุญเสริม แดงศรี(2546) วิจัยเรื่องการประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลและ

ด้านข้อมูลย้อนกลับ พบว่าผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าสายงาน ครูฝึก และผู้รับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ควรมีการฝึกอบรมหลังเลิกงาน หรือวันหยุดควรมีการประชาสัมพันธ์และการประสานงานโดยใช้สื่อ ๆ เน้นทักษะการนำไปใช้ และเมื่อผ่านการฝึกอบรมไปแล้วควรได้รับข้อมูลเพิ่มเติมเป็นระยะ ๆ สรุปได้ว่าโครงการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม ทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญด้านวิชาการใหม่ ๆ ผู้ทำงานอยู่แล้วในสถานประกอบการได้ทบทวนฟื้นฟูความรู้ ความชำนาญ ในส่วนที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมควรดำเนินโครงการนี้ต่อไป

จุงเดือน ศรีปากดี (2548) ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นหมวดเกษตรกรรมเพื่อพัฒนาผู้ความยั่งยืน โดยใช้รูปแบบชิปโมเดล เป็นแนวทางการประเมิน ผลการประเมินบริบทของโครงการว่ามีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียน ความสอดคล้อง กับความต้องการของเกษตรกร และการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียน ความสอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร และผู้ปฏิบัติงานให้การยอมรับ ในภาพรวมบริบทของโครงการมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า สรุปได้ว่า งบประมาณที่ได้รับในการจัดทำโครงการ มีความเหมาะสมและเพียงพอ วิทยากรและบุคลากรที่จัดทำโครงการมีคุณภาพอย่างเหมาะสมและมีปริมาณที่พอเหมาะ โครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมและแผนการฝึกอบรมนั้นมีความเหมาะสมและเพียงพอ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรมมีความพร้อมและเหมาะสม ผลการประเมินกระบวนการดำเนินการกิจกรรม มีความเหมาะสม กระบวนการดำเนินโครงการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ ผลการประเมินผลผลิตในด้านพฤติกรรมการนำไปใช้ ด้านการนำความรู้ไปเผยแพร่ ด้านผลกระทบ และด้านความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพที่มีรายได้เพิ่มมากขึ้นยิ่งกว่าเดิม ทำให้กลุ่มอาชีพในชุมชนมีความก้าวหน้า สามารถทำให้เกิดกลุ่มอาชีพที่หลากหลายในชุมชน อีกทั้งผู้เข้าอบรมยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่หรือเป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้แก่คนในชุมชนได้เช่นกัน

ศิริพร ญาณินุกูล (2548) ศึกษาการประเมินโครงการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตรเพื่ออนุรักษ์ต้นน้ำของหน่วยจัดการต้นน้ำแก่งกระจาน อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตรเพื่ออนุรักษ์ต้นน้ำของหน่วยจัดการต้นน้ำแก่งกระจาน อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Product) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการศึกษา พบว่า

ประชาชนที่ได้รับการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินโครงการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุด ด้านผลผลิต รองลงมาด้านกระบวนการดำเนินโครงการ และเห็นด้วยมาก ด้านบริบท และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ ด้านบริบทเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ชุมชนต้องการมีความรู้เกี่ยวกับการทำอาชีพนอกภาคเกษตร ด้านปัจจัยนำเข้าเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการมีเพียงพอ เอกสารที่ใช้ประกอบคำบรรยายมีเพียงพอ และสถานที่จัดฝึกอบรม มีความเหมาะสมและสะดวกต่อการเดินทาง ด้านกระบวนการดำเนินโครงการเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ วิทยากรเอาใจใส่และให้ความสนใจผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ผู้จัดการฝึกอบรมมีการดูแลเอาใจใส่ และอุปกรณ์ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำอาชีพนอกภาคเกษตร และด้านผลผลิตเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ สามารถปลูกผักปลอดสารพิษเป็นอาชีพเสริมได้ มีทักษะความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้รับการฝึกอบรมเข้าใจได้เป็นอย่างดี และติดตามและให้ความสนใจ เรื่องเกษตรผสมผสานอย่างต่อเนื่อง

ณัฐวุฒิ ไถ่เงิน(2552) ศึกษาการประเมินประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพผู้นำนักศึกษาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของวิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี พบว่าการประเมินประสิทธิผลของการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษา จากการประมวลผลของครูที่ปรึกษาและผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับระดับเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ทุกด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านกระบวนการจัดการฝึกอบรม ด้านผลที่เกิดกับตัวนักศึกษา ด้านผลที่เกิดกับครอบครัว ด้านผลที่เกิดกับวิทยาลัยฯ และด้านผลที่เกิดกับสังคม ด้านการประเมินประสิทธิผลของการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษา จากการประมวลผลของผู้ปกครอง สอดคล้องกับระดับเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ทุกด้านคือ ด้านผลที่เกิดกับตัวนักศึกษา ด้านผลที่เกิดกับครอบครัว และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาผู้ผ่านการอบรม และผลการประเมินประสิทธิผลของการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาสอดคล้องกับระดับเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ทุกด้าน คือ ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการจัดการฝึกอบรม และด้านพฤติกรรมของนักศึกษาผู้ผ่านการอบรม

ศรียรรณ ทาวงศ์มา และน้ำเพชร ศิริมังขศิริ(2552)ศึกษาการประเมินผล โครงการกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนชาวเขาเผ่ามูเซอ ผลการประเมินสรุปได้ว่า ด้านกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีความเหมาะสม แต่ควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆตามแผนแม่บทชุมชนอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาศักยภาพของแกนนำชุมชนให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ผลการประเมินด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการจากการดำเนินงานตามโครงการก่อให้เกิดผลต่อชุมชน คือ ได้วิทยากรกระบวนการ ที่มีทักษะ ความรู้

ความเข้าใจพอสมควรในเรื่องการจัดทำแผนแม่บท เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของคณะทำงาน ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการให้ประชาชนในชุมชนรับทราบอย่างต่อเนื่องและควรสนับสนุนทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง

6.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลัง

กฤติยา วงศ์ก้อม(2547) วิจัยรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ด้วยการพัฒนารูปแบบ ที่ผ่านการสร้าง ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้ในบริบทจริงทั้งโรงเรียนเอกชน โรงเรียนรัฐบาล ผลการวิเคราะห์แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และแนวทางการพัฒนาคู่มือ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มาทำการสังเคราะห์รวม โดยใช้หลักความสอดคล้องและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกำหนดรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วย การสำรวจสภาพก่อนการพัฒนาการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา การกำหนดวิธีการฝึกอบรม การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การกำหนดแผนการให้คำปรึกษาและการอำนวยความสะดวก การฝึกอบรมแนวคิดและขั้นตอนการประเมินการเรียนรู้การให้คำปรึกษาและการอำนวยความสะดวก การเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาคู่มือ การประมวลผลข้อมูลการพัฒนาคู่มือและการสรุปผลการประเมินการพัฒนาคู่มือ โครงสร้างของรูปแบบการพัฒนาคู่มือด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ใช้แนวคิดเชิงระบบทั่วไปในการออกแบบทำให้ได้โครงสร้างของรูปแบบ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนาคู่มือ การปฏิบัติการพัฒนาคู่มือ และผลการประเมินการพัฒนาคู่มือ กล่าวโดยสรุปว่า การใช้การประเมินแบบเสริมพลังในการประเมินรูปแบบการพัฒนาคู่มือมีความเป็นประโยชน์เป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความหมาย และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาคู่มือและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาคู่มือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุนด้านการสร้างความกระจ่างชัด ด้านการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

สมพงษ์ บั้นหุ่น (2548) การพัฒนาแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน.การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ตรวจสอบคุณภาพและผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการพัฒนาทักษะการประเมินของครูและนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและกลุ่มนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การดำเนินการวิจัยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับนักวิจัย

เพื่อพัฒนาแบบตรวจสอบรายการ การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสังเกตพฤติกรรม การประเมินตนเอง และการประเมินผลงาน มีการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลายวิธีด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของเคนดอลล์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบอันดับที่ของสเปียร์แมน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่และร้อยละ และนำเสนอด้วยการบรรยายประกอบโปรแกรมไฟล์พัฒนาการของครูและนักเรียนผลการวิจัยพบว่าแบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ มี 2 องค์ประกอบ คือ มโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และการปฏิบัติงานด้านการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ แบบตรวจสอบรายการมีความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ ผลการใช้แบบตรวจสอบรายการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจพบว่าครูมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการประเมินและทักษะการประเมินเพิ่มขึ้น และนักเรียนมีทักษะการประเมินเพิ่มขึ้นเช่นกัน

สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร(2550) ดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการกำหนดกรอบแนวทาง การดำเนินการและการสังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลัง ผลการศึกษา ประกอบด้วย การออกแบบกระบวนการและผลการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินการดำเนินงานประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อสรุปอยู่ในระดับดีมากเป็นส่วนใหญ่ในด้าน การประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และมาตรฐานหลักปฏิบัติการประเมินเสริมพลังอยู่ในระดับดีในทุกรายการ และการสังเคราะห์รูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อสรุปว่า ข้อตกลงเบื้องต้นและบริบทของการประเมินเสริมพลังจะเป็นองค์ประกอบในการนำไปสู่การกำหนดนิยามตามขอบเขตและบริบทที่เป็นอยู่ เป็นความชัดเจนในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และคุณค่าของสิ่งที่จะประเมิน เชื่อมโยงเป็นวิธีการประเมินและประโยชน์การประเมินเสริมพลังที่จะต้องใช้องค์ความรู้ต่าง ๆ ในการประเมินทั้งสาระ วิธีการและกลยุทธ์มาเป็นเครื่องมือสนับสนุน

ทิพอนงค์ รัชนีลัดดาจิต (2551) ศึกษาการประเมินผลนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียนคาทอลิกในเขตกรุงเทพมหานครตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ด้วยวัตถุประสงค์การประเมินผลผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียนคาทอลิกในเขตกรุงเทพมหานครในการประเมินผลคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โดยกำหนดตามขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังของ Fetterman(1995) คือ เพื่อ

รวบรวมข้อมูลการประเมินผลคุณธรรม จริยธรรม เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจากการประเมิน เพื่อพัฒนากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อจัดหาหลักฐานการแสดงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลครูและผู้บริหาร โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าการดำเนินงานประเมินนักเรียนด้วยความเอื้ออาทรมากกว่าการกำหนดมาตรฐานการประเมิน มีความต้องการที่จะมีระบบเอกสารที่เป็นมาตรฐานเพื่อรองรับการประเมินและใช้ประโยชน์ในการตรวจประเมินมาตรฐานสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาทักษะเชิงกลยุทธ์และการเขียนและนำเสนอรายงานที่ดีขึ้นเมื่อผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังไปแล้ว แนวคิดและทฤษฎีการประเมินแบบเสริมพลังมีส่วนช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรของสถานศึกษากันเองและกับนักวิจัย เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นกว่าเดิมยิ่งขึ้น

6.3 งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลัง

Sharkey(2005) ศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจข้อมูลพื้นฐานและกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลัง โดยศึกษากับองค์กรไม่แสวงหากำไรต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบสภาพบริบทและข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในองค์กร ด้วยการให้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการประเมินองค์กร โดยใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังจากการสร้างการมีส่วนร่วม การดำเนินการร่วมกัน ให้มีความสามารถในการประเมินองค์กรด้วยตนเองได้ ด้วยการฝึกสอนให้มีกระบวนการศึกษาประเมินองค์กรด้วยตนเอง แล้วติดตามเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์พบว่าองค์กรไม่แสวงหากำไรต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ แต่มีข้อจำกัดในการให้สามารถบูรณาการผลลัพธ์ของการประเมิน ทั้งนี้เนื่องจากจะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรและผู้ที่เป็นผู้ดำเนินการหนุนเสริมกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง นอกจากนี้ยังสรุปผลการศึกษาว่าการประเมินแบบเสริมพลังจะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการประเมินแบบดั้งเดิมทั้งข้อมูลที่มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ที่มาจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยตรงทั้งหมดร่วมกันประเมิน สร้างความเข้าใจร่วมกันในโครงการได้ชัดเจนกว่าเดิม เกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในการเปิดกว้างต่อการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ กล่าวได้ว่าถ้าสามารถนำไปปฏิบัติได้ตามที่อธิบายทางทฤษฎีการประเมินแบบเสริมพลัง ผลที่เกิดขึ้นจะสามารถสร้างความเป็นเจ้าของของสมาชิกขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์จากการได้เป็นผู้ประเมินองค์กรด้วยตนเองได้ด้วย นำไปสู่การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรที่เป็นเงื่อนไขสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยทำให้เห็นว่าองค์กรที่ศึกษาให้การยอมรับในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลายต่างไปจากการถูกประเมิน ที่มีผลทำให้เกิดการสร้างสรรคพัฒนาจากการประเมินร่วมกันทั้งการเสริมสร้างความรู้สึกสำนึกรับผิดชอบ ความเชื่อมั่น ความกล้าแสดงออกในการเสนอความคิดเห็นและนำไปสู่

การยอมรับซึ่งกันและกัน เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานได้ทันทีจากการสนทนา หรือการสรุปบทเรียนระหว่างการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องรอการประเมินผลตอนท้ายของงาน

Kagan et al.(2005) ศึกษาวิจัยประเมินผลเรื่องจิตวิทยาชุมชนและการสร้างการมีส่วนร่วมในโครงการศิลปะ ด้วยการอธิบายกระบวนการและผลลัพธ์ของการวิจัยในการประเมินจิตวิทยาชุมชนที่ใช้การประเมินโดยชุมชนเป็นฐานในโครงการศิลปะ โดยมีการทำงานร่วมกันกับศิลปินและโครงการทางศิลปะที่จะใช้ในการประเมิน การประเมินเพื่อการพัฒนาโครงการจะเน้นไปที่การสร้างเสริมจิตวิทยาชุมชน ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วม การเสริมพลัง การยอมรับความหลากหลาย การสร้างฉันทามติ ในการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีเยี่ยมของบุคลากรจากทุกภาคส่วนในโครงการด้านศิลปะที่เกิดขึ้น กิจกรรมการประเมินจะประกอบไปด้วยการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลง ความแตกต่างด้วยข้อมูลและความรู้ในการประเมิน มีการใช้การประเมินเป็นเครื่องมือการพัฒนา การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่พบว่ามีพลังอย่างมากเมื่อเป็นการดำเนินการเองของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ใช้แนวทางตามหลักคิดการประเมินแบบเสริมพลังที่ประกอบด้วยการปรับปรุง การให้ชุมชนเป็นเจ้าของทั้งการมีส่วนร่วมทางการเมือง ทางกระบวนการยุติธรรมของสังคม ความรู้ของชุมชน กลยุทธ์ตามสถานการณ์ การสร้างเสริมศักยภาพ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจิตสำนึกรับผิดชอบ จึงเป็นระเบียบวิธีที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่จะทำให้ได้องค์รวมและการประเมินได้อย่างเป็นระบบ ทั้งสามารถผสมผสานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการหลอมรวมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมกับความเป็นองค์การให้มีมุมมองของการเกิดผลกระทบทั้งตัวเองและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ส่งผลต่อการเกิดประสิทธิภาพและผลกระทบของโครงการทั้งด้านความรู้สึกละตัว โครงการทั้งระบบ มีการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้า ทรัพยากรและผลลัพธ์ จนสามารถบรรลุผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศทั้งตัวศิลปินและผู้เข้าร่วม

Bobzien, M. (2009) ทำการวิจัยประเมินผลเรื่อง การดำเนินการ โครงการประเมินแบบเสริมพลัง ในงานบริการด้านสุขภาพ ; นวัตกรรมของวิธีวิทยา โดยการกำหนดให้กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังเป็นแนวคิดหลักของกิจกรรมการดำเนินการจิตวิทยาชุมชนและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นวิธีการที่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในทุกระดับสามารถเลือกกิจกรรม และตัดสินใจในการจัดการตนเองได้ มีการส่งเสริมความเข้มแข็งของการร่วมกิจกรรมของตัวผู้ป่วยที่ร่วมโครงการ ด้วยการให้มีความเป็นตัวของตัวเอง ฟังพาดตนเองตามมาตรฐานของ โรงพยาบาลและกลุ่มผู้ป่วย จนสามารถได้รับการรับรองจากโรงพยาบาลในฐานะที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติตามมาตรฐานที่มีอยู่ เนื่องจากที่ผ่านมามีพบว่าโครงการส่งเสริมการดูแลสุขภาพผู้ป่วยมักจะไม่ค่อยได้ผลในระดับการปฏิบัติการ โครงการส่งเสริมสุขภาพด้วยการมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้ป่วยองค์กรตัวแทนผู้ป่วยและโรงพยาบาลจึงถูกพัฒนาขึ้น ด้วยการร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาค

ส่วน การสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายผู้เกี่ยวข้อง ได้กำหนดเป้าหมายที่จะเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติที่เป็นเลิศในความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ดังกล่าว การดำเนินการสู่ความสำเร็จจึงสร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นตัวแทนจากทุกภาคส่วนในการร่วมกำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การยอมรับฟัง รับรู้และเชื่อถือระหว่างกัน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน จากการมีความร่วมรับผิดชอบในฐานะที่เป็นเจ้าของแนวคิดร่วมกัน การสร้างทีมและการเอื้ออาทรต่อกันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมพลังและเป็นเครื่องมือประเมินไปพร้อม ๆ กัน การประเมินแบบเสริมพลังที่เกิดขึ้นจึงเป็นกระบวนการหลอมรวม มีการมีส่วนร่วม มีความเป็นมิตร ที่มีหลักการสำคัญ คือ การพัฒนา การให้ชุมชนเป็นเจ้าของ การผนวกรวมกัน การมีส่วนร่วมทางการเมือง การใช้กระบวนการยุติธรรมสังคม การใช้ความรู้ของชุมชน การใช้กลยุทธ์ตามสถานการณ์ การสร้างเสริมศักยภาพ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อ ผลลัพธ์ที่ได้ คือ หลักการจะเป็นเพียงแนวทางที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเมื่อลงมือปฏิบัติการเสริมพลัง วัฒนธรรมชุมชนจะเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างระบบการสื่อสาร การทำความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในการดำเนิน โครงการ ด้วยการเข้าใจในความแตกต่างของการรับรู้ เกิดจากวัฒนธรรมไม่ใช่ความไม่รู้ จนกล่าวได้ว่าผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมีความรู้สึกพอใจต่อการดำเนินโครงการ ให้ความเห็นชอบต่อโครงการ องค์กรผู้ป่วยเองก็เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพขององค์กรในการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนผู้ป่วย ที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการรักษาและดูแลผู้ป่วยให้ดียิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับของผู้ป่วยที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมการรักษาและดูแลสุขภาพ และยินดีที่จะร่วมมือกับ โรงพยาบาลใน โครงการอื่น ๆ ต่อไป

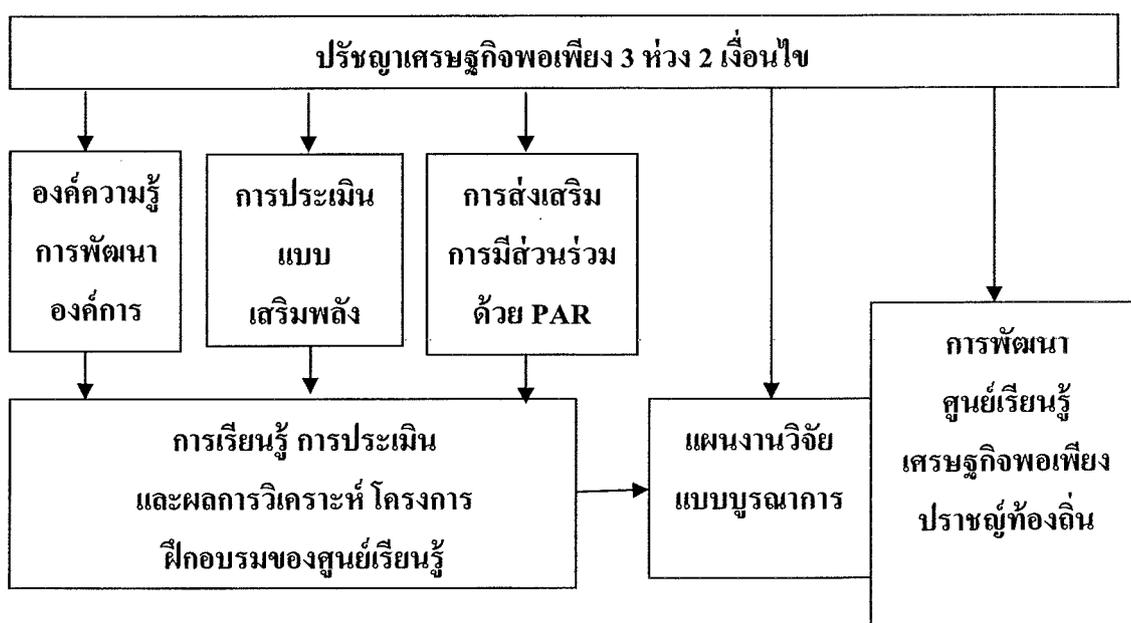
7. สรุปความรู้เพื่อใช้ในการวิจัย

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำเสนอในส่วนที่กล่าวมาแล้ว มีความมุ่งหวังในส่วนแรก คือ การทบทวนความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานองค์ความรู้ที่สนับสนุนการศึกษาวิจัยทั้งแผนงานวิจัยและโครงการวิจัยนี้ ในด้าน การพัฒนาองค์กรและการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสนับสนุนให้เห็นภาพของการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืนจะต้องมีองค์ความรู้ในการพัฒนาองค์กร ที่เน้นไปในการพัฒนาแนวคิดของการบริหารจัดการและบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจำเป็นจะต้องมีประเด็นของการให้ความสำคัญกับคนให้เป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการและการพัฒนา การมีส่วนร่วมจึงเป็นกลไกสำคัญที่นอกจากจะทำให้เกิดพลังร่วมในการพัฒนาแล้วยังเป็นผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจนกลายเป็นบุคลากรเรียนรู้ที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการคงอยู่และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การศึกษาองค์ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การวิเคราะห์และประเมินองค์การในลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะแนวคิดของการประเมินโดยคนในเพื่อการเรียนรู้ในการพึ่งพาตนเองอย่างเข้มแข็งในอนาคตในลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลัง จะเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายของการศึกษา คือ การประเมินระบบการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ภายใต้กรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ครอบคลุมประเด็น 3 คุณลักษณะ(ห้วง) 2 เงื่อนไข ที่ต้องการทั้งผลการประเมินให้เกิดการพัฒนาและผลการเรียนรู้ตลอดกระบวนการดำเนินการประเมินและวิจัย อันเป็นความมุ่งหวังในส่วนที่สองของการทบทวนวรรณกรรม คือ ให้สามารถมีความรู้ กระบวนการและเทคนิคที่เหมาะสมต่อการดำเนินการวิจัยด้วยการพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ที่อธิบายจากเหตุผลที่จะต้องมีการศึกษาด้วยองค์ความรู้การพัฒนาองค์การด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และให้เห็นเป็นความสัมพันธ์ขององค์ความรู้ทั้งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การประเมินแบบเสริมพลัง ตลอดจนเทคนิคการวิเคราะห์SWOT ที่นำมาปรับใช้ในการดำเนินการวิจัยได้ด้วย

โครงการวิจัยย่อยนี้ จึงสรุปองค์ความรู้ที่ได้ทบทวนและนำเสนอมาปรับใช้เป็นกรอบการศึกษาองค์ความรู้รวมจากแผนงานวิจัย แสดงรายละเอียดของความรู้ที่จะใช้เฉพาะการประเมินด้วยการประเมินแบบเสริมพลังผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดรวมของโครงการวิจัย



เนื่องจากการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังจะเป็นประเด็นหลักของการดำเนินการวิจัยในโครงการการวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา บ้าน โนนรัง ตำบลตลาดไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยจึงได้บูรณาการขั้นตอนการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังจากแนวทางหลักของ Fetterman(1995) ที่มีการศึกษาวิจัยในประเทศไทยได้นำมาประยุกต์ใช้ เช่น งานวิจัยของ กฤติยา วงศ์ก้อม(2547)และทิพอนงค์ รัชนี้ลัดดาจิต (2551) และขั้นตอนการปฏิบัติการของเนาวรัตน์ พลายน้อย และธีรเดช ฉายอรุณ(2550) และวิธีการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังที่เสนอโดยอรรถ อัจฉา (2549) ร่วมกันเป็นขั้นตอนการดำเนินการเสริมพลังและดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ขั้นตอนเตรียมการ ทุกด้านเพื่อดำเนินการ ที่สำคัญที่สุดคือ การเตรียม “คน ” โดยการคัดเลือก การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกระบวนการประเมิน

2) ขั้นตอนการประเมินผลแบบเสริมพลัง มีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ การกำหนดภารกิจหรือเป้าหมายของโครงการ โดยชุมชน และการตรวจสอบต้นทุน เป็นการประเมินตนเองของกลุ่มคนในโครงการ จากภารกิจหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ

ก) การรวบรวมข้อมูล (taking stock) ประกอบด้วย การสำรวจสภาพการบริหารจัดการและดำเนินงานและการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโครงการฝึกอบรมก่อนการประเมิน

การสำรวจสภาพการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม จะปรับใช้การประเมินระบบการบริหารจัดการฝึกอบรมตามส่วนประกอบในการประเมิน โครงการฝึกอบรม (ดวงใจ ศุภสารัมภ์, 2549) ให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม (Inputs) ได้แก่ การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม โครงการและกำหนดการฝึกอบรม การบริหารและเตรียมการก่อนการฝึกอบรม การดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าอบรม งบประมาณและการเบิกจ่ายเงิน ในด้านความพอเพียง การเบิกจ่าย และการจัดการทางเอกสาร การประเมินกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม (Process) ได้แก่การดำเนินการเกี่ยวกับวิทยากร การดำเนินการเกี่ยวกับผู้เข้าอบรม การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารประกอบการอบรม การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และการดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การประเมินผลผลิตจากการฝึกอบรม (Outputs) ได้แก่ ปฏิกริยาของผู้เข้าอบรม การเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม พฤติกรรม และผลลัพธ์ และการประเมินข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) ได้แก่ การประเมินผลข้อมูลย้อนกลับในด้านปริมาณ คุณภาพเวลาและคุณค่า ที่ได้ข้อมูลจากการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรม เพื่อสรุปประเมินผลโครงการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาเป็นข้อมูลย้อนกลับ

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโครงการฝึกอบรมก่อนการประเมิน จะปรับใช้เทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ด้วยการวิเคราะห์ SWOT ซึ่งดำเนินการเชิงบูรณาการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ ร่วมกับโครงการวิจัยย่อยในด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ และสรุปผลด้วยการสร้างตาราง TOWS Matrix เพื่อให้เห็นสถานะของศูนย์เรียนรู้ได้อย่างครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีอยู่และกำลังเกิดขึ้น

ข) การกำหนดเป้าหมาย (setting goals) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลการบริหารจัดการและดำเนินการ โครงการฝึกอบรมบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่คาดหวัง การกำหนดจุดประสงค์การบริหารจัดการและดำเนินการโครงการฝึกอบรม และการกำหนดสิ่งที่จะประเมิน ที่ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม กระบวนการดำเนินการฝึกอบรม ผลผลิตจากการฝึกอบรม และ ข้อมูลย้อนกลับคืนสู่ระบบการฝึกอบรม

ค) การพัฒนากลยุทธ์และปฏิบัติตามกลยุทธ์(developing strategies) การพัฒนากลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดภาระงานและกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติภาระงาน การกำหนดวิธีการ/เครื่องมือ การกำหนดผู้ประเมิน การหลอมรวมแผนการประเมินสู่แผนการเรียนรู้ และการสร้างเครื่องมือหรือ/และการสร้างเกณฑ์การให้คะแนน ส่วนการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการสรุปผลการประเมิน

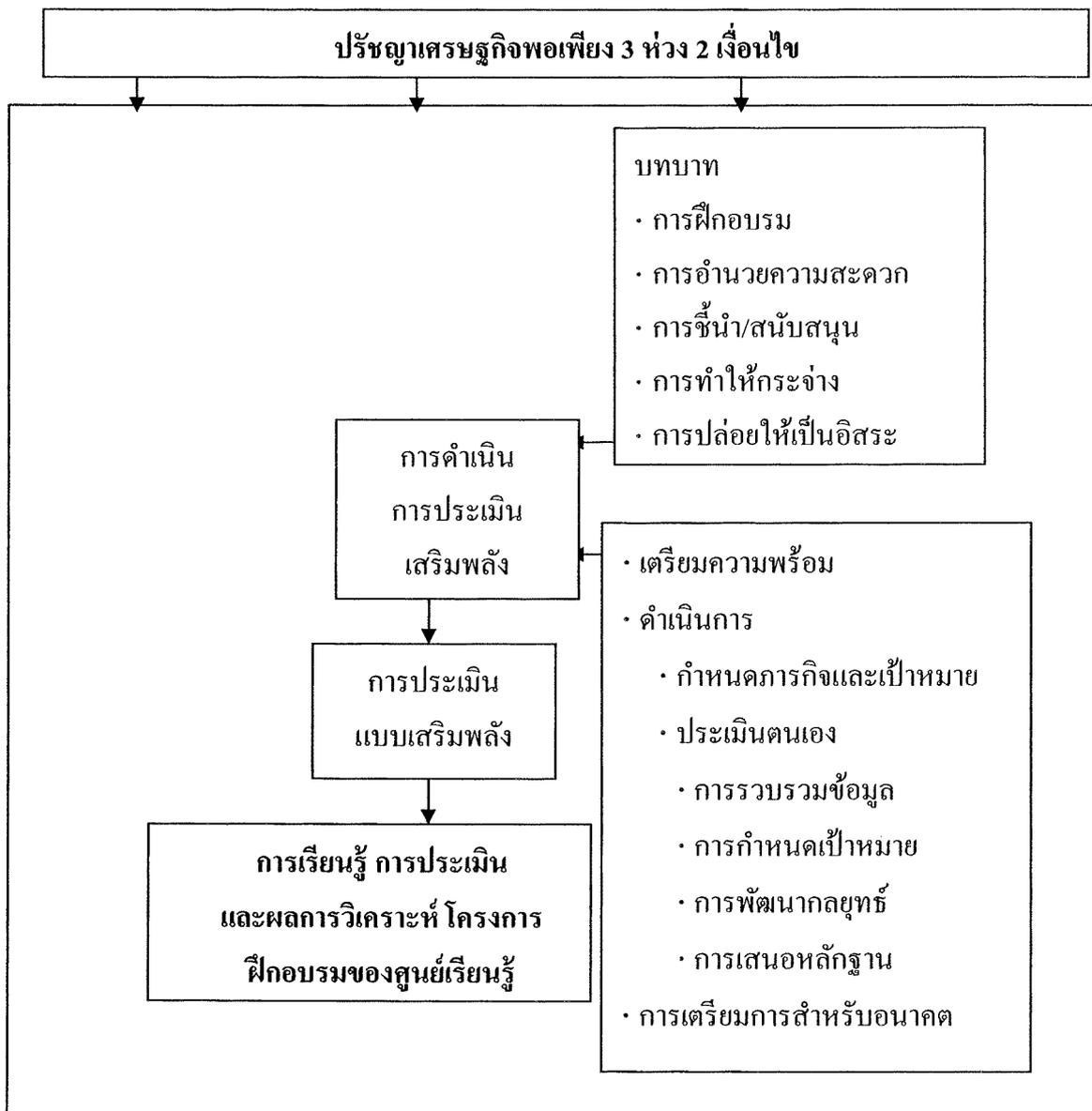
ง) การนำเสนอหลักฐานแสดงความก้าวหน้า(documenting progress) ประกอบด้วย การนำเสนอผลการประเมิน และ การนำผลการประเมินการบริหารจัดการและดำเนินการไปใช้

ขั้นตอนทั้งสี่ขั้นดังกล่าวจะดำเนินการไปตามลำดับโดยนักวิจัยจะทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินการวิจัยด้วยการประเมินแบบเสริมพลังด้วยการดำเนินกิจกรรมในบทบาทด้านการฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก การชี้แนะและสนับสนุน การทำให้กระจ่าง และ การปล่อยให้เป็นอิสระให้กับคนใน คือ คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ที่เป็นวิทยากรกระบวนการทั้งหมด ตลอดกระบวนการวิจัย

3) การวางแผนสำหรับอนาคต โดยผู้มีส่วนได้เสียของโครงการวิจัย ด้วยการร่วมกันแสวงหาแนวทางการพัฒนาจากผลการประเมินแบบเสริมพลังที่ดำเนินการต่อไปในอนาคต โดยใช้กระบวนการเชิงบูรณาการทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันระหว่างการศึกษาและผลการศึกษาในโครงการย่อยต่าง ๆ ของแผนงานวิจัย ให้เกิดความประสานสอดคล้องกันในการกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ตั้งแต่ระดับเนื้อหาหลักสูตรย่อยจากการเรียนรู้ในการประเมินการจัดการการเรียนรู้การฝึกอบรมการทำบัญชีครัวเรือน การใช้ข้อมูลจากผลการเปรียบเทียบแปลงทำกินด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศภูมิศาสตร์และผลการสรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จที่แท้จริงของศูนย์เรียนรู้ รวมทั้งผลของการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับแผนงานวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการเสริมพลังและดำเนินการวิจัยจึงดำเนินไปตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยโครงการวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา บ้านโนนรัง ตำบลตลาดโพธิ์ อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีดำเนินการตามแผนงานวิจัยแบบบูรณาการ เพื่อการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพ่อจันทร์ที่ ประทุมภา บ้านโนนรัง ตำบลตลาดโพธิ์ อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นแผนงานหลัก โดยดำเนินการไปตามการศึกษาองค์ประกอบหลักในการประเมินแบบเสริมพลังและตามขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีประเด็นหลักในการวิเคราะห์ข้อมูลใน 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลไปตามขั้นตอนการดำเนินการศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูลผลการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

การดำเนินการวิจัยโครงการวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา บ้านโนนรัง ตำบลตลาดโพธิ์ อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยเหตุผลสำคัญ คือ เป็นการศึกษาที่เน้นไปที่คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ที่มีขนาดประชากรไม่เกิน 15 คน ให้ความสำคัญกับผู้ถูกวิจัยด้วยการให้เป็นผู้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัย โดยมีการศึกษาผู้รับการอบรมในมุมมองของความคิดเห็นที่ใช้วิธีการเชิงปริมาณมาประกอบเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย การดำเนินการดังกล่าวได้นำแนวทางของชาย โปธิสิตตา(2549) มาประยุกต์ใช้ ด้วยระเบียบวิธีโดยสรุปในการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 การกำหนดคำถามในการวิจัย โดยเลือกคำถามที่มุ่งหาคำตอบสำหรับกลุ่มตัวอย่าง สถานที่หรือบริบทที่เจาะจง เปิดกว้างสำหรับข้อมูลที่หลากหลายเพื่อที่จะสามารถทำความเข้าใจในระดับลึกและเป็นคำถามที่มุ่งทำความเข้าใจความหมายและระบบการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เป็นหลัก

1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่การมีผลการประเมินเชิงระบบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกรรมการศูนย์เรียนรู้เพื่อนำไปสู่การการมีความรู้ ความจริงเพียงพอต่อการตัดสินใจพัฒนาระบบการบริหารจัดการการฝึกอบรม จึงกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เป็นประเด็นในการศึกษาที่เน้นการประเมินระบบการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้

1.3 การกำหนดแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย คือ การกำหนดระบบโมทัศน์ ข้อเสนอ สิ่งที่น่าวิจัย คาดหวัง ความเชื่อและทฤษฎีที่สนับสนุนและให้แนวทางในการทำวิจัย จากความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ส่วนตัวของนักวิจัยประกอบกับแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้วในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์กร การมีส่วนร่วม การประเมินแบบเสริมพลัง และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.4 วิธีการวิจัย ใช้วิธีการศึกษาแบบการศึกษาเฉพาะกรณีด้วยการศึกษาแบบมุ่งหาคำอธิบาย ที่ค้นหาทั้งปรากฏการณ์และคำอธิบายเพิ่มเติม โดยการกำหนดกรณีศึกษาระบบบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรม ที่ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพด้วยเครื่องมือหลากหลาย ประกอบกัน คือ การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มและการสำรวจ

1.4.2 การ วิเคราะห์และตีความข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาการวิเคราะห์แบบอุปนัย และการจำแนกข้อมูล เพื่อพรรณนาข้อมูลระบบบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความเชื่อถือได้ของผลการศึกษาทั้งการพรรณนา การตีความ ความสอดคล้องกับทฤษฎีและการนำไปใช้ประโยชน์ ด้วยการตรวจสอบภายในจากกระบวนการวิจัยของนักวิจัยเอง โดยมีที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ตรวจสอบทางวิชาการเป็นผู้ร่วมให้ข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ และการตรวจสอบภายนอกที่เน้นการคืนข้อมูลเพื่อการวิพากษ์จากผู้ถูกวิจัยและการตรวจสอบแบบสามเส้าจากข้อมูลแหล่งอื่น และใช้ทฤษฎีที่แตกต่างในการวิเคราะห์ข้อมูลเดียวกัน ประกอบกัน

ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพดังกล่าว จะนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 3 ขั้นตอนที่หลอมรวมกับกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง 3 ขั้นตอนประกอบด้วย

1) ขั้นตอนเตรียมการในการประเมินแบบเสริมพลังที่เป็นการดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นตอนการศึกษา ทำความเข้าใจและสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2) ขั้นตอนดำเนินการประเมินผลแบบเสริมพลัง ที่เป็นการดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นตอนดำเนินการวิจัยของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3) ขั้นตอนการวางแผนสำหรับอนาคต ที่เป็นการดำเนินการเช่นเดียวกับขั้นตอนติดตาม ประเมินผลของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยนี้จะดำเนินไปตามแนวคิดพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งผลที่เกิดไปตามคุณลักษณะ 3 ประการและเงื่อนไข 2 ด้าน และยึดถือเป็นแนวทางในกระบวนการวิจัยด้วยการน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาใช้ โดยเฉพาะหลักการของการศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ การระเบิดจากข้างในจากระดับบุคคลสู่ระดับที่สูงขึ้น เน้นเรื่องการพัฒนาคนสร้างความเข้มแข็งให้คนในชุมชน แก้ปัญหาที่จุดเล็ก ค่อย ๆ ทำ จากจุดสำคัญแล้วขยายผลต่ออย่างต่อเนื่อง ตามลำดับขั้น ทำความเข้าใจกับบริบทตามภูมิสังคมอย่างเป็นองค์รวม ไม่ติดตำรา ด้วยการเลือกความเหมาะสมของวิชาการและเทคโนโลยีที่สอดคล้อง มีความประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด เป็นหลักของการคิด การทำและการพัฒนา อย่างง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การรับฟังข้อคิดเห็นตลอดกระบวนการ เน้นให้เกิดเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ส่งเสริมการพึ่งตนเอง เพื่อการพัฒนาในระดับสูงขึ้นไป ด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต และกตัญญู มีความสุขในการทำงานและดำเนินการไปด้วยความรู้ รัก สามัคคี มีความรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ ความร่วมแรงร่วมใจของนักวิจัยทั้ง 2 ฝ่าย

2. การเตรียมการในการประเมินแบบเสริมพลัง

การวิจัยครั้งนี้เริ่มดำเนินการด้วยการศึกษาการเตรียมการประเมินแบบเสริมพลัง ด้วยการทำความเข้าใจและสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายที่นำไปสู่การดำเนินการวิจัย กับกลุ่มเป้าหมาย คือ นักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาและคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ประทุมภา และที่ปรึกษาของแผนงานและโครงการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 วัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเตรียมคน โดยการคัดเลือก การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกระบวนการประเมิน โดยการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก คือ ศึกษาและประเมินการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ด้วยการประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยเทคนิคการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การสำรวจ ศึกษาชุมชน และการเตรียมคนและเครือข่ายความร่วมมือ

2.2 เป้าหมาย ปฏิบัติการร่วมกันให้เกิดการสื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจ การยอมรับเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติการวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยในโครงการนี้กับนักวิจัยในแผนงานวิจัยและกับคณะกรรมการของศูนย์เรียนรู้

2.3 วิธีการ

1) ใช้การบันทึกข้อมูลจากกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกและกรรมการ การสำรวจ ศักยภาพองค์กร การเตรียมคนและเครือข่ายความร่วมมือ ในประเด็นการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบันจากเอกสารและการสัมภาษณ์

2) ใช้การบันทึกผลการประชุมกรรมการ และการจัดเวทีสนทนาถอดบทเรียนการเรียนรู้การดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมจากเวทีย่อยของ โครงการและเวทีประจำเดือนของแผนงานวิจัย

2.4 การสร้างเครื่องมือ นักวิจัยสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบบันทึกการสนทนาด้วยแนวทางเดียวกันตามลำดับ ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและบริบทของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม
- 2) ออกแบบร่างคำถามการดำเนินงานการจัดการการเรียนรู้การฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการตั้งคำถามและบันทึกคำตอบ ทั้งแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสนทากลุ่มการถอดบทเรียน ในประเด็นการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม
- 3) นำร่างคำถาม นำเสนอที่ปรึกษาแผนงานวิจัยและ โครงการวิจัยเพื่อรับฟังข้อวิพากษ์ ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง

4) ปรับปรุงร่างคำถามและทดลองใช้กับคณบดีนักวิจัยเพื่อประเมินความเข้าใจในคำถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนำไปปรับปรุง

5) จัดพิมพ์เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้

2.5 การเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแผนงานวิจัย และจากการบันทึกการสังเกต การสัมภาษณ์และสนทากลุ่มใน โครงการย่อยและแผนงานวิจัย ดังนี้

1) การสังเกตโดยตรง คือ การสังเกตสภาพทั่วไปของศูนย์เรียนรู้ด้านกายภาพ โครงสร้างพื้นฐานการจัดการฝึกอบรม ความสัมพันธ์และการดำเนินกิจกรรมการประเมินแบบเสริมพลัง

2) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้วิจัยเข้าร่วมกิจกรรมการดำเนินการตามระบบการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม ด้วยการร่วมประชุมวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรค การร่วมดำเนินการให้การอบรม การวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหา การจัดการฝึกอบรม การฝึกสอนและการอำนวยความสะดวก หนุนเสริมการประเมินตนเอง ตลอดจนการร่วมประเมินความเหมาะสมของแนวทางที่กำหนดจากการประชุมระดมสมอง

3) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไม่เป็นทางการตลอดเวลาที่ดำเนินการวิจัย ในเวลาต่าง ๆ ที่มีการร่วมกันดำเนินกิจกรรมการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม ด้วยการสอบถาม พูดคุยในประเด็นการเรียนรู้ทั้งระหว่างนักวิจัยทั้ง 2 ฝ่ายและผู้เข้ารับการอบรมในรุ่น ๆ ต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นระหว่างดำเนินการวิจัย

4) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ที่เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรม ให้ได้ข้อมูลด้านการประเมินตามองค์ประกอบของการประเมินแบบเสริมพลัง ได้แก่ การรวบรวม ข้อมูลการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์และการเสนอหลักฐานการประเมิน

5) การสนทนากลุ่ม คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการประชุมร่วมกันของนักวิจัยทั้ง 2 ฝ่าย โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มให้เกิดการสรุปบทเรียน การถอดบทเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกรรมการที่เป็นวิทยากรหลัก วิทยากรเสริมและกรรมการอื่น ๆ ให้ได้ผลการประเมิน ครอบคลุมปัจจัยการประเมินแบบเสริมพลัง ตลอดกระบวนการวิจัย

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์แบบอุปนัย และการจำแนกข้อมูล ในด้านการเตรียมความพร้อมการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อสรุปผลสถานการณ์เบื้องต้นของการ บริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบันประเด็น

3. การดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง

การดำเนินการประเมินผลแบบเสริมพลังจะเป็นการดำเนินการวิจัย กับกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่มี ส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัย คือ นักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา คณะกรรมการ ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา และที่ปรึกษาของแผนงานและ โครงการวิจัย โดยมีองค์ประกอบของการศึกษาในขั้นตอนนี้ ดังต่อไปนี้

3.1 วัตถุประสงค์ ศึกษาและประเมินการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของ ศูนย์เรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงานและจัดทำแผนพัฒนาระบบ โครงการ ฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก คือ ศึกษาและประเมินการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ด้วยการวิจัย ประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยเทคนิคการประเมินแบบเสริมพลัง

3.2 วิธีการ กำหนดวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามกรอบแนวคิดการ ประเมินแบบเสริมพลังที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการประเมินและแนวทางการพัฒนาตาม ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการประเมินผลแบบเสริมพลัง ขั้นตอนที่ 1 คือ การกำหนด ภารกิจ หรือเป้าหมายของโครงการ โดยกรรมการ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการประเมินผลแบบเสริมพลัง ขั้นตอนนี้ คือ การตรวจสอบ ต้นทุน เป็นการประเมินตนเองของกรรมการศูนย์เรียนรู้ โดยพิจารณาจากภารกิจหรือเป้าหมายที่ได้ กำหนดร่วมกัน และประเมินด้วยการใช้แบบสอบถามการประเมินบริการฝึกอบรมกับผู้รับบริการ

ในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 1 รุ่น 50 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่ม
คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้

การดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 มีขั้นตอนย่อย คือ

1) การรวบรวมข้อมูล (taking stock) ประกอบด้วย การประเมินระบบการบริหาร
จัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมและการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของ โครงการฝึกอบรม
ก่อนการประเมิน

2) การกำหนดเป้าหมาย (setting goals) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลการบริหาร
จัดการและดำเนินการ โครงการฝึกอบรมบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่คาดหวัง การ
กำหนดจุดประสงค์การบริหารจัดการและดำเนินการ โครงการฝึกอบรม และการกำหนดสิ่งที่จะ
ประเมิน ที่ประกอบด้วย การประเมินปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม กระบวนการดำเนินการ
ฝึกอบรม ผลผลิตจากการฝึกอบรม และ ข้อมูลย้อนกลับคืนสู่ระบบการฝึกอบรม

3) การพัฒนากลยุทธ์และปฏิบัติตามกลยุทธ์ (developing strategies) แบ่งเป็น การ
พัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดภาระงานและกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติภาระงาน การ
กำหนดวิธีการ/เครื่องมือ การกำหนดผู้ประเมิน การหลอมรวมแผนการประเมินสู่แผนการเรียนรู้
และการสร้างเครื่องมือหรือ/และการสร้างเกณฑ์การให้คะแนน และการปฏิบัติตามกลยุทธ์
ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการสรุปผลการประเมิน

4) การนำเสนอหลักฐานแสดงความก้าวหน้า (documenting progress) ประกอบด้วย
การนำเสนอผลการประเมิน และ การนำผลการประเมินการบริหารจัดการและดำเนินการ โครงการ
ฝึกอบรมไปใช้

3.3 การเก็บข้อมูล ใช้เครื่องมือ วิธีการสร้างเครื่องมือและการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.3.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกรรมการศูนย์เรียนรู้และแบบบันทึกการ
สนทนากลุ่มเรื่องระบบ การบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้

3.3.1.2 การสร้างเครื่องมือ นักวิจัยสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบบันทึกการ
สนทนา ด้วยแนวทางเดียวกันตามลำดับ ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและบริบทของระบบ ของการบริหารจัดการและดำเนินงาน
โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบัน

2) ออกแบบร่างคำถามตามประเด็นการประเมินเชิงระบบการบริหารจัดการและการ
ดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการตั้งคำถามและบันทึกคำตอบ ทั้งแบบสัมภาษณ์
และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3) นำร่างคำถามทั้ง 2 แบบ นำเสนอที่ปรึกษาแผนงานวิจัยและโครงการวิจัยเพื่อรับฟังข้อวิพากษ์ ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง

4) ปรับปรุงร่างคำถามและทดลองใช้กับคณบดีนักวิจัยเพื่อประเมินความเข้าใจในคำถามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนำไปปรับปรุง

5) จัดพิมพ์เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้

3.3.1.3 การเก็บข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกรรมการศูนย์เรียนรู้ทั้งหมดและสถาบันที่ผลการสนทนากลุ่มทั้งการวิเคราะห์ผลการประเมินแบบเสริมพลังและการตัดสินใจกำหนดแนวทางการพัฒนา ด้วยวิธีการจัดเก็บข้อมูลเช่นเดียวกับขั้นตอนการศึกษา ทำความเข้าใจและสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย

3.3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการของการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ นักวิจัยจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดกระบวนการวิจัย (ชาย โปธิสิตา, 2550) ที่ครอบคลุมตั้งแต่การการศึกษา ทำความเข้าใจและสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินการวิจัย และการติดตามและประเมินผลโครงการ โดยมีองค์ประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1) การตรวจสอบข้อมูล ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตลอดกระบวนการวิจัยจะนำมาตรวจสอบ โดยละเอียด ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านข้อมูลและผู้วิจัย จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมากกว่า 1 คน หรือ 1 ภาคส่วน ที่มีการยืนยันความเชื่อถือได้จากข้อมูลที่ตรงกันจากผู้ให้ข้อมูลคนหรือภาคส่วนที่ 2 และ 3 และนำไปสู่การคืนข้อมูลในเวทีการสนทนากลุ่มของนักวิจัยทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลที่มีการเปิดเผยอย่างกว้างขวางในที่เวทีกลุ่มสนทนาที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่ต่างกัน โดยจะต้องมีการใช้การมีส่วนร่วมของนักวิจัยทั้งหมดในการอธิบายข้อเท็จจริงเพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เห็นชอบตรงกัน อันเป็นการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ค้นพบได้ในที่สุด

2) วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบสร้างข้อสรุปทั้งการพรรณนาและตารางเนื้อหา ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์นำไปวิเคราะห์ตามวิธีการเชิงคุณภาพของสฎางค์ จันทวานิช(2549) โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- การวิเคราะห์แบบอุปนัย เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้ในระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ทั้งภาพรวมและผลที่ได้จากการศึกษาของแผนงานวิจัยและโครงการย่อยอื่น ๆ

- การวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูล เป็นการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์แบบอุปนัยมาจำแนกเป็นกลุ่มไปตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้แบบการประเมินแบบเสริมพลังเป็นแนวทางหลัก คือ จำแนกไปตามข้อมูล เป้าหมาย กลยุทธ์และหลักฐานรายงานประเมิน ประกอบ

กับบทบาทการฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก การชี้แนะ/สนับสนุน การทำให้กระจ่าง การปล่อยให้ เป็นอิสระ ของการประเมินแบบเสริมพลัง โดยมีกรอบแนวคิดรวมของแผนงานวิจัย คือ 3 องค์ประกอบและ 2 เจ็อนไขของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นส่วนประกอบในการพิจารณา จำแนกความแตกต่างไว้ด้วย

3) ประเด็นในการวิเคราะห์

- ผลการประเมินแบบเสริมพลังที่มีต่อระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา ในด้านการดำเนินการ ประเมินที่มีการกำหนดภารกิจ หรือเป้าหมาย ของโครงการ และการตรวจสอบต้นทุนของศูนย์ เรียนรู้ ที่ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์และปฏิบัติตาม กลยุทธ์ การนำเสนอหลักฐานแสดงความก้าวหน้า

- ผลการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ที่เน้นให้กรรมการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจ พอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา ได้ยกระดับการพัฒนาตนเองในการประเมินและพัฒนาการ ประเมินแบบเสริมพลัง นำไปขยายผลดำเนินการได้เองและเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สำหรับศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

3.3.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ

3.3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถามผู้เข้ารับการอบรม

3.3.2.2 การสร้างเครื่องมือ นักวิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ด้วยขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและบริบทของระบบ ของการบริหารจัดการและ ดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบัน ให้ตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัย ได้

- 2) ออกแบบร่างคำถามสำหรับใช้ในแบบสอบถามนำเสนอที่ปรึกษาโครงการวิจัย เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุง

- 3) ยกร่างแบบสอบถาม นำเสนอต่อผู้ตรวจสอบทางวิชาการของแผนงานวิจัย จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

- 4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบทางวิชาการของแผน งานวิจัย ทดลองใช้กับคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ เพื่อปรับปรุงสำนวนให้เข้าใจได้ง่ายและเที่ยงตรง

- 5) จัดพิมพ์เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้

3.3.2.3 การเก็บข้อมูล เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากการใช้แบบสอบถามแจกให้ผู้เข้ารับ การอบรม จำนวน 50 คน ตามจำนวนที่กำหนดให้มีการอบรมในแต่ละรุ่น ในช่วงเวลาที่มีการให้ การฝึกอบรม โดยจัดให้มีการเก็บข้อมูลหลังการอบรมจากผู้เข้ารับการอบรม โดยการเก็บรวบรวม

ข้อมูลจะใช้วิธีการแจกแบบสอบถามและชี้แจงประกอบการตอบในทุกข้อคำถาม พร้อมทั้งจัดให้นักวิจัยและกรรมการศูนย์เรียนรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แจงหรือช่วยบันทึกคำตอบของผู้เข้ารับการอบรม เนื่องจากกลุ่มผู้ตอบจะมีปัญหาด้านการอ่าน การเขียนและการทำความเข้าใจ เพราะเป็นเกษตรกรที่มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างมาก อ่านและเขียนหนังสือได้ค่อนข้างลำบาก

3.3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสำรวจ โดยใช้ค่าร้อยละในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และค่าเฉลี่ยเลขคณิตในการอธิบายในส่วนของแบบสอบถามที่ใช้การประเมินแบบลิเคิร์ต ที่ประเมินการดำเนินการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การวางแผนสำหรับอนาคต

การวางแผนสำหรับอนาคต ดำเนินการโดยผู้มีส่วนได้เสียของโครงการวิจัย ด้วยการร่วมกันแสวงหาแนวทางการพัฒนาจากผลการประเมินแบบเสริมพลังที่ดำเนินการต่อไปในอนาคต ดำเนินการและประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในลักษณะเดียวกับขั้นตอนการติดตามและประเมินผลโครงการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบการดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

4.1 วัตถุประสงค์ ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาระบบ ของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบันที่ได้จากการวิเคราะห์การประเมินแบบเสริมพลังในขั้นตอนของการดำเนินงานประเมิน เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยในการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ที่เน้นให้สมาชิกศูนย์เรียนรู้ ได้ยกระดับการพัฒนาตนเองในการประเมินแบบเสริมพลัง และเทคนิคการเรียนรู้ระหว่างการประเมินที่มีอิทธิพลต่อศูนย์เรียนรู้ ด้วยการร่วมปฏิบัติการวิจัย

4.2 เป้าหมาย การเสริมพลังการเรียนรู้จากการประเมินด้วยการประเมินแบบเสริมพลัง จากการลงทุนปฏิบัติการพัฒนาจากผลการประเมิน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาตนเองจากองค์ความรู้ในการวิจัยประเมินระบบการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

4.3 วิธีการ กำหนดวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการประเมินการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดและทดลองดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินผลการพัฒนาการระบบการฝึกอบรมในมุมมองของผู้ใช้บริการ ด้วยการใช่แบบสอบถามการประเมินบริการฝึกอบรมกับผู้รับบริการในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 1 รุ่น 50 คน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินระบบของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบันตามแนวทางที่ได้ดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง ในมุมมองของนักวิจัย คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ด้วยการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มเพื่อถอดบทเรียนทั้งจากการประเมินของผู้รับบริการและกรรมการศูนย์เรียนรู้เอง

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลประเมิน สรุปบทเรียน การพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการปรับปรุง การพัฒนาระบบของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้และการเรียนรู้การประเมินแบบเสริมพลังอย่างสมบูรณ์ ด้วยการคืนข้อมูลที่ศึกษาไว้สู่เวทีสมาชิกทั้งหมดของศูนย์เรียนรู้เพื่อให้มีการวิเคราะห์ วิพากษ์ สรุปผลและนำไปเป็นบทเรียนในการพัฒนาต่อไป

4.4 การเก็บข้อมูล ใช้เครื่องมือ วิธีการการสร้างเครื่องมือและการเก็บข้อมูล ใช้แนวทางและขั้นตอนเดียวกันกับการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางและขั้นตอนเดียวกันกับการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย โดยมีประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการพัฒนาระบบการฝึกอบรมในมุมมองของผู้ใช้บริการ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการพัฒนาการระบบการฝึกอบรมในมุมมองของ คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการดำเนินการวิจัยโครงการวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา บ้านโนนรัง ตำบลตลาดไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามตามวิธีดำเนินหลักเช่นเดียวกับแผนงานวิจัยแบบบูรณาการ เพื่อการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา บ้านโนนรัง ตำบลตลาดไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นแผนงานหลัก โดยดำเนินการไปตามการศึกษาองค์ประกอบหลักในการประเมินแบบเสริมพลังและตามขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีสรุปเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ขั้นตอนและการวิเคราะห์ข้อมูลผลการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากการเก็บข้อมูลด้วยการบันทึกการสัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมกลุ่มของกรรมการศูนย์เรียนรู้ มีนักวิจัยเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในบทบาทของการฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก การชี้แนะและสนับสนุน การทำให้กระจำ และปล่อยให้เป็นอิสระตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการศึกษาและประเมินการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงาน และการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ที่เน้นให้สมาชิกศูนย์เรียนรู้ ได้ยกระดับการพัฒนาตนเองในการประเมินแบบเสริมพลังและเทคนิคการเรียนรู้ระหว่างการประเมินที่มีอิทธิพลต่อศูนย์เรียนรู้ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินแบบเสริมพลังที่มีต่อระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินแบบเสริมพลังที่มีต่อระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา ในด้านการเตรียมความพร้อม การดำเนินการประเมินและการวางแผนสำหรับอนาคต จะได้ผลการวิเคราะห์เป็นข้อเท็จจริงเบื้องต้นของสภาพการณ์ของการบริหารจัดการและการดำเนินการในภารกิจโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ผลการประเมินเชิงระบบของการฝึกอบรมทั้งมุมมองของผู้เข้าอบรมและ

ภาคีวิจัย การนำผลการประเมินไปสรุปตัดสินใจกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทั้งระบบการฝึกอบรม การกำหนดกลยุทธ์และแผนการพัฒนาการบริหารจัดการและการดำเนินการฝึกอบรม และการนำเสนอหลักฐานแสดงความก้าวหน้าของการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังในเรื่องการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1.1 การเตรียมความพร้อมในการประเมินแบบเสริมพลัง

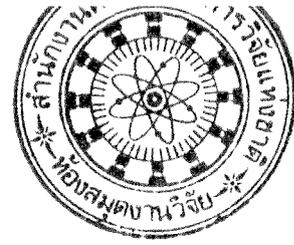
การเตรียมความพร้อมในการประเมินแบบเสริมพลัง ดำเนินการ โดยการศึกษาทำความเข้าใจ และสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การสำรวจ ศักยภาพชุมชน และการเตรียมคนและเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งจากแผนงานวิจัยและโครงการวิจัยย่อย ได้ผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการย่อยนี้และสนับสนุน คัดเลือก แผนงานวิจัยเพื่อบูรณาการกับ โครงการย่อย อื่น ๆ และความยอมรับ เข้าใจและร่วมมือของกลุ่มเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1.1.1 ข้อมูลพื้นฐานการเตรียมคนและเครือข่ายความร่วมมือการประเมินแบบเสริมพลัง

การเตรียมการเพื่อดำเนินการ โดยการคัดเลือกบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนการประเมินแบบเสริมพลัง การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกระบวนการประเมินในมุมมองของนักวิจัย และคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ บนฐานคิดของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดีด้วยเงื่อนไขความรู้และคุณธรรม ด้วยการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มเพื่อถอดบทเรียนระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ที่ดำเนินการอยู่ สรุปผลได้ว่า จะมีบุคลากรหลักในการร่วมขับเคลื่อนการประเมินแบบเสริมพลัง คือ พ่อประสาร พลแสน พ่อสุวัฒน์ชัย จำปามูลและคุณดวงจันทร์ จำปามูล ในฐานะที่เป็นบุคลากรหลักในการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมตามปกติ โดยมีวิทยากรและกรรมการที่เหลือเป็นผู้ให้ความร่วมมือตลอดกระบวนการวิจัย

การเตรียมการต่อมาจึงเป็นการประชุมกลุ่มย่อยกับบุคลากรหลัก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการประเมินแบบเสริมพลังที่อิงกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สรุปได้เป็นประเด็นหลักของการทำความเข้าใจร่วมกัน เป็นฉันทานุมติของนักวิจัยและกรรมการศูนย์เรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการวิจัย ในกิจกรรมการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มเพื่อถอดบทเรียนระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ที่ดำเนินการอยู่ ดังนี้

1) การประเมินแบบเสริมพลังจะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการประเมินแบบอื่น ๆ เพราะว่าจะเป็นการประเมินโครงการฝึกอบรมด้วยข้อมูลที่มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ที่มาจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง โดยตรงทั้งหมด เป็นผู้ร่วมกันประเมินในแบบของการเป็นกัลยาณมิตร เพื่อการพัฒนา



ตนเอง มีมีแรงกดดันจากภายนอก ไม่ใช่สิ่งที่ผิดหรือถูก จึงสร้างความเข้าใจร่วมกันในโครงการได้ชัดเจนกว่าเดิม เกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในการเปิดกว้างต่อการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ มีผลทำให้เกิดการสร้างสรรคพัฒนาจากการประเมินร่วมกันทั้งการเสริมสร้างความรู้สึกสำนึกรับผิดชอบ ความเชื่อมั่น ความกล้าแสดงออกในการเสนอความคิดเห็นและนำไปสู่การยอมรับซึ่งกันและกัน เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานได้ทันทีจากการสนทนา หรือการสรุปทเรียนระหว่างการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องรอการประเมินผลตอนท้ายของงาน ดังนั้นคณะทำงานหลักจะเป็นผู้สื่อสารทำความเข้าใจกับคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ทั้งหมด เพื่อให้เห็นพ้องต้องกันว่าการประเมินแบบเสริมพลังจะต้องเป็นเรื่องของศูนย์เรียนรู้ที่จะดำเนินการกันเอง นักวิจัยจะเป็นผู้ให้การสนับสนุน ชี้แนะ หรืออำนวยความสะดวกในกิจกรรมที่ศูนย์เรียนรู้จะช่วยกันพัฒนาขึ้นมาเท่านั้น

2) กรรมการศูนย์เรียนรู้จะต้องช่วยกันคิดและวิเคราะห์ และให้ข้อมูลทั้งระดับตัวบุคคล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และระดับกลุ่มในการร่วมประชุมสนทนากลุ่มเพื่อทำความเข้าใจกับสภาพการณ์ของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ต้องเข้าใจอยู่เสมอว่าผลการประเมินไม่ใช่สาระสำคัญเท่ากระบวนการในการดำเนินกิจกรรมการประเมินร่วมกัน เพื่อให้ยกระดับตนเอง ในการพึ่งพาตนเองได้ในเรื่องของการประเมินเพื่อการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ได้เองและเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอกในโอกาสต่อไป

3) กรรมการศูนย์เรียนรู้จะต้องช่วยกันพิจารณาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาให้โครงการฝึกอบรมสามารถดำเนินการไปได้บนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและให้สามารถนำไปสู่การทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดจิตสำนึกและเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ให้ตนเองมีความพอเพียงได้ด้วย ทั้งเพื่อเป็นการค้นหาความจริง ความชัดเจนในการเป็นศูนย์เรียนรู้ที่เน้นเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงต้องนำองค์ความรู้มาเรียนรู้และอธิบายตัวตนของตนเองให้ได้ และยังเป็นบทเรียนจากการปฏิบัติที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแบบพึ่งตนเองได้ต่อไป

4) การขับเคลื่อนให้โครงการฝึกอบรมสามารถดำเนินการไปได้บนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การที่คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้มีเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินโครงการฝึกอบรมด้วยความพอประมาณในการใช้และจ่าย การดำเนินการฝึกอบรมดังเช่นที่ทำอยู่ มีเหตุผล ด้วยการอธิบายถึงสิ่งที่ทำและได้รับการยอมรับร่วมกัน มีภูมิคุ้มกันจากการเรียนรู้และปฏิบัติประเมินตนเอง ประกอบกับเงื่อนไขที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อปรับใช้ในโครงการฝึกอบรมและมีสติติดตามเท่าทันอารมณ์ของวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม มีความซื่อสัตย์ เอื้ออาทรต่อกันและผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นคุณธรรมสำคัญของศูนย์เรียนรู้

5) การทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดจิตสำนึกและเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ให้ตนเองมีความพอเพียงได้ด้วยการปลูกจิตสำนึกระหว่างการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมในทุก ๆ ด้าน ที่นำไปสู่

การร่วมกันสรุปบทเรียนที่จะต้องตอกย้ำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความเห็นจริงในผลของการมีวิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นวิธีการที่ไม่ซับซ้อน เป็นทางออกของเกษตรกรในการแก้ไข พัฒนาและวางรากฐานชีวิตที่มั่นคง ครอบคลุมที่ความสุข จากการมีวิถีการทำกิน การมีความเป็นอยู่กับการประพาดปฏิบัติในความพอประมาณ คือ ทำมาหากินอย่างพอดี สมฐานะ สมกับความสามารถ ไม่เกินตัวทั้งการทำกินและไม่เกินตัวในการกินอยู่ มีเหตุผลอธิบายให้ตนเองและครอบครัวเชื่อถือและยอมรับได้ในสิ่งที่ทำอยู่ ไม่คือดิ่งหรือใช้คำอธิบายที่ยอมรับกันไม่ได้ จึงต้องมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการเรียนรู้และติดตามความเปลี่ยนแปลงเรื่องของอาชีพและสังคมของตนเอง ด้วยการใช้ความรู้ที่ทำให้เกิดความรอบคอบ ระมัดระวัง และมีคุณธรรมความซื่อสัตย์ เอื้ออาทร มีสติรู้ทันการดำรงชีวิต ประกอบกันในการที่จะดำรงชีพอย่างสมดุลมีความสุขถึงแม้จะไม่มั่งคั่งก็จะมีอยู่มีกิน มีความสุขกับความมั่นคงจากการมีวิถีพอเพียง

6) การดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตนของกรรมการและการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมด้วยความพอเพียง จะต้องทำให้เห็น ให้เข้าใจ และใช้ในการเรียนรู้ของ โครงการฝึกอบรมที่เป็นเนื้อเดียวกัน เพื่อพิสูจน์ให้เห็นคุณค่าจากแบบอย่างของการปฏิบัติได้เช่นเดียวกับการสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้การทำการเกษตรผสมผสานที่มีแปลงทำกินเป็นที่เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้และสัมผัสจริงอย่างไม่แตกต่างกัน

ประเด็นเบื้องต้นทั้งการทำความเข้าใจกับการประเมินแบบเสริมพลัง การเตรียมตัวให้พร้อมในการร่วมกิจกรรมและการเชื่อมโยงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการขับเคลื่อนการประเมินแบบเสริมพลัง จะเป็นสิ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการสัมภาษณ์ความคิดเห็น แล้วนำไปสรุปเพื่อใช้ในเวทีการสนทนากลุ่มย่อยเพื่อร่วมกันวิพากษ์ วิเคราะห์ เพื่อถอดบทเรียนระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ต่อไป

พ่อสุวัฒน์ชัย จำปามูลในฐานะที่เป็นผู้ช่วยพ่อจันทร์ที่ ประทุมภา และเป็นเจ้าของพื้นที่แปลงทำกินที่เป็นที่ตั้งศูนย์เรียนรู้ ให้การรับรองเรื่องบุคลากรหลักในการร่วมดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังไว้ว่า “ให้พ่อประสารเป็นหลัก เพราะอาวุโสกว่าเพื่อน อยู่ประจำ แทนพ่อจันทร์ที่ได้ทุกอย่าง พ่อจันทร์ที่คอยดูกับอาจารย์ทวี ก็แล้วกัน พ่อก็ไม่ค่อยว่าง มีงานประชุม งานวิทยากรทั้งในโคราชทั้งที่กรุงเทพฯ เยอะมาก ลูกกันห่าง ๆ คอยประชุมสรุปบทเรียนก็ได้ ตัวพ่อประสารเอง กรรมการก็เกรงใจ นับถือกันอยู่ ผมต้องอยู่ประจำคอยช่วยแม่นี้ ก็ยินดีร่วมพัฒนาด้วย จะได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ บ้าง อยู่แต่ที่ศูนย์ ทำแต่แบบเดิม ๆ ได้ลองเรียนรู้ใหม่ที่ผมว่าดีมากมาย 3 คนแม่นี้ด้วยจะรับอาสาคอยประสาน จริง ๆ แล้ว ทุกคนทำได้หมด มาพร้อมเพรียงกัน ไม่ขาดหายกันหรอก ถ้าเอาเป็นหลักกับคอยช่วยกัน ว่ากันตามนี้ โอกาสดี ๆ มาถึงศูนย์แล้ว อาจารย์ไม่ต้องห่วง”

1.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของระบบการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรมโดยรวมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบัน วิเคราะห์ด้วยปัจจัยเชิงระบบ ได้เป็นผลสรุปสำหรับใช้ในขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1.2.1 บริบทการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

การบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้จะมีลักษณะสำคัญอยู่ที่มีชุดหลักสูตรการฝึกอบรมหลัก 1 หลักสูตร คือ การปรับเปลี่ยนแนวคิดภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง (วพอ. ภาคประชาชน) เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมที่นำมาปรับเป็น โครงการฝึกอบรมแต่ละรุ่นหรือแต่ละครั้งตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมหรือหน่วยงานเจ้าของงบประมาณสนับสนุนให้กลุ่มเกษตรกรเข้าอบรม สามารถยืดหยุ่นเนื้อหาและเวลาได้ระหว่าง 1 – 5 วัน โดยเน้นการปรับเปลี่ยนเนื้อหาการฝึกปฏิบัติและศึกษาแปลงเรียนรู้ต่าง ๆ มีการดำเนินงานโดยพ่อจันทร์ที่ ประทุมภา และกรรมการศูนย์เรียนรู้ที่ผ่านหลักสูตรการเป็นวิทยากรกระบวนการทั้งหมด 13 คน ใช้สถานที่ศูนย์เรียนรู้ที่ตั้งอยู่ในแปลงเกษตรผสมผสานตามทฤษฎีใหม่ของพ่อจันทร์ที่ ประทุมภา เป็นที่ฝึกอบรมและที่พัก โดยมีแปลงเรียนรู้ของวิทยากรทั้งหมด รองรับบริการการเรียนรู้ในพื้นที่และคุณสมบัติของการจัดการที่ดินอย่างหลากหลาย จำนวน 10 แปลง และมีข้อมูลที่สำคัญต่อการนำไปวิเคราะห์เพื่อประเมินผลด้วยการประเมินแบบเสริมพลังดังนี้

สถานที่ตั้ง เลขที่ 138 หมู่ที่ 6 บ้านโนนรัง ตำบลตลาดไทร อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา โทรศัพท์ 089-9484737 , 081-0742843

หลักสูตรที่เปิดฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง (วพอ. ภาคประชาชน)

ระยะเวลา 5 วัน 4 คืน

กลุ่มเป้าหมาย เกษตรกรทั่วไป

วัตถุประสงค์ การให้บริการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ชักจูง แนะนำและสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พิสูจน์และชี้แจงให้เห็นคุณค่าได้จากความสำเร็จของศูนย์เรียนรู้

เนื้อหาและสาระสำคัญของหัวข้อหลักสูตรย่อยการฝึกอบรม

1) หลักสูตรย่อยการกระตุ้นจิตสำนึกเบื้องต้นสู่แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย เนื้อหาหลักและกิจกรรม คือ เกษตรผสมผสานเพื่อบำนาญชีวิตสู่เศรษฐกิจพอเพียง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้ชีวิตมีความสุขและไม่มีความสุข การวางแผนก่อนการทำงานรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม การบริหารจัดการทรัพยากร

2) หลักสูตรย่อยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาของครัวเรือนเกษตรกร ประกอบด้วย เนื้อหาหลักและกิจกรรม คือ การทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการดำรงชีวิต ความทุกข์ของตนเองเกิดการปรับวิธีคิดและโลกทัศน์ให้เป็นแบบองค์รวม แลกเปลี่ยนแนวคิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

3) หลักสูตรย่อยการพัฒนาตนเองสู่ความพอเพียง ประกอบด้วย เนื้อหาหลักและกิจกรรม คือ การสร้างเสริมให้ผู้เข้าอบรมรู้จักนิสัยตนเอง รู้จักนิสัยผู้อื่น เคารพตนเองและผู้อื่น ลดความหยิ่งทะนงเพื่อจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การวิเคราะห์ทางรอดจากวิกฤติต่าง ๆ ของสังคมไทยโดยอาศัยบทเรียนจากการดูงานของผู้ประสบความสำเร็จจากการพึ่งตนเอง

4) หลักสูตรย่อยการประกอบอาชีพการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย เนื้อหาหลักและกิจกรรม คือ การสอนวิธีการทำเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ และศึกษาดูงานในแปลงเกษตรกรรมของวิทยากรศูนย์เรียนรู้ ในด้านการผลิตทางการเกษตร โดยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติหรือองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อลดต้นทุนการผลิต ลดรายจ่าย เพิ่มการผลิตและเพิ่มรายได้ ประกอบด้วย การทำปุ๋ยน้ำปุ๋ยหมักชีวภาพ วิธีปรับปรุงบำรุงดิน วิธีขยายพันธุ์พืช วิธีเพาะขยายพันธุ์ปลาจุก ปลานิล ปลาทับทิม วิธีทำอาหารปลาธรรมชาติ วิธีเผาถ่านด้วยถ่าน้ำมัน 200 ลิตร วิธีการทำน้ำมันไบโอดีเซลจากน้ำมันพืชที่ใช้แล้ว วิธีเพาะถั่วงอกแบบตัดราก

5) หลักสูตรย่อยการวางแผนการสร้างสุขแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย เนื้อหาหลักและกิจกรรม คือ การทำแผนและนำเสนอสู่การมีสุขภาพดี สุขภาพชีวิตดี และสิ่งแวดล้อมดีภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง

6) หลักสูตรย่อยการทำบัญชีครัวเรือน ประกอบด้วย เนื้อหาหลักและกิจกรรม คือ การสร้างความตระหนักในการมีข้อมูลทางการเงินของครัวเรือน วิธีการทำและการใช้ประโยชน์บัญชีครัวเรือนเพื่อสนับสนุนการดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.1.2.2 ปัจจัยนำเข้าของการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

1) บุคลากร ปัจจุบันศูนย์เรียนรู้ มีคณะกรรมการดำเนินการที่เป็นสมาชิกของศูนย์เรียนรู้ทั้งหมด ทำหน้าที่ในระบบการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการอบรม จำนวน 15 คน แบ่งเป็นวิทยากรกระบวนการ 13 คน ซึ่งต้องมีคุณสมบัติผ่านการอบรมการเป็นวิทยากรกระบวนการจากหลักสูตรวิทยากรกระบวนการของเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน จึงจะเป็นวิทยากรได้ และมีบุคลากรหลักอีก 2 คน ทำหน้าที่สนับสนุนประสานงานการดำเนินงานฝึกอบรม ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน้าที่
1	นายจันทร์ที ประทุมภา	ประธาน/วิทยากร
2	นายประสาร พลแสน	รองประธาน/วิทยากร
3	นายสุวัฒน์ชัย จำปามูล	ผู้ช่วยปราชญ์ชาวบ้าน/วิทยากร
4	นายคำมี มุ่งคุณ	เหรียญกิตติมศักดิ์/วิทยากร
5	นายประจวบ ชัยนา	เลขานุการ/วิทยากร
6	นางดวงจันทร์ จำปามูล	เลขานุการ/วิทยากร
7	นางบังอร สาลาด	ประชาสัมพันธ์/วิทยากร
8	นางอำพร มาลัยศรี	ปฏิคม/วิทยากร
9	นายวิจิต ประทุมภา	นักวิชาการศูนย์/วิทยากร
10	นายฉัฐพล จำปามูล	นักวิชาการศูนย์/วิทยากร
11	นายสาม ประหล่า	คณะกรรมการ/วิทยากร
12	นายเสรี เทียงนิน	คณะกรรมการ/วิทยากร
13	นายสมบุญ สาลาด	คณะกรรมการ/วิทยากร
14	นางสาวสุจิตตรา จำปามูล	นักคอมพิวเตอร์/ประสานงาน
15	นางสาวน้องนุช จำปามูล	ผู้ช่วยเลขานุการ/ประสานงาน

นอกจากคณะกรรมการทั้งหมดที่ทำหน้าที่บริหารจัดการและเป็นวิทยากรตามทักษะความสามารถทุกคนแล้ว ศูนย์เรียนรู้ยังมีบุคลากรทำหน้าที่บริการ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นสมาชิกในครอบครัวของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้และชาวบ้านในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นจำนวน 8 – 10 คน

2) งบประมาณ ศูนย์เรียนรู้มีแหล่งรายได้และการใช้จ่ายเงินทุนสำหรับการบริหารจัดการและดำเนินโครงการฝึกอบรม โดยสังเขป ดังนี้

รายได้ การดำเนินงานในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ จะใช้งบประมาณจากแหล่งทุนที่สนับสนุนส่งเสริมหรือผู้เข้ารับการอบรมจากส่วนต่าง ๆ โดยเฉลี่ยเป็นเงินสนับสนุนศูนย์เรียนรู้เหมาจ่ายในหลักสูตรปกติ 5 วัน 4 คืน ประมาณ 2,500 บาท ต่อคน หรือประมาณการเป็นค่าบริการสำหรับผู้เข้ารับการอบรมในจำนวนวันที่ยึดหยุ่นจากหลักสูตรปกติ เป็นเงิน ประมาณ 200 – 400 บาทต่อคนต่อวัน หรือตามความสามารถที่ผู้เข้ารับการอบรมจะจ่ายได้

รายจ่าย ศูนย์เรียนรู้ มีการบริหารจัดการรายจ่ายไว้เป็นมาตรฐานที่อยู่บนพื้นฐานความพอเพียง จากการจัดสรรเป็นค่าตอบแทนวิทยากร ค่าตอบแทนฝ่ายบริการ ค่าอาหาร ค่าบริการ

อำนวยความสะดวก ค่าวัสดุอุปกรณ์ ที่จ่ายโดยประหยัดหรือมีต้นทุนต่ำจากการใช้สิ่งที่คุณย่เรียนรู้อ หรือชุมชนผลิตได้เอง ส่วนที่เหลือจึงจัดเป็นค่าบริหารจัดการและค่าบำรุงศูนย์เรียนรู้ ถึงแม้จะเหลือน้อยหรือบางครั้งอาจจะไม่เพียงพอบ้างก็ไม่ใช่สิ่งที่เป็นปัญหา จากการประมาณการของนักวิจัย จะประมาณได้ว่า ศูนย์เรียนรู้จะบริหารจัดการให้มีค่าใช้จ่ายทั้งหมดประมาณ ไม่เกินร้อยละ 80 ของรายได้แต่ละครั้ง

3) **วัสดุ/อุปกรณ์** ศูนย์เรียนรู้ได้รับการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการบริการการฝึกอบรมจากส่วนราชการและภาคเอกชนอย่างพอเพียง และในส่วนที่จำเป็นต่อการดำเนินงานฝึกอบรม ได้แก่ ห้องอบรม เก้าอี้ โต๊ะ เครื่องนอน เครื่องครัว วัสดุเครื่องเขียน กระเป๋าส่วนตัว สำหรับผู้เข้ารับการอบรม ได้ใช้เงินรายได้ของศูนย์เรียนรู้ลงทุนจัดซื้อ จัดหามาใช้ที่เหมาะสมตามอัตรภาพของการเป็นศูนย์เรียนรู้ชุมชน

4) **สื่อการเรียนรู้** ศูนย์เรียนรู้มีสื่อการเรียนรู้พื้นฐานเหมาะสมกับการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านเครื่องขยายเสียง เครื่องฉายภาพจากดีวีดีและคอมพิวเตอร์ กล้องบันทึกภาพเคลื่อนไหวและภาพนิ่ง ประกอบการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ โดยมีสื่อประกอบการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ ทั้งอุปกรณ์การทำกิจกรรมกลุ่ม เอกสารคู่มือการปฏิบัติการ และเอกสารคู่มือการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์บริการแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้ทุกคนอย่างทั่วถึง

5) **การบริหารจัดการ** ศูนย์เรียนรู้ดำเนินการให้บริการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องมานับกว่าร้อยรุ่น จึงมีประสบการณ์และการเรียนรู้การบริหารจัดการในโครงการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การประชุมประจำสัปดาห์หรือตามวาระที่สำคัญ เป็น เครื่องมือในการขับเคลื่อน โครงการฝึกอบรม การประชุมจะเป็นสิ่งสำคัญในการทบทวนสถานการณ์ จากการรายงาน การประสานงานของผู้รับผิดชอบหลัก คือ พ่อสุวัฒน์ชัย จำปามูลและคุณดวงจันทร์ จำปามูล ทำให้มีแบบแผนของการเตรียมการดำเนินงานในลักษณะงานประจำอยู่แล้ว เมื่อถึงเวลาปฏิบัติ จึงเป็นเพียงแต่มีการประชุมเตรียมการ ทบทวนขั้นตอน หรือร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเสร็จสิ้น โครงการฝึกอบรมก็จะมีประชุมสรุปบทเรียนร่วมกัน เพื่อชี้แจงความต้องการและการประเมินผลภายในและหาแนวทางพัฒนาต่อไป

พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา กล่าวถึงประเด็นปัจจัยนำเข้าของการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม ที่สะท้อนให้เห็นถึง ความเข้มแข็งจนได้รับการยอมรับ ในเรื่องบุคลากร งบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์และการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม ไว้ว่า

“บริเวณพื้นที่รอบ ๆ จะเป็นฐานเรียนรู้หมดครับ ผมจะให้ทีมงานรับผิดชอบงานแต่ละอย่าง แต่ว่าเรารับรู้ด้วยกันหมด คนนี้รับหน้าที่อัดอิฐดินซีเมนต์ คนนี้รับหน้าที่ทำปุ๋ยหมัก คนนี้

รับหน้าที่การขยายพันธุ์พืช (เพาะเมล็ด เสริมราก ตอนกิ่ง เปลี่ยนกิ่ง) สามารถทำแทนกันได้ แต่ต้องแบ่งให้เค้ารับผิดชอบแต่ละเรื่อง เรามีแปลงตัวอย่างไว้ให้ศึกษาดูงาน ทั้งหมดเป็นแปลงที่ทำตามผม จากหมู่เพื่อน มาเป็นลูกหลาน คนรุ่นใหม่ ทั้งชุมชน มีแปลงหลักของวิทยากรทุกคนตั้ง 10 แปลง เอาไว้ให้ดู ตามแต่สภาพที่ทำกินของเกษตรกรที่อบรม เราถือว่าเราเป็นศูนย์ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติที่พิสูจน์ได้เลย”

“ผมจะเข้าไปในพิธีเปิดกับพิธีปิดเท่านั้น ที่เหลือให้เขาทำกันเอง บางครั้งผมต้องไปบรรยาย ไปประชุมที่อื่น ก็มีพ่อประสาน ที่อาวุโสเหมือนผมทำหน้าที่แทนได้หมด เงินทองก็ไม่ต้องตะ แวะให้เขาดูแลกันเอง ได้มาทำอะไร อย่างง่ายให้กินไป ก็อยู่ได้แล้ว ข้าวของ ผัก ปลา อยู่ในสวนในบ่อ ไม่มีต้นทุน หรือไม่พอกก็อาศัยจากแปลงของวิทยากร บอกชาวบ้านในชุมชน เขาก็เอามาส่งราคาไม่แพง แลผมยังได้ช่วยกันอีกด้วย เอกสารเกษตรเขาให้เป็นเล่มเลย แจกให้ทุกคน เอาไปใช้ได้เลย เขาส่งมาให้เยอะ”

“อาหารการกิน ที่อยู่ที่พัก ต้องจัดให้ผู้เข้าอบรมอย่างเหมาะสม แต่จะให้สบายเหมือนกับไปอบรมตามโรงแรมมันทำไม่ได้ แล้วก็ไม่ได้ด้วย ทำให้เคยตัว เลยหนีความจริงที่มันลำบาก อยู่นี้ต้องเหมือนอยู่บ้าน แต่ได้เรียนรู้ด้วย พวกเขาเข้านอนแล้ว เราถึงจะได้นอน วิทยากรอยู่กับเขาตลอด 24 ชั่วโมง มันอุ่นใจดี”

“เรื่องวิทยากรนี้สำคัญ ถ้าไม่ผ่านการอบรมจากเครือข่ายปราชญ์จะไม่ให้เป็นวิทยากรต้องเข้าไปเป็นทีม จะได้สังเกตวิธีของคนอื่น คอยระวังไม่ให้ผิดพลาดเพราะช่วยกันอยู่แล้ว แต่ต้องฟังกัน เด็กกว่าแก่กว่า ฟังกันได้ เขาดูแลกันเอง นาน ๆ ครั้งผมถึงจะพูดถึงบ้าง เป็นการให้เกียรติกัน ถ้าเป็นปัญหาผมจะเรียกคุย เคียงนี้ไม่มีแล้ว รู้ใจ ทนใจกันหมดแล้ว แต่ก็อยากให้พัฒนาความรู้ให้มากขึ้น ต้องรู้วิชาการถึงจะเป็นวิทยากรให้กับคนกลุ่มอื่น ๆ ได้ด้วย”

1.1.2.3 กระบวนการของการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

1) การวางแผนลำดับเนื้อหาการเรียนรู้อุณหภูมิเรียนรู้ดำเนิน โครงการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรพื้นฐานมานับกว่า 100 รุ่น โดยใช้การลำดับเนื้อหาการเรียนรู้อุณหภูมิจากหลักสูตรที่คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาการเป็นวิทยากรกระบวนการจากเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน ที่เชื่อได้ว่าเป็นหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเหมาะสมกับการอบรมเกษตรกร โดยทั่วไปได้เป็นอย่างดี และมีความยืดหยุ่นในเนื้อหาหากเพียงพอต่อการปรับลดหรือเพิ่มระยะเวลาการเรียนรู้ได้

2) การดำเนินกิจกรรม กิจกรรมการฝึกอบรมตามหลักสูตรพื้นฐาน ประกอบด้วย การประสานงานกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบที่สนับสนุนงบประมาณ ตัวเกษตรกรผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้สามารถเดินทางเข้าถึง มีความพร้อมต่อการอบรมโดยพร้อมเพรียง การเตรียมการการ

ลงทะเบียน รับเอกสาร จัดการที่พัก และตารางกิจกรรมการอบรม การใช้ชีวิตในศูนย์เรียนรู้ตลอด
 ระยะเวลาการอบรม โดยมีการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมที่กำหนดเป็นพื้นฐานทั่วไป ดังต่อไปนี้
 กำหนดการฝึกอบรมหลักสูตรปรับเปลี่ยนแนวความคิดภายใต้หลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง
 (วปอ.) ภาคประชาชน

วันที่ 1

10.00 - 11.00 น. รายงานตัว / ลงทะเบียน / รับประทานอาหารว่าง

11.00 - 12.00 น. พิธีเปิด “ทักษิณาวัตร” ความคาดหวัง “หัวใจสีชมพู”

12.00 - 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน

13.00 - 14.00 น. เกษตรผสมผสานเพื่อบ้านาญชีวิตสู่เศรษฐกิจพอเพียง (พ่อจันทร์ที่ ประ
 ทุมภา)

14.00 - 15.00 น. กิจกรรมแตก/ไม่แตก (เพื่อให้รู้จักการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้ชีวิตมี
 ความสุขและไม่มีความสุข รู้จักการวางแผนก่อนการทำงาน รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักการ
 บริหารจัดการทรัพยากร)

15.00 - 15.15 น. รับประทานอาหารว่าง

15.15 - 17.15 น. กิจกรรม “ทุกข์ของแผ่นดินไทย” และ “ทฤษฎีต้นไม้” (เพื่อให้ทุกคน
 ได้ทบทวนปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการดำรงชีวิต ทบทวนความทุกข์ของตนเองเกิดการปรับวิธีคิด
 และโลกทัศน์ให้เป็นแบบองค์รวม แลกเปลี่ยนแนวคิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน)

17.15 - 18.15 น. เดินแปลงศึกษาดูงาน เกษตรผสมผสานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

18.15 - 19.45 น. รับประทานอาหารเย็นและทำธุระส่วนตัว

19.45 - 20.45 น. บรรยาย “เชื่อมโยงทุกข์ของแผ่นดินไทย” (พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา)

20.45 - 21.15 น. สรุบทเรียน ตั้งประธานรุ่น และกัญจกติการ่วมกัน

วันที่ 2

05.00 - 08.00 น. ออกกำลังกาย-ทำธุระส่วนตัว-รับประทานอาหารเช้า

08.00 - 10.00 น. กิจกรรม “หัวใจทองคำ” (เพื่อสร้างเสริมให้ผู้เข้าอบรมรู้จักนิสัยตนเอง
 รู้จักนิสัยผู้อื่น เคารพตนเองและผู้อื่น ลดความหยิ่งทะนงเพื่อจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้)

10.00 - 10.15 น. รับประทานอาหารว่าง

10.15 - 12.00 น. การทำบัญชีครัวเรือน

12.00 - 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน

13.00 - 13.15 น. กลุ่มสัมพันธ์

13.15 - 14.15 น. การสอนวิธีการทำเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ และศึกษาดูงานในแปลงเกษตรกรรมของวิทยากรศูนย์เรียนรู้ -1

14.15 - 14.30 น. รับประทานอาหารว่าง

14.30 - 16.30 น. การทำปุ๋ยน้ำชีวภาพและการทำปุ๋ยหมักอินทรีย์ชีวภาพ

16.30 - 17.30 น. การปรับปรุงบำรุงดินด้วยเศษวัชพืชที่มีอยู่ในพื้นที่

17.30 - 18.30 น. กิจกรรมสื่อสาร

18.30 - 19.30 น. รับประทานอาหารเย็น ทำธุระส่วนตัว

19.30 - 20.30 น. สรุปบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

วันที่ 3

06.00 - 08.00 น. ทำธุระส่วนตัว-รับประทานอาหารเช้า-ออกกำลังกาย

08.00 - 09.00 น. กิจกรรม ต่อหลอด

09.00 - 10.00 น. ศึกษาดูงานการทำเกษตรแบบผสมผสานในพื้นที่ดินเค็ม -2

10.00 - 10.15 น. รับประทานอาหารว่าง

10.15 - 12.15 น. ศึกษาดูงานการทำเกษตรแบบผสมผสาน และสมุนไพรไล่สัตว์-3

12.15 - 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน

13.00 - 13.15 น. กลุ่มสัมพันธ์

13.15 - 15.15 น. สอนวิธีการขยายพันธุ์พืช ได้แก่ การตอน การเสริมราก การเปลี่ยนยอด การเพาะเมล็ดผักหวานป่า, ไม้ผล ไม้ยืนต้นและพืชตระกูลถั่ว

15.15 - 15.30 น. รับประทานอาหารว่าง

15.30 - 17.30 น. กิจกรรม สายธารชีวิต

17.30 - 18.30 น. การสอนวิธีเพาะถั่วงอกแบบตัดราก

18.30 - 19.30 น. รับประทานอาหารเย็น

18.30 - 19.30 น ทำธุระส่วนตัว.

19.30 - 20.30 น. สรุปบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

วันที่ 4

05.00 - 08.00 น. ออกกำลังกาย-ทำธุระส่วนตัว-รับประทานอาหารเช้า

08.00 - 10.00 น. บรรยายเรื่อง การขยายพันธุ์สัตว์

10.00 - 10.15 น. รับประทานอาหารว่าง

10.15 - 12.15 น. กิจกรรม “ฮักแพงแผ่นดินไทย” (เพื่อเสริมให้ผู้เข้าอบรมรู้จักวิเคราะห์ทางรอดจากวิกฤติต่าง ๆ ของสังคมไทยโดยอาศัยบทเรียนจากการดูงานของผู้ประสบความสำเร็จจากการพึ่งตนเอง)

12.15 - 13.00 น. รับประทานอาหารกลางวัน

13.00 - 13.15 น. กลุ่มสัมพันธ์

13.15 - 15.15 น. ฝึกปฏิบัติ การอัดอัฐิดินซีเมนต์

15.15 - 15.30 น. รับประทานอาหารว่าง

15.30 - 16.30 น. ศึกษาดูงาน การเผ่าถ่านด้วยถ่านน้ำมัน 200 ลิตร

16.30 - 17.30 น. การทำน้ำมันไบโอดีเซลจากน้ำมันพืชที่ใช้แล้ว

17.30 - 18.30 น. บรรยายเรื่อง คุณค่าและมูลค่าของไม้ยืนต้น (พ่ोजันท์ที่ ประทุมภา)

18.30 - 19.30 น. รับประทานอาหารเย็น ทำธุระส่วนตัว

19.30- 20.30 น. สรุปบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

วันที่ 5

05.00 - 07.30 น. ออกกำลังกาย-ทำธุระส่วนตัว-รับประทานอาหารเช้า

07.30 - 09.30 น. ทำแผนสู่การมีสุขภาพดี สุขภาพชีวิตดี และสิ่งแวดล้อมดี ภายใต้อำนาจ
เศรษฐกิจพอเพียง

09.30 - 09.45 น. รับประทานอาหารว่าง

09.45 - 11.45 น. นำเสนอแผนสู่การมีสุขภาพดี คุณภาพชีวิตที่ดี และสิ่งแวดล้อมที่ดี
ภายใต้อำนาจเศรษฐกิจพอเพียง

11.45 - 12.45 น. บรรยายสรุป การสร้างสุขแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง/แสดง
ความคิดเห็น/ตอบข้อซักถาม

12.45 - 13.15 น. รับประทานอาหารกลางวัน

13.15 - 14.15 น. พิธีปิดและเดินทางกลับภูมิลำเนา

จากรายการการฝึกอบรมทั้งหมดจะทำให้สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนเนื้อหา หัวข้อ
การฝึกอบรมได้ทั้งรายหัวข้อและรายเนื้อหา ที่ประกอบไปด้วย การจัดกิจกรรมการเตรียมความ
พร้อม การปลูกและสร้างจิตสำนึก การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิถีการปฏิบัติตามปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง ที่มีทั้งกิจกรรมบรรยาย กิจกรรมกลุ่มหรือเกม การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน แต่
เมื่อปรับเปลี่ยนแล้วจะต้องยังคงครอบคลุมเนื้อหาหลักทั้งหมดเพื่อการปรับเปลี่ยนชีวิตสู่ความ
พอเพียง

พ่อประสาร พลแสน อธิบายเพิ่มเติม ตอบคำถามที่มิวิจัยในความเห็นว่าการกิจกรรม
อบรมแน่นมาก ผู้เข้าอบรมจะเหนื่อยหรือเบื่อหรือไม่ ว่าวิทยากรศูนย์เรียนรู้สามารถร่วมกัน
พิจารณาปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมให้เข้ากับสถานการณ์ของกลุ่มผู้เข้าอบรมในแต่ละ
ละรุ่น “กิจกรรมไม่เยอะหรือท้อพากันไปตามธรรมชาติ ทำให้เหมือนอยู่บ้าน ไม่ให้ว่าง จะได้ไม่
คิดถึงบ้าน ให้อยู่กับการอบรม อยู่กับเพื่อน อยู่กับวิทยากร มีอะไรให้เรียน ให้รู้ ให้คิดอยู่เสมอ
อาหารการกินต้องให้พอดี ไม่มีขาด หิวก็บอก นอกเวลาที่ไม่ว่า ต้องดูแลให้ดี ให้เขามีความสุข เขา
รักเราเขาก็จะร่วมมือ เวลาอบรมก็จะได้ผล”

3) การเรียนรู้ การดำเนินการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ จะเน้นการเรียนรู้จาก
สถานการณ์จริง ควบได้ปฏิบัติจริง ด้วยความสนุกสนานเป็นกันเอง เอื้ออาทรต่อกันทั้งวิทยากรกับ
ผู้เข้ารับการอบรม และผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันเอง จึงเป็นกิจกรรมสันตนาการ การใช้เกมส์เพื่อ
การเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติจากสภาพจริงในแปลงเรียนรู้ที่หลากหลาย และใช้วิทยากรเป็นทีมอยู่
ตลอดเวลาในการอบรม

ตัวอย่างของการจัดการการเรียนรู้ด้วยเกมส์ ได้แก่ กิจกรรม ไข่แตกไม่แตก โดย
วิทยากรกระบวนการทุกคน เป็นการจัดกิจกรรมนี้ขึ้นมาเพื่อสร้างความสามัคคีในครอบครัว แต่ใน
ที่นี้เป็นการสร้างความสามัคคีให้กับเกษตรกร ซึ่งเปรียบเสมือนว่ามาจากครอบครัวเดียวกัน ได้มา
อยู่ด้วยกันเป็นระยะเวลา 4 คืน 5 วันด้วยกัน แบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็นกลุ่ม แต่ละกลุ่มจะต้อง
ร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยกันคิดและหาวิธีการ เพื่อไม่ให้ไข่ที่ปล่อยลงมาจากที่สูงแตก ผู้เข้าอบรม
ต่างให้ความร่วมมือกับกิจกรรมนี้เป็นอย่างดี มีความกล้าแสดงออก กล้าที่จะคิด กล้าที่จะพูด ทำ
ให้บรรยากาศทั้งข้างนอกและข้างในเป็นไปด้วยความสนุกสนาน สะท้อนเป็นบทเรียนว่าไข่ไก่ก็
เปรียบเสมือนใจของคนเราที่มีความเปราะบาง ต้องทะนุถนอมรักษาน้ำใจซึ่งกันและกัน ให้อภัย
ซึ่งกันและกัน ใช้เหตุผลคุยกันอย่าใช้อารมณ์ ก็จะทำให้ไม่เกิดรอยร้าวขึ้นมาในชีวิต ทำให้รู้ว่
การทำงานเป็นกลุ่ม ทำงานแบบพลิกแพลงเป็นการเสริมทักษะต่างๆ ทำให้รู้จักคิดรู้จักวางแผน
กิจกรรมต่าง ๆ ต่างก็มีองค์ความรู้ นำไปใช้ในการประกอบอาชีพและใช้ในชีวิตประจำวันได้

ลักษณะของการเรียนรู้ที่เป็นตัวอย่าง จะเห็นได้จากตัวอย่างการสอนด้วยเรื่องไก่ล่
ตัว เห็นได้จากสถานการณ์จริง ของพ่อสุวัฒน์ชัย จำปามูล ที่สอนเกษตรกรไปพร้อมกับการพาเดิน
แปลงทำกินของศูนย์เรียนรู้ว่า “คนเราไม่เคยโทษอะไรที่ต้นเหตุเลยจะโทษให้ร้ายที่ปลายเหตุ
ตลอด อย่าไปคิดอะไรมาคราบโคที่คนเราไม่ทำอะไรเลย แม้แต่กล้วยต้นเดียวที่เอาไปปลูกก็คิด
ยากแล้ว คือ มันง่า กลัวกล้วยจะไปง่าพืชชนิดอื่นที่อยู่ใกล้เคียง คนเราอยากกินอาหารไม่ใช่อยาก
เงินอยากทอง ข้าวก็ปลูกแล้ว ปลาก็มีแล้ว ไก่ก็มีแล้ว แต่สิ่งที่อยากกลับไปกินมาฆ่า อยากกิน
กล้วยเดี่ยว พ่อแม่ทำให้แล้วก็ไม่สนใจ และโดยเฉพาะลูกเรานั้นแหละไม่สนใจเลย มีแต่จะเอาเงิน

อย่างเดียว เหมือนกับพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ว่า คนทุกคนจะทำเหมือนกันไม่ได้ให้คนทุกคนเลือกทำความดีให้มากที่สุด คนดีต้องมีเยอะกว่าคนที่ไม่ดีให้คนดีควบคุมคนไม่ดี กฎหมายที่มาควบคุม คือ คีล 5 แต่ละคำความหมายออกมาดีหมด แต่เราจะทำได้แค่ไหน คีล 5 ข้อ เราปฏิบัติได้กี่ข้อ ข้อที่ 1 ทำได้ไหม ถ้าทำไม่ได้ ก็คือหลุดทั้ง 5 ข้อ ถ้าใครถือได้ข้อ 1 แต่ 4 ข้อถือไม่ได้ต้องเป็นเปรต ถือได้ 2 ข้อก็ยังเป็นเปรตในคราบมนุษย์ เราจะได้ข้อกี่ข้อก็ให้เราพิจารณาเอาเอง วันนี้เป็นวันสุดท้าย ผมจะพาผู้เข้าอบรมทุกท่านเดินชมแปลงใหม่ อายุ 1 ปี 3 เดือน ไม่ได้ปลูกพร้อมกันวันเดียวแต่จะทยอยทยอยปลูกและมีที่จุดบันทึก โดยวันที่ 9 เมษายน เริ่มขุดสระ แล้วก็เริ่มวางแผนการปลูกต้นไม้การไถ จากดินที่ไม่มีอะไรเลยก็เริ่มลงมือปลูกทีละต้น สองต้น พอเริ่มปลูกก็มีการจดบันทึก แปลงนั้นก็เปลี่ยนแปลงประวัติศาสตร์ เป็นแปลงตัวอย่างช่วงที่เรายังมีชีวิตอยู่ทำอย่างไรเราถึงจะมีประโยชน์ต่อตนเอง ประโยชน์ต่อครอบครัวต่อประเทศชาติ ด้วยน้ำมือเรา”

การเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในห้องอบรม แปลงเกษตรของวิทยากรที่มีภูมิสังคมที่ต่างกัน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นได้ยากในแหล่งเรียนรู้แห่งเดียวกัน ถือเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ตอบสนองตามลักษณะต่าง ๆ กันของผู้เข้ารับการอบรมได้ เช่น นอกเหนือจากแปลงหลักของศูนย์เรียนรู้ยังมีแปลงสาธิตเกษตรแบบผสมผสานของพ่อประจวบ ชัยนา ที่ใช้อธิบายและสาธิตวิธีการปลูกพืชและปลูกไม้ยืนต้นบนพื้นที่ดินเค็ม จนประสบความสำเร็จ ใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง แปลงของพ่อคำมี มุ่งคุณ ที่เน้นการทำแปลงทำกินให้เป็นป่าเพื่อคืนความสมบูรณ์ให้กับแปลงทำกินมากกว่าคาดหวังผลลัพธ์ทางการผลิตแต่ก็สามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้พอสมควรจากแปลงทำกินที่รกรงรังไปด้วยพืชนานาชนิด แปลงตัวอย่างการจัดการและพัฒนา ดินของพ่อเสรี เทียงนิน ในฐานะหมอดินประจำอำเภอชุมพวง ที่มีองค์ความรู้ทางการพัฒนาที่ดินเป็นบทเรียนในการถ่ายทอดความสำเร็จ แปลงของพ่อประสาน พลแสน ที่เน้นการปลูกพืชอาหารปลูกไม้เศรษฐกิจและสวนสมุนไพรตามทักษะด้านแพทย์แผนไทยของเจ้าของ และแปลงทำกินของวิทยากรอื่น ๆ ที่จะจัดให้ผู้อบรมได้เยี่ยมชมเรียนรู้ในละแวกใกล้เคียงกับศูนย์เรียนรู้

4) การประเมินผลการเรียนรู้ ศูนย์เรียนรู้มีแนวทางการจัดการการประเมินผลการเรียนรู้ใน 2 ลักษณะ คือ การประเมินด้วยแบบประเมินเพื่อเป็นหลักฐานให้กับหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ เมื่อแจกแบบประเมินและรับกลับ จะมีการจัดกลุ่มวิทยากรตรวจสอบผลการประเมินอย่างง่าย ๆ เพื่อรับรู้ผลการประเมินโดยรวม และส่งแบบประเมินทั้งหมดไป ที่พบว่าไม่เป็นที่ยินดีของผู้เข้ารับการอบรมเนื่องจากข้อจำกัดด้านการอ่านและความเข้าใจในคำถามเชิงประเมิน จึงพยายามเลือกใช้วิธีการนี้เท่าที่จำเป็น และมีการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ โดยการสังเกต การสนทนากับผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลาระหว่างการอบรม นำมาสนทนาหารือกันเอง

ของวิทยากรระหว่างช่วงพักการอบรม แล้วปรับปรุงหรือจัดการกับผลการประเมินได้ทันที วิธีการนี้ถึงแม้จะยังขาดความเชื่อถือและยอมรับได้จากบุคคลภายนอก แต่ถือได้ว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสำหรับการจัดการฝึกอบรมที่ตอบสนองผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดีและยังช่วยให้วิทยากรศูนย์เรียนรู้มีการประเมินร่วมกันตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องจนสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือกิจกรรมฝึกอบรมตอบสนองการฝึกอบรมได้ทันทีโดยไม่ต้องรอผลการประเมินแล้วจึงพิจารณาปรับเปลี่ยนในรุ่นต่อไป ที่ไม่ใช่ผู้เข้าอบรมที่เป็นผู้ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

“เรื่องเฝ้าดู เฝ้าสังเกต คอยสอบถามพูดคุย เข้าถึงตัวผู้อบรม เราจะให้ความสำคัญมากกว่าเราทำได้ดีเลยละ เพราะวิทยากรทุกคน ทำเหมือนกันหมด สอบถามพูดคุย ถามได้ทุกรุ่น แต่ละวันก็จะเอามาเล่าสู่กันฟัง ช่วยกันคิดปรับแก้ในวันต่อไป ปัญหาวันนี้มีรายวัน ไม่ใช่คอยดูหัวท้าย แล้วก็บอกดีหรือไม่ดี บรรดาพ่อ ๆ นี้จะเป็นขวัญใจ เวลาลากลับก็ร้องไห้ร้องไห้ให้ ขอเบอร์แล้วโทรกลับมาเล่าเรื่องก็ไม่ค่อย บางคนดีใจ ภูมิใจว่าเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ ภูมิใจมากโทรมาเล่าใหญ่ ประเมินกันแบบนี้ แต่ต้องแจกแบบประเมินเหมือนกัน ตามที่หน่วยงานเขากำหนด เอามาดูบ้าง ส่วนใหญ่ก็ดีใจ เพราะเขาประเมินว่าดี ถ้าไม่ดี เขายังไม่ให้เราทุกปี ปีหนึ่งมากกว่าศูนย์อื่นอีกนะ” ดวงจันทร์ จำปามูล ผู้ทำหน้าที่หลักด้านเอกสารการประเมินทั้ง โครงการฝึกอบรม อธิบายเรื่องการประเมินตามแบบของศูนย์เรียนรู้

1.1.2.4 ผลผลิตของการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

1) การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ศูนย์เรียนรู้สามารถดำเนินการโครงการฝึกอบรมในส่วนของคนที่ผู้เข้ารับการอบรมมีการเรียนรู้ มีความเข้าใจและทักษะในการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจากการติดตามและสังเกตความเปลี่ยนแปลงระหว่างการอบรมได้ในระดับที่ดี ทั้งการนำเสนออย่างเป็นทางการ การพูดคุยกันทั่วไป การซักถามรายละเอียดส่วนบุคคล เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากไม่สนใจรับรู้หรือหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมในห้องอบรมจนยอมรับการเรียนรู้ได้เป็นส่วนใหญ่ มีความสนใจในการเรียนรู้และลงมือฝึกปฏิบัติจริง มีความสุขในการเรียนรู้จากกิจกรรมที่จัดในการฝึกอบรม และมีความกระตือรือร้นที่จะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

“ในแต่ละรุ่นมันจะมีนักเรียนพิเศษอยู่ เราเรียกว่านักเรียนนอก ไม่ได้มาจากต่างประเทศหรอก มันชอบจะไปอยู่นอกห้องเรียนนอกห้องอบรม นอกวงกิจกรรม ทำเขาเยอะ บ้างก็หนีมากเพราะปมของตัวเอง จนลดไม่ได้ พวกนี้เราก็เฝ้าดูเขา หาวิธีต่าง ๆ ให้วิทยากรทุก ๆ คน หาโอกาสไปตะล่อม ไปเปิดโอกาสให้ค่อย ๆ เข้ามา ไม่ดูไม่ว่า ไม่เกินวันที่สองหรือหก นักเรียนนอกพวกนี้กลายเป็นนักเรียนในหมด พวกนี้จะเก่ง พอร่วมมือแล้วจะมีพลัง บางคนเข้ามาทำได้เลย

แต่พวกที่เหลือกำลังก็มีบ้าง แต่น้อย เพราะกระบวนการกลุ่มก็ช่วยได้เยอะ พอวันที่สองไปแล้วก็เบาเอาอยู่ มาพูดมาคุย มาถามโน่นถามนี่ ใช้ได้เลยละ”

2) การนำไปใช้ประโยชน์ พิจารณาจากความตั้งใจในการนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์จะมีในระดับหนึ่ง เช่น การลงทุนซื้อต้นกล้าพันธุ์ไม้ต่าง ๆ ไปปลูก การขอยืมหมายเลขโทรศัพท์ติดต่อกับวิทยากรเพื่อปรึกษาในการขยายผลจากการเรียนรู้ที่ไปทำเองที่บ้าน แต่กล่าวได้ว่ายังไม่อยู่ในระดับที่เชื่อได้ว่าจะมีการนำไปใช้ประโยชน์ได้มากเพียงพอต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสมหรือไม่ ในการดำเนินการฝึกอบรมในส่วนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะมีการจัดงบประมาณให้วิทยากรศูนย์เรียนรู้ติดตามผลการฝึกอบรมในระดับครัวเรือนพื้นที่ระดับอำเภอ ปีละ 1 ครั้ง ประมาณ 5 – 10 ครัวเรือน โดยการสุ่มตรวจและเยี่ยมชมแปลงทำกินของเกษตรกรที่ประสานขอให้เข้าไปติดตาม ที่ได้พบว่ามีแม้จะพบเห็นจากการตรวจเยี่ยมติดตามในจำนวนไม่มากนัก แต่เกษตรกรส่วนใหญ่ที่เสนอเป็นแปลงตรวจเยี่ยมจะสามารถนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี มีความเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพที่ทำกินเป็นเกษตรผสมผสาน ได้รับความสำเร็จและมีความสุขจากการมีอยู่มีกินจากการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแบบอย่างที่ดีในชุมชนได้ แต่สำหรับ โครงการฝึกอบรมอื่น ๆ ทางหน่วยงานสนับสนุนงบประมาณจะเป็นผู้ดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมในระดับพื้นที่เอง และสิ่งที่น่าจะกล่าวได้ว่าผลการฝึกอบรมได้ส่งผลกระทบต่อกระตุ้นการเรียนรู้ในระดับกลุ่มย่อยของเกษตรกรต่าง ๆ ที่ผ่านการฝึกอบรมไปในระดับหนึ่ง คือ การรวมตัวกันเป็นกลุ่มเล็กในระดับครัวเรือนหรือแกนนำชุมชนเข้ามาขอเรียนรู้ดูงานที่ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ ที่คณะนักวิจัยได้พบเห็นเป็นประจำตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย และได้พบเห็นการให้การต้อนรับ ดูแล เอื้ออาทรต่อเกษตรกรที่เข้าศึกษา โดยพ่อจันทร์ที่ ประทุมภาและครอบครัวที่แสดงออกถึงความยินดี ความพร้อมในการให้การต้อนรับ เพิ่มเติม แลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยไม่มีท่าทีของการที่จะต้องได้รับค่าตอบแทนหรือค่าบำรุงศูนย์เรียนรู้แต่อย่างใดเสมอเหมือนกันกับทุกกลุ่ม เพียงแต่เมื่อมีการติดต่อเข้ามาเป็นหมู่คณะก็จะมีบริการอาหารกลางวันในอัตราคนละ 50 – 70 บาท ตามความสามารถของผู้เข้าศึกษาดูงาน จึงนับเป็นการสร้างเงื่อนไขเปิดให้มีการติดตามผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้อีกด้วย

เกษตรกรจากบ้านคอนเสียว อ.บัวลาย จ.นครราชสีมา ให้ความเห็นเมื่อผ่านการอบรมจากศูนย์เรียนรู้ไว้ว่า “วันแรกที่ยังไม่ได้คาดหวังอะไรเพราะไม่เห็นจริงๆ จนถึงวันนี้ถือว่าคุ้มมาก ๆ ที่ได้มาอบรมที่นี้ ภูมิใจ ก่อนที่จะได้มาอบรมสิ่งที่เราทำอยู่บ้านหรือว่าการค้าขาย การครองชีพ การใช้ชีวิตในครอบครัวไม่สำเร็จซักอย่างจากที่ทำหลาย ๆ อย่าง กิจการในส่วนครัวเรือนเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่มีความคิดในด้านการเกษตรเลย ได้มาครั้งนี้ถือว่าคุ้มมากที่สุด ได้ความรู้ตั้งเยอะ คนเราเมื่ออยู่ในโลกมีเดามาก่อน ถือว่ามา ณ ตรงนี้สว่างแล้วครับ กับการที่เรา

ได้มาเห็นสิ่งที่พ่อจันทร์ที่ทำทุกอย่าง การใช้จ่ายเงินทองในครอบครัวจะมีการทำบัญชีรายรับรายจ่าย กินทุกอย่างที่ปลูก ปลูกทุกอย่างที่กิน เพราะต้นขึ้นมาอยู่บ้านอย่างต่ำ 60 บาทต่อวัน ซื้อมันก็ไม่กินพืชผักสวนครัวก็ซื้อเหมือนเดิม 5 บาท 10 บาท ซื้อมันนอนเป็นอย่างนี้มาประมาณ 7-8 ปีได้แล้ว ซื้อมันอย่างเดียวของตัวเองมีอยู่เท่า ๆ ก็ไม่พอกันกิน 100 คน จะมีอยู่ 5 คนที่ไม่ซื้อ เหลือ 95 คนซื้อหมดเลย”

พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา เล่าเรื่องผลการพัฒนาคนให้ที่มิวิชัยฟังว่า

“เรามีลูกศิษย์ที่เก่ง ๆ ประสบความสำเร็จจากการอบรมไปจากเรามากนะ เป็นเครือข่ายเลย อยู่กันตามต่าง ๆ ต่างจังหวัดก็มีเยอะ ที่สำเร็จ คือ เขาเอากลับไปทำได้ ทำอย่างผมนี้แหละ มีอยู่มีกิน ไม่เป็นหนี้แรก ๆ ก็เหมือนกัน เพื่อนบ้านก็จะคอยว่า ว่าทำไปทำไมเสียที่นำมาปลูกต้นไม้ แต่พอทำได้ มีของกิน ของใช้ จากสวนเล็กในที่นา มีความสุขที่ได้อยู่ในแปลง อากาศดี สุขภาพดี มีเยอะแยะ พาอาจารย์ไปดูได้ ที่ไม่ทำก็มี แต่ไม่ใช่ไม่รู้นะ มันเป็นเรื่องของความขี้เกียจไม่อดทน ไม่ขยันหมั่นเพียร อบรมแล้วก็เสียเปล่า อย่าไปดู ต้องดูเกษตรกรต้นแบบ พวกนี้เอาจริง”

“ที่นี้มีคนเข้ามาขอดูงานเป็นประจำ อาทิตย์หนึ่งอย่างน้อยก็หนึ่งกลุ่ม นี้ไม่รวมคณะใหญ่ ๆ นะ ส่วนใหญ่พอเขาอบรมกับเราแล้ว มีโอกาสก็จะพากันมาเลย เป็นครอบครัวบ้าง เป็นกลุ่มเล็ก ๆ บ้าง เราก็ดีใจ ด้อนรับหมด เหมือนกัน เขากลับไป ก็ไปชวนกันมาอีก บางคนมาซ้ำกันหลายครั้ง อยากรู้จริง อยากรู้เพิ่ม ลองดูที่สมุดเยี่ยมชมก็ได้ เรามีบันทึกไว้นะ”

1.1.2.5 ข้อมูลย้อนกลับของการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

ข้อมูลย้อนกลับของ โครงการฝึกอบรมเกิดจากการประเมินผู้เข้ารับการอบรมทั้งจากแบบสอบถาม การสังเกต การพูดคุยซักถามตลอดการอบรม และการสรุปบทเรียนประจำวันของคณะวิทยากร การรับฟังข้อคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่หรือผู้แทนหน่วยงานที่เป็นผู้สนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมรวมถึงขอรับทราบผลการประเมินการดำเนินการฝึกอบรมที่ศูนย์เรียนรู้เป็นผู้เก็บข้อมูลนำส่งให้กับหน่วยงาน เป็นข้อเท็จจริงที่ซ้ำ ๆ กันของการฝึกอบรม คือ

1) คุณภาพของผู้เข้ารับการอบรมมีผลต่อการเรียนรู้ เกษตรกรที่สมัครใจเข้าอบรมจะมีพื้นฐานและความตั้งใจดีกว่าเกษตรกรที่ต้องเข้ารับการอบรมตามเงื่อนไขของหน่วยงานสนับสนุน แต่หน่วยงานสนับสนุนก็รับทราบข้อเท็จจริงนี้จึงมีส่วนช่วยหนุนเสริมในการกำหนดการคัดกรองและมาตรการที่เกษตรกรผู้เข้าอบรมต้องปฏิบัติระหว่างการอบรมที่ช่วยให้ความตั้งใจรับการเรียนรู้ได้มากขึ้น แต่จะไม่สามารถเลือกปฏิบัติในการไม่รับหรือส่งกลับได้

2) ผู้เข้ารับการอบรมมีความคาดหวังต่อบริการความสะดวกสบายเกินกว่าความสามารถและเป้าหมายการให้บริการที่ศูนย์เรียนรู้กำหนดไว้ เป็นข้อจำกัดที่ศูนย์เรียนรู้ต้องใช้งบการเงินของตนเองในการจัดระบบบริการที่สมบูรณ์จากงบประมาณฝึกอบรมต่อคน ไม่มีงบเงิน

ลงทุนสนับสนุน มีผลต่อการจัดพื้นที่ใช้สอยของครอบครัวมาเพื่อสนับสนุนการฝึกอบรม การบำรุงรักษา แต่จะเห็นได้ว่าศูนย์เรียนรู้ได้พยายามปรับปรุงในด้านนี้ให้เหมาะสมตามอัธยาศัย

3) ผู้เข้ารับการอบรมต้องการเอกสาร คู่มือ หนังสือที่เกี่ยวกับการอบรม แต่มักจะไม่ให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์ จึงเป็นการร้องขอที่มีความสูญเปล่าสูง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านการอ่าน ขาดนิสัยการเรียนรู้จากการอ่าน แต่มีความอยากได้ในสิ่งที่เป็นรูปธรรมไว้ก่อน จึงมีความพยายามที่จะสร้างความพอประมาณของเอกสารกับการจัดการเรียนรู้แบบอื่น ๆ มากกว่าการตอบสนองความต้องการในเอกสารทั้งหมด ถึงแม้ว่าจะมีความพร้อมในด้านนี้อยู่พอสมควร

4) ความตั้งใจในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้าอบรมจะมีอยู่ในระดับมากในระหว่างการอบรม แต่จะมีความกังวลอยู่บ้างในด้านความพร้อมทางทรัพยากร คือ น้ำ ความไม่มีเวลา เนื่องจากจะต้องออกไปทำอาชีพเสริมเพื่อหารายได้มาตอบสนองความจำเป็นก่อน อันจะสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการสร้างการเรียนรู้ที่ต้องทำให้ข้อจำกัดดังกล่าวไม่เป็นข้อจำกัดอีกต่อไป ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ จำเป็นจะต้องร่วมกันแสวงหาแนวทางที่ดีกว่าเดิม ทั้งที่ยังไม่มีผู้ใดเรียกร้องกันมาก่อน

5) ภาพรวมของการให้บริการทั้งด้านอาหาร วิทยากร ความรู้และความสะดวกสบายอยู่ในระดับที่ดี ผู้เข้าอบรมมีความสุขกับบริการทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะความเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรและความตั้งใจของวิทยากร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ทำให้ต้องตั้งใจเรียนรู้และบทเรียนของปราชญ์ชาวบ้านอย่างพอจันทร์ที่ ประทุมภา จะเป็นแรงบันดาลใจให้กลับไปตั้งใจใช้ความรู้ทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัวให้ได้

ความเห็นเป็นผลการประเมินย้อนกลับที่สะท้อนประเด็นต่าง ๆ ข้างต้น ได้แก่

“วิทยากรและการให้บริการ ดีมาก พอใจในทีมงานวิทยากรชัดเจนในการให้ความรู้ ความบันเทิงก็มีการสลับซับซ้อนเปลี่ยนกับเนื้อหาทางวิชาการ จุดที่พอจันทร์ที่ได้มาขึ้นอยู่กับตรงนี้ถือว่าครบทุกอย่างแล้วครับทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติ”

“จะนำสิ่งที่ได้กลับไปทำที่บ้าน สิ่งแรกพอกลับถึงบ้านต้องกลับไปคิดว่าไปวางแผนว่าเราต้องทำอะไรก่อนหลัง พื้นที่ที่ทำการเกษตรก็ยังไม่ใช้พื้นที่ของตัวเอง โดยแท้จริงเพียงแต่มีการแบ่งไว้แล้วแต่ยังไม่มีการ ोनอะไรที่แน่ชัด”

“อาหารอร่อยมาก ขอบคุณแม่ครัว มีให้ไม่ขาด แต่ที่นอนลำบากหน่อย น่าจะดีกว่านี้ ตอนแรกกลัวจะคิดถึงบ้าน คิดถึงลูก พออยู่ไปก็ดี ไม่เหงา วิทยากรคอยตามคอยถาม เพื่อนใหม่ก็น่ารักดี ได้เพื่อนเอาไว้หารือกัน”

“ตอนอบรมก็ได้อยู่หอกร คิดว่าง่าย ๆ ดี ทำไมเราไม่ทำ แต่พอเปรียบกับที่บ้าน มันคงทำได้ยาก น้ำนะแหละสำคัญ มันแล้ง ไม่มีน้ำ เก็บก็ไม่อยู่ จะเหมือนบ้านพอจันทร์ที่ได้อย่างไร”

ภาพที่ 1 กิจกรรมการดำเนินงานฝึกอบรม



1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาชุมชน การพิจารณาความเหมาะสมและการกำหนดแผนงาน โครงการและการจัดการ และการปฏิบัติตามโครงการ ทั้งจากที่ได้ดำเนินการร่วมกับแผนงานวิจัย, โครงการวิจัยย่อยและในการวิจัยนี้เอง ได้ผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเป็นข้อมูลในระดับโครงการวิจัย คือ ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารจัดการและดำเนินการจัดการการเรียนรู้และผลการตัดสินใจวิเคราะห์ กำหนดและการปฏิบัติโครงการหรือกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาของโครงการวิจัยเองและเป็นข้อมูลสรุปสำหรับสนับสนุนข้อมูลการเรียนรู้แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับแผนงานวิจัยเพื่อบูรณาการกับโครงการย่อย อื่น ๆ โดยได้ข้อสรุปตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ตั้งแต่การกำหนดภารกิจหรือเป้าหมาย การตรวจสอบต้นทุน เพื่อนำไปพัฒนาเป็นการวางแผนสำหรับอนาคตของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในขั้นตอนต่อไป ดังต่อไปนี้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดภารกิจหรือเป้าหมาย ของโครงการฝึกอบรม

การกำหนดภารกิจ หรือเป้าหมาย ของโครงการฝึกอบรมจากการประเมินแบบเสริมพลัง เกิดจากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลบริบทและข้อมูลพื้นฐานของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมมาทบทวน ประกอบกับการดำเนินกิจกรรมการประชุมกลุ่มเพื่อจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินเบื้องต้นใน โครงการฝึกอบรมที่นักวิจัยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม มาร่วมกันกับคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ที่เป็นวิทยากรทั้งหมด วิเคราะห์ เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่เป็นเงื่อนไขที่แท้จริงของความคงอยู่และยั่งยืนในการให้บริการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ แล้วจึงพิจารณา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับบริการฝึกอบรม ได้ข้อสรุปว่า ภารกิจของโครงการฝึกอบรม คือ การเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ผลจริงในด้านการทำอาชีพเกษตรกรรมบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ให้บริการการฝึกอบรมแก่เกษตรกรทั่วไปเป็นหลัก มีเป้าหมายให้เกษตรกรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ มีความพร้อม มีความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในการกลับไปดำรงชีวิต ประกอบอาชีพ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฟังพาอาศัย การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ที่มีศูนย์เรียนรู้อาสาเป็นผู้ประสานเครือข่ายได้ตลอดไป

พอจันทร์ที่ ประทุมภา อธิบายถึงการรับคนเข้าอบรมว่าสำคัญกว่ารายได้ที่จะได้รับ เพราะเป้าหมาย คือ ต้องการพัฒนาคนนั่นเอง

“เราเปิดกว้างไว้เลย ใครมาก็ได้รับได้หมด เงินทองไม่มีก็ไม่ว่าถ้าตั้งใจมากันจริง บางคนไม่มีเงินเราก็ยอมออกให้รับผิดชอบเอง แต่เอาไปใส่ในรุ่นฝึกอบรมเพิ่มได้รุ่นละ 4-5 คน มากกว่านั้นก็ไม่ใช่ เพราะเราต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายเอง แต่ส่วนใหญ่รศ.กับกระทรวงเกษตรเขาให้เงินรายหัวมาแล้ว เขาก็ดีไม่เข้มงวด ที่จะให้คนเข้าเพิ่ม แต่ไม่ให้เงินเพิ่มนะ ก็ไม่เป็นไร”

พอประจวบ ชัยนา สะท้อนความคิดเห็นจากการได้ทำงานวิจัยร่วมกันกับนักวิจัย ในประเด็นการเรียนรู้จากการวิจัย การเสริมพลังให้กับกรรมการศูนย์เรียนรู้

“ตอนแรกก็ไม่เข้าใจหรอกว่าจะเสริมพลังกันมันเป็นอย่างไร รู้ว่าถ้าประเมินมันก็ต้องมีที่ดีที่ไม่ดี เราก็อ่ากันอยู่แล้ว รศ.ก็ให้แจกแบบประเมิน เกษตรก็ให้แจกแบบประเมิน คนอบรมเขาก็ตอบ เอามาดูมีแต่ขีดในช่อง พอเห็นละว่าอยู่ในฝั่งดีเป็นส่วนใหญ่ ทำมาหลายรุ่น เคาไว้ได้เลยว่าเขาจะชอบอะไร บ่นอะไร ที่หลับที่นอน พัดลม มีโคนแน่ แต่วิทยากรนี่ไม่ได้เข้าข้างตัวเอง ยังไม่เคยโดนว่าให้เสียใจ ที่นี้พอบอกว่าประเมินแบบเสริมพลัง ก็ต้องมาดูว่ามันจะมีพลังขึ้นตรงไหน พลังใจหรือใจ หรือพลังอะไร อาจารย์บอกว่าไม่รู้เหมือนกัน ให้ลองคิดกันดู เราก็อ่าพื่อเห็นว่าเราประเมินไป เราก็อ่ารู้เอง ได้รู้วิธี รู้เงื่อนไขว่าต้องเอาของจริงมาว่ากัน แล้วค่อยปรับค่อยแก้ มันมีพลังขึ้นมา มีแรงให้เราขยับ มีแรงให้เราได้พัฒนาทันต่อ ใช้ไหมครับ”

1.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการประเมินผลแบบเสริมพลัง จากการตรวจสอบต้นทุน

การดำเนินการประเมินผลแบบเสริมพลัง ในการตรวจสอบต้นทุนจากการศึกษาบริบทของการให้บริการฝึกอบรม การประเมินด้วยกระบวนการเชิงระบบร่วมกันของนักวิจัยและกรรมการศูนย์เรียนรู้ ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ในการประเมินตนเองของกรรมการศูนย์เรียนรู้ โดยพิจารณาจากภารกิจหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน ด้วยการใช้แบบสอบถามการประเมินบริการฝึกอบรมกับผู้รับบริการในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม และการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่มคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ได้ผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ดังนี้

1.2.2.1 การประเมินจากผู้เข้ารับการอบรม การตรวจสอบต้นทุนในการบริหารจัดการและดำเนินโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการประเมินของผู้เข้ารับการอบรม โดยการแจกแบบสอบถามให้ผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นเกษตรกรรุ่นหนึ่ง เป็นผู้ประเมินหลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว ได้ผลเป็นข้อสรุปตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าอบรมกับศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	28	60.87
หญิง	18	39.13
อายุ		
15-25 ปี	6	13.04
26- 35 ปี	10	17.39
36 – 45 ปี	8	17.39
46 – 55 ปี	15	32.61
56 ปี ขึ้นไป	9	19.57
การศึกษา		
ต่ำกว่าประถมศึกษา	5	10.87
ประถมศึกษา	32	69.57
มัธยมศึกษา	7	15.22
อนุปริญญา	2	4.35
อาชีพหลัก		
ทำนา	18	39.13
ทำไร่	15	32.61
รับจ้าง	10	21.74
ทำนาและทำไร่	3	6.52
รวม	46	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย(ร้อยละ 60.87) อายุระหว่าง 46 - 55 ปี (ร้อยละ 32.61) การศึกษาระดับประถมศึกษา(ร้อยละ 69.57)และมีอาชีพหลักโดยรวม คือ ทำนา ทำไร่ (รวมร้อยละ 93.48)

ตารางที่ 3 แสดงสาเหตุที่เข้ารับการอบรม ของผู้เข้าอบรมกับศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอ
จันทร์ที่ ประทุมภา

อันดับที่	สาเหตุที่เข้ารับการอบรม	จำนวน(ราย)
1	มีคนรู้จักชวนให้มา บอกว่าไม่เสียค่าใช้จ่าย	28
2	หน่วยงานเกษตรชนวนมา	10
3	อบต.ส่งมา	4
รวม		42

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมจะอธิบายสาเหตุที่มาเข้ารับการอบรมที่ศูนย์เรียนรู้
แห่งนี้ว่า มีคนรู้จักชวนให้มา บอกว่าไม่เสียค่าใช้จ่าย เป็นอันดับแรก รองลงมา คือหน่วยงาน
เกษตรชนวนมา และที่น้อยที่สุด คือ อบต.ส่งมา

ตารางที่ 4 แสดงความคาดหวังที่จะได้รับจากการอบรม ของผู้เข้าอบรมกับศูนย์เรียนรู้
เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา

อันดับที่	ความคาดหวังที่จะได้รับจากการอบรม	จำนวน(ราย)
1	อยากได้ความรู้ทำเกษตรผสมผสาน	22
2	อยากเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง	10
3	อยากได้เทคนิคขยายพันธุ์พืช	8
รวม		40

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากการอบรม ที่
ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ว่า อยากได้ความรู้ทำเกษตรผสมผสาน เป็นอันดับแรก รองลงมา คืออยากเรียนรู้
เศรษฐกิจพอเพียง และ อยากได้เทคนิคขยายพันธุ์พืชเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 5 แสดงการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันของผู้เข้าอบรมกับศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา

อันดับที่	การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน	จำนวน(ราย)
1	การขยายพันธุ์พืช	22
2	การทำบัญชีครัวเรือน	10
3	การเป็นอยู่อย่างพอเพียง	5
รวม		37

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมมีความเห็นที่จะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันที่ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ว่า ความรู้เรื่องการขยายพันธุ์พืชเป็นอันดับแรก รองลงมา คือการทำบัญชีครัวเรือน และ การเป็นอยู่อย่างพอเพียง เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 6 แสดงความเห็นในผลของการฝึกอบรมที่มีต่อผู้เข้าอบรมกับศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประทุมภา

อันดับที่	ผลของการฝึกอบรม	จำนวน(ราย)
1	ทำให้มีความรู้ มีเทคนิคไปใช้เรื่องการเกษตร	20
2	ทำให้ได้คิดเรื่องการทำให้พอเพียง	12
3	จะได้เอาไปทำได้เอง ไม่ต้องพึ่งใคร	6
รวม		38

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมมีความเห็นเรื่องผลของการเข้าอบรมกับศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ว่า ทำให้มีความรู้ มีเทคนิคไปใช้เรื่องการเกษตร เป็นอันดับแรก รองลงมา คือทำให้ได้คิดเรื่องการทำให้พอเพียงและ จะได้เอาไปทำได้เอง ไม่ต้องพึ่งใครเป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 7 แสดงผลการประเมินเป็นระดับความเห็นเฉลี่ยที่ผู้เข้าอบรมประเมินการดำเนินโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้

รายการประเมิน การดำเนินโครงการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความเห็น	ความหมาย
1. ความรู้ความสามารถเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวิทยากร	3.8	มาก
2. พฤติกรรมการถ่ายทอดให้เกิดการเรียนรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวิทยากร	3.3	ปานกลาง
3. ความสนใจ พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมด้วยกันเองในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	2.9	ปานกลาง
4. จำนวนเอกสารประกอบการอบรม สอดคล้องกับเนื้อหาและรูปแบบของการอบรม	2.9	ปานกลาง
5. การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ ในด้าน การจัดการเวลา การสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์กับผู้เข้ารับการอบรม	4.3	มาก
6. การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ ในการสนับสนุน บริการอำนวยความสะดวกแก่วิทยากรและผู้เข้าอบรม	4.5	มากที่สุด
7. สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในด้านสถานที่ อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศและแสงสว่าง	3.8	มาก
8. สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในด้านระบบเสียง และอุปกรณ์การฝึกอบรม	3.2	ปานกลาง
9. ความเหมาะสมของหลักสูตรและหัวข้อวิชา	3.8	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการประเมิน การดำเนินโครงการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย ระดับ ความเห็น	ความหมาย
10. วิธีการดำเนินการฝึกอบรมของวิทยากร	4.2	มาก
11. ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม	4.3	มาก
12. การบริหารจัดการโครงการฝึกอบรม	3.9	มาก
13. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้เข้าอบรม	4.5	มากที่สุด
14. ความคุ้มค่าในการเข้ารับการอบรม	4.1	มาก
15. การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หลัก	3.9	มาก
16. ความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น	4.3	มาก
17. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวัง	3.7	มาก
18. ผลที่หน่วยงานที่สนับสนุนการฝึกอบรม ได้รับ	4.1	มาก
19. ทักษะและความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการ อบรม	3.6	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นผลการประเมินเป็นระดับความเห็นเฉลี่ยที่ผู้เข้าอบรมประเมินการดำเนินโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ประเด็นการดำเนินกิจกรรมโครงการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับที่ผู้เข้าอบรมให้ความเห็นว่าพอใจมากเป็นส่วนใหญ่ แต่จะมี ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ พฤติกรรมการถ่ายทอดให้เกิดการเรียนรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของวิทยากรความสนใจ พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมด้วยตนเอง ในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวนเอกสารประกอบการอบรม สอดคล้องกับเนื้อหาและรูปแบบของการอบรม สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในด้านระบบเสียง และอุปกรณ์การฝึกอบรม โดยมีระดับความพอใจมากที่สุดเป็น การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์เรียนรู้ในการสนับสนุน บริการอำนวยความสะดวกแก่วิทยากรและผู้เข้าอบรมและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้เข้าอบรม

ตารางที่ 8 แสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อระบบการฝึกอบรมในด้านความสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง(จำนวน/ร้อยละ)

ระบบการฝึกอบรม	สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					รวม จำนวน/ ร้อยละ
	พอ ประมาณ	มี เหตุผล	ภูมิ คุ้มกัน	ความ รู้	คุณ ธรรม	
1. การดำเนินงานฝึกอบรม ตลอดช่วงเวลาที่เข้า ฝึกอบรม	10 17.86	8 14.29	9 16.07	12 21.43	17 30.36	56 100.00
2. ผลที่ได้เป็น ความรู้ ความ เข้าใจ ประโยชน์ เพื่อน ที่ เกิดขึ้นจากการเข้าอบรม	11 17.74	10 16.13	8 12.90	15 24.19	18 29.03	62 100.00
3. ผลดีที่จะเกิดขึ้นแก่ หน่วยงานที่ส่งให้อบรม และตัวเอง	6 13.04	7 15.22	10 21.74	15 32.61	8 17.39	46 100.00

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อระบบการฝึกอบรมในด้านความสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนใหญ่จะประเมินในด้านคุณธรรมกับความรู้ในทั้ง 3 ปัจจัย แต่จะประเมินให้จำนวนน้อยรายในกลุ่มคุณลักษณะพอประมาณ ความมีเหตุผลและภูมิคุ้มกัน

ตารางที่ 9 แสดงข้อเสนอแนะของผู้เข้าอบรมต่อการพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น

อันดับที่	ข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบการฝึกอบรม	จำนวน(ราย)
1	ควรเพิ่มเวลาให้ได้ฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น	15
2	ควรจัดให้คนอบรมมีไม่มากนักจะได้เรียนรู้ทั่วถึง	12
3	ควรปรับปรุงสถานที่ฝึกอบรมให้สะดวกสบายกว่านี้	4
รวม		31

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าข้อเสนอแนะของผู้เข้าอบรมต่อการพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น จะเป็นการเพิ่มเวลาให้ได้ฝึกปฏิบัติให้มากขึ้นเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ควรจะจัดให้คนอบรมมีไม่มากนักจะได้เรียนรู้ทั่วถึงและเป็นอันดับสุดท้าย ควรปรับปรุงสถานที่ฝึกอบรมให้สะดวกสบายกว่านี้

1.2.2.2 การสรุปบทเรียน การวิพากษ์และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมการประเมินแบบเสริมพลัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินของผู้เข้ารับการอบรม และการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่มคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ได้นำไปใช้ในกระบวนการตรวจสอบต้นทุน โดยการสรุปบทเรียน การวิพากษ์และสรุปเป็นผลการดำเนินกิจกรรมการประเมินแบบเสริมพลังในขั้นตอนนี้ ดังต่อไปนี้

1.2.2.2.1 การรวบรวมข้อมูล (taking stock) ประกอบด้วย การประเมินระบบการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมและการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโครงการฝึกอบรมก่อนการประเมิน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การประเมินระบบการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรมในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลสะท้อนย้อนกลับ ประกอบด้วย

ก) การประเมินปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม ได้แก่ สภาพการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม ประเมินโดยรวมได้ว่า มีการดำเนินงานได้ในระดับที่ดี ยังคงได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง แต่อาจจะต้องมีการพิจารณาปรับระบบบริหารจัดการ พัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ที่หลากหลาย รองรับความเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นได้มาก คือ การมีผู้เข้ารับการอบรมจากหลากหลายอาชีพมากขึ้น ผลการประเมินปัจจัยทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสื่อการเรียนรู้ ล้วนแต่อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามอัตภาพของแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ที่มีบางส่วนดีกว่าศูนย์เรียนรู้อื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ทั้งคุณภาพ ความสามารถและความยืดหยุ่นในการรองรับความต้องการที่หลากหลาย แต่ก็มีข้อจำกัดในการลงทุนที่อธิบายได้ด้วยความพอเพียง ที่อาจจะเป็นการทำเกินตัว เกินไปจากความเป็นเกษตรกรที่มีความรักในการแบ่งปันความรู้ไปสู่ธุรกิจบริการฝึกอบรม

ปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจถึงความเสี่ยงของความยั่งยืนในการให้บริการของศูนย์เรียนรู้ จะอยู่ที่ความเปราะบางของการเป็นศูนย์เรียนรู้ของเอกชนที่ต้องพึ่งพาตนเอง ส่วนราชการจะมาลงทุนสนับสนุนในที่ของเอกชนได้อย่างจำกัดมาก ทั้งที่ได้กลายเป็นบริการสาธารณะไปโดยปริยาย ขาดภูมิคุ้มกันจากภาพลักษณ์ของคนในสังคมที่ไม่เข้าใจบริบทศูนย์เรียนรู้แล้วเรียกร้องเกินกว่าศูนย์เรียนรู้จะให้บริการได้ จนนำไปสู่การยุติบทบาทเหล่านี้ไปในที่สุด

“บางคนเขาไม่เข้าใจ คิดว่าราชการเขาให้เงินเรามาทำ ต้องบริการให้ดี ต้องดูแล จัดหาน้ำทำ อาหารการกิน เอกสาร ความสะดวกสบาย อยากมาดูงานเศรษฐกิจพอเพียง แต่ไม่มีอะไรพอเพียงเลยก็มี บ่นว่าลำบากก็มี ก็ต้องอธิบายกันไป อดทนบ้าง ถ้าทำให้ได้ก็ทำให้ ที่เกินไปก็ตั้งชี้แจง ส่วนใหญ่ก็รับฟังดี มีส่วนน้อยที่ทำให้เสียกำลังใจ ก็คิดว่าเป็นธรรมดาโลก”

“แต่ก่อนเราไม่มีอุปกรณ์เพียงพอ ต้องยืมถ้วยจานชามจากวัดมาใช้ แต่ก็บำรุงวัดเหมือนกัน เอามาดูแลคนมาก ๆ จะหาซื้อก็ต้องใช้เงินของตัวเอง ไม่รู้ว่าจะได้ใช้คุ้มค่าไหม ชาวบ้านเขาก็มองว่ามาใช้ประโยชน์ส่วนตน พอทำงานเหลือทุนและแน่ใจว่าจะต้องใช้ต่อไปก็เลยได้ซื้อหามา สะสมเพิ่มเติม ค่อยมีหน่วยงานเอามาให้เพิ่มอีก จนเดี๋ยวนี้มีพอดีแล้ว” พ่อคำมี มุ่งคุณ อธิบายให้เห็นเรื่องการจัดการวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

ในด้านการประเมินผลการบริหารจัดการและดำเนินการ โครงการฝึกอบรมบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่คาดหวัง พบว่าคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้สามารถปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี มีการสอดคล้องความรู้ การปลูกจิตสำนึกปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลา แต่เป็นการใส่ไว้อย่างขาดพลังการเรียนรู้ เนื่องจากพบว่าตัววิทยากรเองส่วนใหญ่จะมีความรู้ ความเข้าใจในระดับของภาพรวมและวิธีปฏิบัติ การอธิบายในเชิงลึกในระดับปัจจัยย่อยที่สรุปเป็น 3 คุณลักษณะ(ห่วง) 2 เงื่อนไข ในความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกัน เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม การอธิบายผลของการปฏิบัติสู่ความสมดุลทางชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการขับเคลื่อนจากตัวเองไปสู่เครือข่ายและสังคม ยังเป็นข้อจำกัดที่ยังไม่มีความชัดเจนในทางวิชาการอยู่มาก ส่วนการบริหารจัดการเวลายังเป็นปัญหาของการอบรมแต่ละรุ่น เนื่องจากวิทยากรให้ความสำคัญกับการยึดหยุ่นกิจกรรมการเรียนรู้ จึงมีผลกระทบต่อกิจกรรมตามตารางต่อเนื่องกัน ต้องใช้การประชุมสรุปบทเรียนมาเป็นเครื่องมือสะท้อนประสิทธิภาพการฝึกอบรม

ส่วนการกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารจัดการและดำเนินการ โครงการฝึกอบรม พบว่า วัตถุประสงค์ของการเป็นแหล่งบริการการเรียนรู้สำหรับเกษตรกร เป็นสิ่งที่ชัดเจน สามารถดำเนินการได้เป็นผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง บวกกับกระแสการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เกิดขึ้นไปในทุกภาคส่วนของสังคม ทำให้ความต้องการในการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ ศูนย์เรียนรู้เป็นหนึ่งในแหล่งเรียนรู้ที่เป็นเป้าหมายของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่ใช่เกษตรกร ได้แก่ ข้าราชการท้องถิ่น กลุ่มนักเรียนนักศึกษา กลุ่มผู้สนใจปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ที่มีมากขึ้น มีความคาดหวังเข้าใช้บริการฝึกอบรม แต่มีบริบทที่ต่างไปจากกลุ่มผู้ใช้บริการหลัก คือ เกษตรกร จึงจะต้องมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนบริการที่เหมาะสมอย่างหลากหลายมากขึ้น ในโอกาสต่อไป

“มีคนเข้ามามากในหลายปีนี้มีทุกประเภท ที่มากก็จากภาคอีสานเราด้วยกัน ตอนแรกก็กลัวว่าจะเล่าให้เขาฟังไม่รู้เรื่อง เรามันไม่มีวิชาการ มีแต่ของจริง ใครมาก็เล่าแต่ของจริง นักเรียนนักศึกษา ครู อาจารย์ คีอิกเตอร์ หมอ มาเหมือนกันหมด ค่อยแน่ใจตอนเขาบอกว่าเขามา เพราะอยากฟังของจริงจากพ่อ ไม่อยากฟังวิชาการ บางคนบอกว่าดีมาก ความรู้แบบนี้ไม่เคยรู้ แต่อย่างไรก็หวังถ้าต้องให้อบรมกันเป็นวัน ๆ ถ้าไม่ใช่เกษตรกรจะปรับกันอย่างไรดี แต่ก็เชื่อว่าแบบที่เป็นอยู่ก็น่าจะใช้ได้ ถ้าจะต้องปรับก็อย่าหนีตัวเอง” พ่อประสาร พลแสนกับความเห็นในประเด็นการสำรวจสภาพการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

ข) การประเมินกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม พบว่ากระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัวตามธรรมชาติ เนื่องจากการทำซ้ำอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยหลักที่เปลี่ยนแปลง คือ ผู้เข้ารับการอบรมก็มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ เป็นเกษตรกร จึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการแบบอัตโนมัติ เป็นงานประจำ เช่นเดียวกับวิธีการผลิตเกษตรกรรมของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ จึงหลอมรวมไปกับวิถีชีวิตอย่างเหมาะสม ประกอบกับบุคลากรทุกคน มีความรักในการถ่ายทอดจากประสบการณ์ของตนเอง ในพื้นที่ทำกินของตนเอง มีความเชื่อมั่นและประสบความสำเร็จในวิถีชีวิตเกษตรกรแล้ว และมีรางวัลจากการเป็นวิทยากรที่มีคนรักและเชื่อฟัง มีผลตอบแทนพอสมควรจากการเป็นวิทยากร ทำให้การดำเนินการในกระบวนการฝึกอบรมเป็นไปอย่างไหลลื่น แต่จำเป็นต้องสร้างสมดุลให้กับตัวเองพอสมควรเช่นกัน

การใช้กระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการศาสตร์ ประกอบด้วยการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่มีความสนุกสนานและสรุปบทเรียนเป็นความรู้ที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ภาคสนามโดยการสาธิตและฝึกปฏิบัติที่พอเพียง วิทยากรใช้ทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ เน้นที่ความสนุกสนาน ความเป็นกันเองการสื่อสารเพื่อเข้าถึงและเข้าใจผู้เข้าอบรม เน้นการสื่อสารด้วยภาษาถิ่นเป็นหลัก

แต่อย่างไรก็ตาม การพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ คือ การรับรู้ถึงจุดเปลี่ยนของการดำเนินโครงการฝึกอบรม ที่จะต้องมีการลงทุนใหม่ให้กับตัวเอง การต้องเผชิญกับกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ กลุ่มเป้าหมายใหม่ จะเป็นสิ่งท้าทายกับกระบวนการดำเนินการฝึกอบรมที่มีสภาพสลับมานาน

พ่อจันทร์ที ประทุมภา เล่าเรื่องในประเด็นนี้ไว้ว่า “ผมทำงานการเกษตรทุกวัน จัดเวลาให้ถูก ก็ทำได้ ตั้งแต่เช้าลงแปลงเลย สองคนตายาย พวกกันเดินดู สำรวจ คอยจัดนู่นจัดนี่ ได้ออกกำลังกายไปด้วย ไม่เสียนานนะ เกษตรกรที่เข้าอบรมเขาก็ได้เห็น เขาอยู่เป็นครอบครัวเดียวกับเราทั้งหมด วิทยากรจะผลัดกันอยู่ดูแล ที่เหลือก็ไปดูสวนของตัว เก็บผัก จับปลา มีผลไม้ ก็เอามาขายให้ศูนย์เราก็รับหมด รับ ไปถึงชาวบ้านในชุมชน เขาทำแล้วเหลือกิน เอามาขายเรา เราก็ได้ช่วย

เขา ผักสด ๆ ทั้งนั้น ปลาที่จากบ่อ สดแน่ ๆ เอาไว้ดูแลคนอบรม ไว้รับแขกที่มาตลอด อาจารย์ก็เห็นนะ มาที่ไรก็มีกลุ่มต่าง ๆ มาเยี่ยม เราต้อนรับเขาเลย ไม่ต้องถามว่าทำอะไร ส่วนใหญ่เขาก็ช่วยนะ มีบ้างที่ไม่มีหรือเฉย ๆ ก็ไม่ว่ากัน ถือว่าเรามีพอที่จะดูแลกันได้ ไม่เสียหายอะไร เสร็จแล้วทุกคนรู้หน้าที่ก็ไปทำงานเป็นวิทยากรกันไป ขาดเหลือจำเป็นก็แทนกันได้ ส่วนใหญ่จะไม่ขาด ตรงนี้เป็นจุดแข็งของเรา เป็นความภูมิใจของผม ผมอยู่เขาก็อยู่ ผมไม่อยู่เขาก็คงยังอยู่”

“ทุกคนชอบเป็นวิทยากร ต้องร่วมพูด ร่วมเล่า ถ้าไม่ให้พูด ไม่ให้เข้าห้องอบรมด้วยก็จะเหงา ไม่ค่อยพอใจ พอเป็นวิทยากรแล้วมันมีความสุข ได้พูดคุยกับผู้อบรม โดยเฉพาะ เวลาบรรยายภาคคี มีอารมณ์เรียนรู้ร่วมกันสนุกสนาน ก็ลืมเวลา ไปกินเวลาของเพื่อน ก็ไม่รู้ตัวหรือไม่ใส่ใจเพราะกำลังสนุก คิดว่าเพื่อนวิทยากรหัวข้อต่อไปก็น่าจะรอได้ เพราะอยู่ด้วยกันไม่ได้ไปไหน มันจบไม่ลงสักที เพื่อนก็เบื่อกัน หงุดหงิดก็มี แต่ก็ได้แกมมาแซวกันเล่น รั้งกันได้ ไม่จริงจังมากนัก คนที่ทำได้ทำประจำ บรรดาพ่อ ๆ ก็จะเป็นพิเศษล่ะ” วิจิต ประทุมภา ลูกชาย พ่อจันทร์ที่ ประทุมภาผู้เป็นวิทยากรรุ่นใหม่สะท้อนบรรยากาศการดำเนินการอบรมอย่างมีความสุข

ค) การประเมินผลผลิตจากการฝึกอบรม พบว่า การดำเนินการฝึกอบรมมีความสำเร็จสำคัญจากผลที่พบได้ระหว่างการอบรม คือ การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถแสดงออกถึงผลการเรียนรู้จากการได้ปฏิบัติจริง การนำเสนอผลการเรียนรู้ระหว่างกัน ตลอดจนพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ทักษะคิดในทางที่ดีขึ้น ในขณะที่ยังต้องติดตามผลการไปใช้ประโยชน์ที่มองในด้านดีก็เชื่อได้ว่าเกิดขึ้นมาก จากข้อมูลทางอ้อมของการกล่าวขานถึงศูนย์เรียนรู้จากเกษตรกรในที่ต่าง ๆ จากความนิยม ความต้องการที่จะเข้ามาเรียนรู้ทั้งรายใหม่และขอมาอบรมซ้ำ และจากการออกนิเทศติดตามเกษตรกรบางส่วนตามโครงการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีเกษตรกรอาสา เกษตรกรต้นแบบ ที่เป็นผลผลิตของศูนย์เรียนรู้เกิดขึ้นโดยทั่วไป แต่ถ้ามองถึงสัดส่วนหรือจำนวนความเปลี่ยนแปลงของเกษตรกรที่เข้ารับการอบรมกับการนำไปใช้ประโยชน์จริงก็จะเป็นเรื่องที่ควรพิจารณาต่อไปเช่นกัน

“โครงการที่เราได้ออกติดตามผลการอบรมถึงบ้านเกษตรกรกันทุกปี คือโครงการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่อบรมเกษตรกรทั่วไป แล้วคัดเลือกเป็นเกษตรกรอาสา เข้าโครงการพัฒนาเข้มข้นต่อเนื่องต่อไป ก็ได้เห็น ได้ติดตามถึงบ้าน เขาก็อยากให้เราไปเวลาเราไปเขาก็ดีใจ มารับพาดู เห็นแล้วก็ชื่นใจที่เขาทำได้สำเร็จจริง เป็นแบบอย่างในชุมชนได้เลย ส่วนพวกที่ทำไม่ได้หรือกลับไปสู่แนวเดิม เราก็ต้องไม่ไปกดดันเขา เขาคงไม่สบายใจอยู่แล้ว ต้องเข้าใจ แล้วเราก็จะสบายใจไปกับลูกศิษย์ที่ทำได้ดี” พ่อสุวัฒน์ชัย จำปามูล แกนนำวิทยากรที่ต้องออกติดตามประเมินผลผู้เข้าอบรมถึงบ้านในทุก ๆ ปี เล่าเรื่องการติดตามผลการฝึกอบรมให้ฟัง

ง) การประเมินข้อมูลย้อนกลับคืนสู่ระบบการฝึกอบรม พบว่า การมีกลไกการติดตามประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการโดยวิทยากรเองประกอบกับการใช้การประเมินผลอย่างเป็นทางการหรือจากหน่วยงานภายนอกตามวาระต่าง ๆ จะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการให้คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้นำไปใช้ประโยชน์ โดยที่คณะกรรมการเองจะให้ความสำคัญกับอคติส่วนตัวในการประเมินผลสะท้อนย้อนกลับ จึงเปิดกว้างในการรับฟัง รับรู้คำวิพากษ์ วิจารณ์และติดตามผลการประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาใช้ประโยชน์อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะศูนย์เรียนรู้เห็นว่าตัว自己有ข้อจำกัดในการติดตามและวิเคราะห์ผลย้อนกลับจากโครงการฝึกอบรมที่เป็นวิธีการทางวิชาการและบริบทของผู้เข้ารับการอบรมก็ไม่เหมาะกับการประเมินด้วยเอกสารการประเมิน แต่ก็มี ความสำคัญต่อการรับรู้เพื่อการพัฒนาเช่นกัน โดยที่ผลสะท้อนย้อนกลับในทุก ๆ ด้านมักจะ สอดคล้องกัน จึงเกิดเป็นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ในแต่ละประเด็นที่กล่าวไว้ในส่วนต่าง ๆ ไว้แล้ว

“ผมให้ลูกหลานมาช่วยเก็บเอกสาร บันทึกไว้ให้หมด ผมทำก่อนเลย ผมมี แฟ้มรูปในการทำงานของผมเป็นแฟ้ม ๆ เลย เมื่อก่อนต้องเขียน ต้องถ่ายรูปแล้ว ไปอัดมาใส่ ไป บรรยายที่ไหนก็เอาไปใช้ได้ เดียวนี้ผมใช้คอมพิวเตอร์แล้ว เด็ก ๆ เขาทำให้เสร็จเก็บข้อมูลไว้หมด แต่คนอื่นยังไม่ค่อยทำ มีแต่เอกสารของศูนย์ที่นี้(ดวงจันทร์)เขาดูแลเป็นอย่างดี ผมต้องฟังเขา นี้แหละ เอกสารหลักฐานต่าง ๆ มหาวิทยาลัยเขาขอไปใช้ แล้วให้ปริญญาผม มันอธิบายว่าเราทำ วิจัย เรานับทุกเรื่อง ต้นไม้ผมยังให้สมาชิกทุกคนมีบัญชีต้นไม้ของตัวเองเลย เวลากระทรวง เขาประเมินผลเราหรือใครที่มาสะท้อนเรื่องศูนย์ของเรา ผมรับหมด รับแล้วก็เอามาเล่าให้สมาชิก ฟัง ให้รู้ ให้ปรับปรุง แต่ส่วนใหญ่จะให้ความสนใจมากกว่าใคร ๆ เขาก็ว่าเราทำได้ดี มีอาจารย์นี้แหละที่ว่ามันยังไม่น่าพอใจ ผมก็เห็นด้วย อย่างน้อยก็รู้ว่าเวลาเก็บมาก ๆ เก็บไปเก็บมา บางอย่างที่ไม่ค่อยได้ใช้ก็เลยหาไม่เจอหรือหายากเหมือนกัน ตอนนี่กำลังให้หลานที่จบปริญญาคอมพิวเตอร์ จากราชภัฏมาช่วยทำให้มันดีกว่าเดิม ต้องให้เขาช่วย” พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา เล่าเรื่องการเตรียม ความพร้อมในการจัดระบบการเก็บข้อมูล ติดตามผลการฝึกอบรมที่จะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นต่อไป

2) การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโครงการฝึกอบรม

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโครงการฝึกอบรมก่อนการประเมิน ได้นำเอาการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ ด้วยการวิเคราะห์ SWOT จากโครงการย่อยการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้มาใช้ประโยชน์ ซึ่งได้ผลการศึกษาเป็นการ วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกของศูนย์เรียนรู้ สรุปเป็น โอกาสและอุปสรรคของการ ดำเนินงานโครงการฝึกอบรม และการประเมินศักยภาพปัจจัยภายในของศูนย์เรียนรู้ เพื่อสรุปเป็น จุดแข็งและจุดอ่อนหรือจุดเด่นและจุดด้อยที่จะสัมพันธ์กับโอกาสหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ในส่วนนี้ จึงกำหนดเฉพาะในส่วนของการบริหารจัดการและการดำเนินการฝึกอบรม และสรุปผลด้วยการสร้างตาราง TOWS Matrix เพื่อให้เห็นสถานะของศูนย์เรียนรู้ได้อย่างครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีอยู่และกำลังเกิดขึ้นพบว่าในประเด็นการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้มีสถานะในปัจจุบัน ดังนี้

ก) โอกาส ประกอบด้วยสถานการณ์ที่จะส่งผลให้ศูนย์เรียนรู้มีโอกาสได้ทำหน้าที่ให้บริการฝึกอบรมได้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องต่อไป คือ

- ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและกระบวนการพัฒนา ส่งผลให้มีความต้องการการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างหลากหลายและมีความเป็นจริงเชิงประจักษ์
- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมให้เกษตรกรทั่วประเทศได้เข้ารับการอบรมการประกอบอาชีพการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนภารกิจฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้
- กระแสการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่าง ๆ เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองท้องถิ่น องค์กรธุรกิจ เป็นผลให้ต้องแสวงหาศูนย์เรียนรู้ที่เหมาะสมเป็นแหล่งเรียนรู้ตอบสนองภารกิจขององค์กรต่าง ๆ
- ความตื่นตัวในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล ทำให้มีการแสวงหาข้อมูลแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ เป็นที่ยอมรับ ตลอดจนเข้าถึงได้ เพื่อเข้ามาใช้บริการ

โดยสรุปจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของศูนย์เรียนรู้ดังกล่าว จะมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อศูนย์เรียนรู้เป็น โอกาสที่สำคัญที่สุด คือ นโยบายการสนับสนุนของรัฐที่จัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมเกษตรกรเป็นจำนวนมาก อย่างต่อเนื่อง ให้ได้รับการอบรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกระแสการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จะทำให้ศูนย์เรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าว ส่งผลต่อการบรรลุภารกิจเป็นแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และมีความอยู่รอด เข้มแข็งเพียงพอต่อความยั่งยืนจากการที่ทั้งวิทยากร คนในชุมชนและศูนย์เรียนรู้มีรายได้จากการจัดบริการการฝึกอบรม

ข) อุปสรรค ประกอบด้วยสถานการณ์ที่มีผลต่อการเป็นอุปสรรคหรือเกิดข้อจำกัดในการดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ คือ

- ข้อจำกัดทางระเบียบหรือกฎหมายที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องการสนับสนุนการดำเนินงานด้านการลงทุนในทรัพย์สินของเอกชนที่ควรจะจัดให้กับศูนย์เรียนรู้ ไม่สามารถให้งบประมาณการสนับสนุนได้

- มีศูนย์เรียนรู้ในลักษณะเดียวกันเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ที่อาจจะมีปัญหาด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการ นอกจากจะมีฐานะเป็นคู่แข่งแล้ว ยังอาจจะทำให้ภาพลักษณ์ของศูนย์เรียนรู้เสียหายได้ด้วย

- ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่ ก่อนข้างจะยังไม่กว้างขวางหลากหลาย ถึงแม้ว่าจะมีเครือข่ายการพัฒนาในระดับอำเภออยู่พอสมควร แต่ความสัมพันธ์กับชุมชนภายในด้วยกันเองยังอยู่ในระหว่างการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่เกิดจากการมีวิถีปฏิบัติที่ต่างไปจากวิถีดั้งเดิมของเครือข่ายและชุมชนที่เลือกที่จะทำนออย่างเดียวยังเป็นส่วนใหญ่ ถึงแม้จะมีการยอมรับกันมากขึ้นแต่การแสดงออกของสมาชิกในชุมชน อาจจะส่งผลกระทบต่อความเสถียรภาพด้านภาพลักษณ์ของศูนย์เรียนรู้ได้

- หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมให้กับเกษตรกรยังขาดแผนต่อเนื่องระยะยาวในการสนับสนุนการฝึกอบรมทั้งเกษตรกรรายใหม่และการพัฒนาผู้ผ่านการอบรมแล้วอย่างต่อเนื่อง ทำให้ศูนย์เรียนรู้ไม่สามารถคาดการณ์ปริมาณความต้องการเกินกว่า 1 ปี ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานของการฝึกอบรม

โดยสรุปจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของศูนย์เรียนรู้ดังกล่าว จะมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อศูนย์เรียนรู้เป็นอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่สำคัญต่อการนำไปพิจารณาพัฒนาศูนย์เรียนรู้ คือ การมีศูนย์เรียนรู้ในลักษณะเดียวกันเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างกว้างขวางโดยทั่วไป ที่อาจจะเป็นผลให้คุณภาพ คุณค่าและความชัดเจนของการเป็นแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปัญหาในการสร้างความยอมรับ ความเชื่อถือ ศรัทธาจากสังคมโดยรวมและภาพพจน์โดยรวมย่อมมีผลต่อการพัฒนาขบวนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งหมดได้ แต่ก็ยังกล่าวได้ว่าเป็นภัยคุกคามที่สามารถปรับเปลี่ยนจากภายใน คือ การสร้างความเข้มแข็งอย่างชัดเจนให้เป็นที่ตรวจสอบ ประเมินได้และเกิดการยอมรับอย่างแท้จริงของศูนย์เรียนรู้ และการเตรียมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์เรียนรู้อื่น ๆ ผ่านกลไกของภาคีการพัฒนาที่ศูนย์เรียนรู้มีความเชื่อมโยงกันกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบสำหรับการเรียนรู้ของศูนย์เรียนรู้ต่าง ๆ ต่อไป

ค. จุดแข็ง(จุดเด่น)

- เป็นศูนย์เรียนรู้ที่มีปราชญ์ท้องถิ่นที่ได้รับการยอมรับ เชื่อถือทั้งระดับจังหวัดและระดับชาติ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาสังคม โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีงบประมาณการจัดฝึกอบรม เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือ ธกส.

- เป็นศูนย์เรียนรู้ที่มีพัฒนาการต่อเนื่อง มีความเข้มแข็ง ประสบความสำเร็จโดยการรับรองของสถาบันต่าง ๆ บุคลากรที่เป็นกรรมการทำหน้าที่ด้วยความเข้าใจและร่วมมือกันเป็นอย่างดี และประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับภารกิจของศูนย์เรียนรู้ตลอดเวลา

• วิทยากรมีทักษะการเป็นวิทยากรที่เหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับเกษตรกรที่จัดอยู่เป็นหลัก มีความเป็นกันเอง เอื้ออาทรต่อการให้บริการอย่างไม่มีข้อจำกัดด้วยความสามารถในการปรับตัวยืดหยุ่นกับการตอบสนองความต้องการอย่างหลากหลายของทุกหน่วยงานที่ต้องการใช้บริการมีคนในชุมชนมาทำหน้าที่ด้านความสะอาด อาหารและบริการทั่วไป ทำให้ไม่ต้องใช้ต้นทุนมากและสร้างงานสร้างรายได้แก่ชุมชน ได้ด้วยมีการผลิตอาหารสำหรับการให้บริการอย่างเพียงพอทั้งจากศูนย์เรียนรู้และจากสมาชิกของศูนย์เรียนรู้ ทำให้ได้อาหารที่มีคุณภาพดีและต้นทุนต่ำ

• มีเครือข่ายการพัฒนาหลากหลายและเข้มแข็งทั้งเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน หน่วยงานพัฒนาการเกษตร องค์กรปกครองท้องถิ่น สถาบันวิชาการและองค์กรพัฒนาเอกชนมีภูมิปัญญาที่พอเพียงต่อการผลิตสินค้าสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เรียนรู้ทั้งต้นกล้าพันธุ์ไม้ วัสดุการเกษตร การแปรรูปผลผลิต ตลอดจนการผลิตสมุนไพรเพื่อสุขภาพเป็นศูนย์เรียนรู้ที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงที่สมบูรณ์

• มีระบบการอำนวยความสะดวกในการบริการผู้เข้าฝึกอบรมครบสมบูรณ์ในระดับที่มีคุณภาพสอดคล้องกับงบประมาณและสถานภาพของผู้เข้าอบรม

• มีเครือข่ายการขับเคลื่อนและหนุนเสริมระหว่างกันอย่างกว้างขวาง ทั้งเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน เครือข่ายการพัฒนาในพื้นที่ เครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น เครือข่ายขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งภาครัฐและเอกชนจากระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ

โดยสรุปจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของศูนย์เรียนรู้ดังกล่าว จะมีปัจจัยที่แสดงความเข้มแข็งที่สำคัญภายใต้สภาพการณ์ของปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่ผ่านมาและในโอกาสอันใกล้ คือ ปัจจัยความเข้มแข็งของบุคลากรศูนย์เรียนรู้ที่มีทั้งปราชญ์ วิทยากรกระบวนการ วัฒนธรรมองค์การและความรู้จริงจากการปฏิบัติตามวิถีชีวิตเกษตรกรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและยืดหยุ่นต่อการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ที่ส่งผลต่อการให้บริการฝึกอบรมที่สอดคล้อง ตอบสนองความต้องการจากทุกภาคส่วนได้เป็นอย่างดี

จุดด้อย(จุดอ่อน)

• ทำเลที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากชุมชนหลัก เส้นทางการเดินทางค่อนข้างลำบาก ถึงแม้จะมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิถีความเป็นอยู่ของเกษตรกร โดยทั่วไปแต่ยังไม่สามารถให้บริการเพื่อการฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายอื่นได้ตามความต้องการและคาดหวัง

- พื้นที่ศูนย์เรียนรู้ต้องใช้เพื่อการอยู่อาศัย การประกอบอาชีพเกษตรกรรม ตามปกติ ทำให้มีข้อจำกัดในการขยายพื้นที่เพื่อบริการในการเรียนรู้ เนื่องจากจะเสียดสมดุขของความพอเพียงในครัวเรือนไป

- บุคลากรและวิทยาการขาดความรู้ทางวิชาการในด้านเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นวิทยาการฝึกอบรมทางวิชาการ ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการวิเคราะห์การปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นความรู้ทางวิชาการและถ่ายทอดในเชิงการบรรยายแบบวิชาการที่ใช้สำเนียงกลางได้อย่างเหมาะสม

- วิทยาการขาดความรู้ทางวิชาการ และความสามารถในการถ่ายทอดด้วยเนื้อหาวิชาการ

- หลักสูตรเป็นหลักสูตรพื้นฐานสำหรับเกษตรกรเป็นหลัก ถึงแม้ยืดหยุ่นได้ แต่ยังคงขาดหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับกลุ่มเฉพาะอื่น ๆ

- ปราชญ์ท้องถิ่นที่เป็นผู้นำอยู่ในวัยสูงอายุ ต้องทำหน้าที่ในการเป็นวิทยาการหลักทั้งในและนอกพื้นที่ เป็นความเสี่ยงของการสร้างความต่อเนื่องและยั่งยืนให้กับศูนย์เรียนรู้

- ขาดแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองเสริมเติมให้กับศูนย์เรียนรู้ เช่น ห้องสมุด หรือ ห้องนิทรรศการจัดแสดงความรู้รองรับผู้เข้าอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อให้มีการเรียนรู้ที่หลากหลายรองรับทั้งเวลาพักผ่อนและการศึกษาดูงาน

- ขาดการจัดระบบเอกสารและการจัดระบบการบริหารจัดการและดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ วิธีการที่ใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมสำหรับการใช้ประโยชน์พอสมควร แต่ยังไม่สามารถจัดระบบเพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะระบบเอกสารสำหรับการบริหารจัดการภายในโครงการฝึกอบรม

โดยสรุปจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของศูนย์เรียนรู้ดังกล่าว จะมีปัจจัยที่แสดงถึงความอ่อนแอหรือเป็นจุดค้อยที่สำคัญภายใต้สภาพการณ์ของปัจจัยภายนอก ที่จะต้องนำมาพิจารณาปรับปรุงให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อหนุนเสริมปัจจัยความเข้มแข็งให้รองรับโอกาสที่จะเกิดขึ้นต่อไปและลดความเสี่ยงจากปัจจัยที่เป็นภัยคุกคามได้อย่างมั่นคง คือ ความอ่อนแอทางด้านวิชาการตามองค์ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการมีหลักสูตรที่ตอบสนองเกษตรกรเป็นหลัก และระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐาน ถึงแม้จะปรับให้มีคามยืดหยุ่นต่อการเรียนรู้ของกลุ่มคนภาคส่วนอื่น ๆ ได้ แต่ก็ยังไม่สามารถสร้างความหลากหลายและชัดเจนตอบสนองตามบริบทเฉพาะของแต่ละกลุ่มได้

ข้อคิดเห็นที่น่าสนใจในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของศูนย์เรียนรู้ระหว่าง นักวิจัยกับกรรมการศูนย์เรียนรู้ มีประเด็นสะท้อนผลการวิเคราะห์ที่เกิดขึ้นในเวทีการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึกตามวาระต่าง ๆ ได้แก่

พ่อสุวัฒน์ชัย จำปามูล กับความเห็นเรื่องจุดแข็งที่ชัดเจน ว่า “ตอนแรกผมก็เห็นว่าการที่ศูนย์เราเข้าถึงยาก เดินทางลำบาก จะเป็นจุดอ่อน แต่มาคิดดูให้ดี มันเป็นจุดแข็งนะ เพราะว่า เป็นทำเลที่ต้องตั้งใจมา มาแล้วก็กลับยาก แต่ศูนย์เราพร้อมหมด บรรยากาศดี อาหารดี อากาศก็ดี ด้วย โครมาแล้ว พอได้เข้ามาแล้วจะลืมเรื่อง โกล เรื่องลำบาก ผู้หลักผู้ใหญ่เขาก็มาทั้งหมด จึงว่า อย่างนี้แหละดี ถ้าไม่ดีเขาคงไม่มากันอยู่อย่างนี้หรอก วิทยากรก็สำคัญ เราให้ความสำคัญมาก ทุกคนต้องมีอรรถศาสตร์ ต้องเข้าถึงผู้เข้าอบรม มีแต่ว่าผู้เข้าอบรมคอยปล้ำพ่อคนนั้นคนนี้เสียอีกนะ ครอบบรมเสร็จล่าลากันร้องให้กันเป็นแถว เวลาไปเยี่ยมตาม โครงการของเกษตร ยังมารอต้อนรับ ดูแลเป็นอย่างดี มีเพื่อนทั่วภาคอีสานเลยครับ”

“เรื่องการจัดการศูนย์ มันก็ทำกันไปตามที่เรารู้ ๆ กัน ใช้ความไว้วางใจกัน เชื่อถือในตัวพ่อจันทร์ที่ ท่านให้ทำอะไรก็ทำกันไป บางทีมันก็ไม่ตรงกับตำแหน่งที่วางกันไว้ ทำกันไป ตามแต่สมควร ภาระของเราในแปลง ไร่แปลงเราเองก็มีอยู่ พ่อครอบครัวแม่พ่อชัยเขาช่วยทำเรื่องจัดการประสานงานก่อนอบรม แล้วก็ช่วยกันเรียนรู้กันมาว่าจะต้องต้อนรับ ต้องลงทะเลียนก็พากันเข้ามาช่วย ทำกันจนเสร็จได้ มันคงเป็นอย่างนี้ เพราะจะไปทำให้เป็นระบบ มันก็ต้องทำความเข้าใจกันใหม่ มีได้มีเสีย อาจจะไม่เข้าใจกันได้มากกว่าก็ได้ ถ้าจะปรับบ้างก็คงพอได้ เพราะพวกเราก็ชอบปรับอะไร ๆ ให้มันดีขึ้นอยู่แล้ว” พ่อประจวบ ชัยนา ให้ความเห็นในเรื่องการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมไว้

พ่อประสาร พลแสน เสริมต่อ “ผมก็เฝ้าดู คอยบอก คอยว่ากันบ้าง ว่าวิทยากรอย่า ลืมตัว ให้ตั้งใจ อย่าโลเล อย่าผลอมจะสอนอย่างเดียว ไม่ควรวุ่นวายนเข้าอบรมเขาเป็นอย่างไร เขาเบื่อ เขาไม่เข้าใจ เขาเป็นอย่างไรต้องคอยตามกัน ท่าง่าย ๆ ก็ คือ เราเข้าไปร่วมกันเป็นทีม พอมันอ่อน มันมีท่าไม้ค้อยดี ก็แทรกเข้าไปเปลี่ยนเรื่อง ไม่ถือสากันหรอก รู้กันอยู่แล้วว่า ถ้าเข้าไปแทรก แปลว่า ต้องปรับตัวกันหน่อย เสียเวลาเพิ่มก็ไม่ได้ไปไหน อยู่กันในกลุ่มนี่เอง”

“จุดเด่นของเราอยู่ที่เรามีแปลงเรียนรู้ที่มีทั้งที่ศูนย์ที่เป็นต้นแบบเกษตรประณีต ได้รางวัลชนะเลิศเกษตรทฤษฎีใหม่และพาไปดูได้ในแปลง โกล์เคียง มีทุกรูปแบบ แปลงแบบเป็นระบบต้องของพ่อสุวัฒน์ชัยกับดวงจันทร์ จำปามูล แปลงรก ๆ แบบป่าสมบูรณ์ต้องของพ่อคำมี แปลงให้ผลทำมาหากินได้ดี มีไม้ใช้สอยเก็บเกี่ยวได้แล้วก็ต้องของพ่อเสรี พ่อประสาร พ่อประจวบ แปลงพัฒนารุ่นใหม่ก็ต้องของอัมพร ของวิจิต แปลงบุกเบิกตัวอย่างแรงบันดาลใจในที่ที่ดินเหลว แต่ทำได้สำเร็จ เตรียมเป็นแปลงป่าเศรษฐกิจในครัวเรือนก็ต้องของสมบูรณ์กับบังอร เห็นว่าไม้โต

จนตัดเอามาทำเป็นเรือนได้แล้ว ใครที่ว่าปลูกไม้ยืนต้นในบ้านไม่ทันได้ใช้ก็ต้องมาดูบ้านนี้ ผมสรุปรายละเอียดอย่างนี้ว่าจะถูกต้องนะครับ” อาจารย์ทวี วัชรเกียรติศักดิ์นำเสนอจากข้อมูลการเดินแปลงทั้งของตนเองและทีมวิจัยเทคโนโลยีสารสนเทศภูมิศาสตร์

“วิทยาการของเราต้องมีดีจริง ทำเป็น เล่าได้ ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรวิทยาการกระบวนการมาแล้ว ทุกคนจึงมีคุณสมบัติได้ตามเกณฑ์ที่ผมกำหนด ตอนนี้ให้ดูแลกันเอง มีข้อประสานกับส่วพัฒนช่วย ผมไว้ใจทุกคน ข้อประสานจัดการแทนผมได้เลย ทุกคนยอมรับกัน ถ้าเหลือบ่ากว่าแรงก็ต้องคุยกัน เอาประชุมกัน การประชุมคือวิธีทำงานที่ดีที่สุด ต้องประชุมกันบ่อย ๆ” หลักการพื้นฐานที่นำมาสู่ความเข้มแข็งของศูนย์เรียนรู้ที่พอจันทร์ที่ ประทุมภา ยืนยัน

จากผลการวิเคราะห์ SWOT เฉพาะในส่วนของการบริหารจัดการและการดำเนินการฝึกอบรมทั้งที่เป็นผลของการประเมินในปัจจุบันสำคัญที่เกิดขึ้นและข้อสรุปของการสรุปปัจจัยแสดงเป็น โอกาส อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อนของการฝึกอบรม สามารถนำมาสรุปผลด้วยการสร้างตาราง TOWS Matrix เพื่อให้เห็นสถานะหลักที่แท้จริงในปัจจุบันของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ได้อย่างครอบคลุมและชี้ชัดทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีอยู่และกำลังเกิดขึ้น สามารถนำไปพิจารณาประกอบการประเมินการเสริมพลังเพิ่มเติมจากภาพของบริบทและข้อมูลเบื้องต้น ให้สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์และการจัดทำเอกสารแสดงผลการดำเนินการเสริมพลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ข้อสรุปแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สรุปว่าเป็นสถานการณ์ที่อยู่ในช่องสถานะ SO คือ มีจุดแข็งหลักสอดคล้องกับโอกาสหลักที่เกิดขึ้น

สภาพการมีจุดแข็งหลักสอดคล้องกับ โอกาสหลักที่เกิดขึ้นของศูนย์เรียนรู้ คือ การมี จุดแข็ง (S) ในด้านการดำเนินการฝึกอบรมที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยสรุป คือ ความเข้มแข็งของบุคลากรศูนย์เรียนรู้ที่มีทั้งปราชญ์ วิทยากรกระบวนการ วัฒนธรรมองค์กรและความรู้จริง ยึดหยุ่นต่อการตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับปัจจัยที่เป็นโอกาสในการดำเนินโครงการฝึกอบรม คือ โอกาส (O) ที่ได้เกิดนโยบายการสนับสนุนของรัฐที่จัดสรรงบประมาณการอบรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกระแสขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยที่สภาพการณ์ของปัจจัยอื่น ๆ ทั้งที่เป็นอุปสรรคหรือภัยคุกคามจากปัจจัยภายนอกและจุดอ่อนของการดำเนินโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เอง ยังไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอเท่ากับปัจจัยแสดงโอกาสและจุดแข็ง แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยแห่งความสำเร็จทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ตาราง TOWS matrix แสดงผลการวิเคราะห์และสรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สุดจากการสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของศูนย์เรียนรู้

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>ความเข้มแข็งของบุคลากรศูนย์เรียนรู้ที่มีทั้งปราชญ์ วิทยากร กระบวนการ วัฒนธรรม องค์การและความรู้จริง ยืดหยุ่นต่อการตอบสนอง กลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>ความอ่อนแอทางด้าน วิชาการตามองค์ความรู้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีหลักสูตรที่ตอบสนองเกษตรกรเป็นหลัก</p>
<p>โอกาส (O)</p> <p>นโยบายการสนับสนุนของรัฐที่จัดสรรงบประมาณการอบรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกระแสขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>SO – ศูนย์เรียนรู้มีจุดแข็งและโอกาสที่สอดคล้องกันมากที่สุด</p>	
<p>อุปสรรค (T)</p> <p>มีศูนย์เรียนรู้เกิดขึ้นมากเป็นผลให้คุณภาพ การเป็นแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปัญหา</p>		

ภาพที่ 2 กิจกรรมการประเมินแบบเสริมพลัง



1.2.2.2.2 การกำหนดเป้าหมาย (setting goals)

คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายเป็นทิศทางและความต้องการในการประเมินของโครงการหรือแผนงานร่วมกัน ได้ข้อสรุปว่า เป้าหมายของการประเมินในการวิจัยนี้ คือ การเรียนรู้วิธีการประเมิน มากกว่าการได้ผลการประเมินที่จะใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์ แต่ก็ยินดีกำหนดเป้าหมายการประเมินโครงการฝึกอบรมไว้ว่า ต้องการประเมินการ

บริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาและยกระดับความสามารถในการเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่หลากหลายขึ้นและถ้าเป็นไปได้ก็จะเตรียมความพร้อมสู่การเป็นศูนย์เรียนรู้ที่ให้บริการฝึกอบรมวิทยากรและกรรมการศูนย์เรียนรู้อื่น ๆ ได้ด้วย เพราะ มีข้อมูลสนับสนุนการประเมินผลการดำเนินงานจากมุมมองของผู้เข้ารับการอบรม จากผู้ให้การสนับสนุนงบประมาณและการประเมินตนเองจากการเรียนรู้กับเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ที่พบว่าควรมีการพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรและเป็นผู้ดำเนินโครงการฝึกอบรมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากรศูนย์เรียนรู้ต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก อันจะเป็นการขยายผลการขับเคลื่อนด้วยเครือข่ายที่มีพลังต่อการบรรลุเป้าหมายโดยรวมเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพกว่าที่เป็นอยู่

ดังนั้นเป้าหมายของโครงการฝึกอบรมที่จะพัฒนาต่อไป คือ การยกระดับศูนย์เรียนรู้ไปสู่การให้บริการฝึกอบรมที่หลากหลายขึ้นและเป็นศูนย์เรียนรู้สำหรับพัฒนาบุคลากรศูนย์เรียนรู้จากที่ต่าง ๆ ได้

พ่ोजันทรที่ ประทุมภา แสดงวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ผมเห็นว่าศูนย์เรามีความพร้อมเพียงพอที่จะเป็นต้นแบบของคนอื่นได้ เพราะผมไปมาหลายที่เป็นที่ปรึกษาตั้งแต่ระดับจังหวัด ถึงกระทรวงแล้ว เป็นกรรมการที่ต้องไปเป็นวิทยากรที่อื่นด้วยก็หลายแห่ง พูดแบบไม่เข้าข้างตัวเองนะ อาจารย์ก็คงช่วยอธิบายได้ เราจะเป็นศูนย์ที่สอนศูนย์อื่นได้นะ แต่อันนี้ก็ต้องระวังเพราะถ้าไม่เข้าใจ เขาอาจจะว่าเราเหนือเขา ต้องค่อยเป็นค่อยไป เราอยากแบ่งปันประสบการณ์ให้ดีขึ้นมากกว่าจริง ๆ แล้วถ้าศูนย์อื่น ไม่เข้มแข็งก็ติดต่อเราเหมือนกัน คืองบประมาณจะได้มาที่เรา แต่เราไม่คิดอย่างนั้น เทำที่มีอยู่ก็เต็มมือแล้ว ต้องมองคุณภาพและมองทั้งเครือข่าย ถ้ามีโอกาสผมจะลองขยายความคิดไปเรื่อย ๆ ก่อน แต่ที่ควรทำให้ได้ คือ การทำหลักสูตรเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ ให้ใช้ได้กับประชาชนทั่วไปเพราะเราจะเป็นศูนย์เรียนรู้ของกปร. ที่เขาจะส่งเสริมคนทั่วไปเข้ามาเรียนรู้กับเรา ไม่ใช่เกษตรกรอย่างเดียวแล้ว”

1.2.2.2.3 การพัฒนากลยุทธ์และปฏิบัติตามกลยุทธ์ (developing strategies)

จากข้อตกลงในการร่วมกันดำเนินการใช้เทคนิคการประเมินแบบเสริมพลังมาพัฒนาการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ที่ว่า จะให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนากรรมการศูนย์เรียนรู้เป็นหลัก ดังนั้นการพัฒนากลยุทธ์จากการประเมินแบบเสริมพลังที่ประกอบด้วย การกำหนดภาระงานและกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติภาระงาน การกำหนดวิธีการ/เครื่องมือ การกำหนดผู้ประเมิน การหลอมรวมแผนการประเมินสู่แผนการเรียนรู้ และการสร้างเครื่องมือและ/หรือการสร้างเกณฑ์ รวมไปถึงการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการสรุปผลการประเมิน จึงจะ

เป็นการพิจารณาในภาพรวมและทดลองเลือกกำหนดแผนงานเป็นเบื้องต้น การดำเนินการในรายละเอียดแต่ละประเด็นดังกล่าว ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ได้มีการประชุมรับการเรียนรู้จากนักวิจัย การรับฟังข้อมูลผลการวิเคราะห์เบื้องต้นทั้งจากการศึกษาของ โครงการวิจัย และแผนงานวิจัยและโครงการวิจัยย่อยอื่น ๆ แล้วร่วมกันวิพากษ์ให้ความคิดเห็น หาข้อสรุป จนเป็นการกำหนดแผนงานในลักษณะโครงการ ที่จะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนากลยุทธ์และปฏิบัติตามกลยุทธ์ในระยะต่อไป ที่นักวิจัยมีความเห็นด้วยสำหรับการเริ่มการเรียนรู้ครั้งนี้ จึงมีการร่วมกันพัฒนาโครงการฝึกอบรมนาร่อง ตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อนของโครงการ ไว้เป็นทางเลือกในการตอบสนองของกลุ่มผู้ใช้บริการนอกเหนือจากเกษตรกร ที่ยังมีความต้องการเข้าอบรมเกือบเต็มกำลังการให้บริการของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบันอยู่แล้ว

ผลสรุปของการประเมินที่จัดทำด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix ที่การบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้อยู่ในสถานะ SO ที่ศูนย์เรียนรู้มีจุดแข็งและโอกาสที่สอดคล้องกันมากที่สุด ส่งผลต่อทางเลือกหลักที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาได้ คือ กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรุก จึงมีดำเนินการในเชิงรุกหรือขยายหรือยกระดับการให้บริการการฝึกอบรมด้วยการพิจารณาลำดับความสำคัญที่จะพัฒนาโครงการฝึกอบรม จะมีอยู่ 2 ลำดับ คือ การดำเนินการได้ทันที กับ การเตรียมประเด็นเพื่อการพัฒนาในอนาคต

1) การพัฒนาที่ดำเนินการได้ทันที จะเป็นเรื่องการเพิ่มเติมหลักสูตรที่ปรับเปลี่ยนสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงนอกเหนือจากเกษตรกร โครงการที่ร่วมกันทดลองพัฒนาขึ้นมาที่นำไปใช้ประเมินผลต่อ คือ โครงการที่มีความยืดหยุ่นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเยาวชน,ครู-อาจารย์,เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองท้องถิ่นและประชาชนทั่วไป มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

ชื่อหลักสูตร การเรียนรู้เพื่อแรงบันดาลใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้รับผิดชอบ ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา

กลุ่มเป้าหมาย เยาวชน,ครู-อาจารย์,ข้าราชการ,ประชาชนทั่วไป ที่มีเวลาศึกษา

ระหว่าง 1 -3 วัน

หลักการและเหตุผล หลักสูตรการฝึกอบรมที่ศูนย์เรียนรู้ให้บริการอยู่เหมาะสมมากสำหรับเกษตรกรที่จะนำกลับไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ถึงแม้จะจัดให้มีความยืดหยุ่นเรื่องระยะเวลาการอบรม แต่เนื้อหาจะตอบสนองเกษตรกรเป็นหลัก การพัฒนาเนื้อหาสำหรับการอบรม พร้อมกับเทคนิคการจัดการการเรียนรู้ที่หลากหลาย จะเป็นประโยชน์ในการตอบสนอง

ความต้องการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ได้แก่ เยาวชน,ครู-อาจารย์,ข้าราชการ,ประชาชนทั่วไป ซึ่งต้องผสมผสานจุดแข็งของการเรียนรู้จากความจริงของศูนย์กับหลักการและองค์ความรู้ทางวิชาการ ที่จะถูกนำไปปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่ใช่วิถีชีวิตเกษตรกรรม จึงได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว

วัตถุประสงค์

1. ให้ความรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ของปราชญ์ท้องถิ่นและการศึกษาและปฏิบัติการในสถานการณ์จริงในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามตามวิถีแห่งความพอเพียงต่อไป

2. สร้างความเข้าใจ แรงบันดาลใจ ในการนำผลการเรียนรู้ไปปรับใช้หรือขยายผลอย่างต่อเนื่องในเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เนื้อหาหลักสูตร

หัวข้อเนื้อหา	วิทยากร
ประสบการณ์ชีวิตและบทเรียนสู่การเป็นผู้ประสบความสำเร็จตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พ่อจันทร์ดี ประทุมภา
การเรียนรู้วิถีแห่งความพอเพียงจากสถานการณ์จริง - ปฏิบัติการศึกษาพื้นที่สวนแห่งความพอเพียง	วิทยากรเจ้าของสวนแต่ละแห่ง)รวม 10 สวน)
ปฏิบัติการกินอยู่อย่างพอเพียง - การประกอบอาหารพื้นบ้านเพื่อสุขภาพ	วิทยากรกระบวนการ
ปฏิบัติการเกษตรกรพอเพียง - การขยายพันธุ์พืช	วิทยากรกระบวนการ
เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - ถอดบทเรียนสู่วิถีแห่งความพอเพียง	พ่อจันทร์ดี ประทุมภา และ วิทยากรกระบวนการ

ระยะเวลา 1-3 วัน

การประเมินผล ใช้แบบประเมินผลที่แจกให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ประเมิน และผลสะท้อนจากเวทีสรุปบทเรียนจากการฝึกอบรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ มีโครงการฝึกอบรมที่หลากหลายตอบสนองกลุ่มเป้าหมายต่างกัน ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การเตรียมประเด็นเพื่อการพัฒนาในอนาคต เพื่อตอบสนองศักยภาพความเข้มแข็งและ โอกาสทางการบริการของแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงและปรับแก้จุดอ่อนที่สำคัญ ประกอบด้วยในการยกระดับภารกิจศูนย์เรียนรู้ ประกอบด้วย

- การพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรเชิงวิชาการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นผู้ฝึกสอนวิทยากรกระบวนการ เน้นในเรื่องของการเตรียมความพร้อมในการให้วิทยากรของศูนย์เรียนรู้พัฒนาทักษะทางการถ่ายทอดทางวิชาการและการเป็นวิทยากรผู้ฝึกสอนวิทยากรศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง โดยการขอความร่วมมือสนับสนุนจากนักวิจัยและเครือข่ายศูนย์เรียนรู้ ที่จะได้ดำเนินการต่อในระยะต่อไป โดยคาดหวังว่าวิทยากรของศูนย์เรียนรู้จะได้มีทักษะทางวิชาการและการถ่ายทอดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยความรู้และคุณธรรมในการนำไปขยายผลต่อสำหรับภาคส่วนต่าง ๆ ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

- การเตรียมการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาวิทยากรศูนย์เรียนรู้ โดยทั่วไป เป็นการเตรียมโครงการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาศักยภาพวิทยากรของศูนย์เรียนรู้ ซึ่งต้องเตรียมความพร้อมทั้งระบบของศูนย์เรียนรู้ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และอาศัยเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการเริ่มโครงการนำร่อง และอาจจะขยายผลไปตามศูนย์เครือข่ายปราชญ์ท่านอื่น ๆ ต่อไป โดยคาดหวังว่าจะเป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์กิจกรรมที่เชื่อมโยงกันจากนักวิชาการ ปราชญ์ชาวบ้าน วิทยากรศูนย์เรียนรู้ ให้เกิดความร่วมมือและพัฒนาต่อยอดขบวนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้มแข็งและยั่งยืน จากรุ่นสู่รุ่นของวิทยากรในศูนย์เรียนรู้โดยทั่วไป

- ผลการประเมินโครงการ การประเมิน โครงการตามที่กำหนดที่สะท้อนการดำเนินงานในด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการสรุปผลการประเมิน โดยคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้และนักวิจัยร่วมกันประเมินร่างโครงการฝึกอบรมที่เสนอไว้ ได้ข้อสรุปร่วมกัน ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรม ระดับการดำเนินการได้ทันที กับ การเตรียมประเด็นเพื่อการพัฒนาในอนาคต อันเป็นผลจากการประชุมปฏิบัติการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างการวิจัย การสรุปบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อหาข้อสรุปในผลการประเมินทางเลือกที่กำหนดเป็นกลยุทธ์ดังกล่าว ได้ข้อสรุป ดังนี้

- การประเมินโครงการ การเรียนรู้เพื่อแรงบันดาลใจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้ข้อสรุปว่าเป็นโครงการที่ดำเนินการได้ ยังคงอิงอยู่กับศักยภาพเดิมเป็นหลัก แต่ต้องปรับแนวทางการถ่ายทอด การเตรียมการจัดการการเรียนรู้และต้องมีเอกสารความรู้สำหรับบริการกลุ่มเป้าหมายได้ด้วย

• การประเมินการเตรียมประเด็นเพื่อการพัฒนาในอนาคต ได้ข้อสรุปว่า จะต้องใช้เวลาหาข้อมูลเพิ่มเติม ต้องเตรียมจัดช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการประชุมปฏิบัติการ พัฒนาและยกร่างโครงการเช่นเดียวกับโครงการนำร่องจากกิจกรรมการประเมินแบบเสริมพลัง อาจจะแสวงหาภาคีการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างนักวิจัยในโครงการนี้ร่วมกันพัฒนาในระยะต่อไป

พ่อประสาร พลแสนให้ความเห็นถึงการใช้จุดแข็งของศูนย์เรียนรู้กับการเตรียมการพัฒนา ไว้ว่า “เราจะเตรียมการอะไรไว้ตามที่ว่ากันมาก็ไม่เป็นไร แต่ที่สำคัญเราต้องรักษาจุดยืนของตัวเองเอาไว้ ผมยังจำขึ้นใจว่าดอกเตอร์จากมหาวิทยาลัยที่มาดูงาน บอกว่าอยากรู้ในสิ่งที่ผมรู้และเขาไม่รู้ วิชาการนะเขารู้ ความจริงต่างหากที่เขาไม่รู้ เราต้องมีความจริงของเรา ไม่ทิ้งไปไหน แต่ก็ลำบากนะต้องพูดกลางตลอดเวลาเหมือนตอนอบรมให้รุ่นจากอยุธยา ต้องพูดกลางจนเจ็บกบาลัน บางทีก็เผลอกลับอีสานเห็นเขาหัวเราะกันนี่กว่าเข้าใจ เขาหัวเราะเพราะไม่เข้าใจต่างหาก”

1.2.2.2.4 การนำเสนอหลักฐานแสดงความก้าวหน้า (documenting progress)

ประกอบด้วย การนำเสนอผลการประเมิน และการนำผลการประเมินการบริหารจัดการและดำเนินการ โครงการฝึกอบรมไปใช้

“การบ้านที่อาจารย์ให้ทำก็พยายามทำอย่างเต็มที่ ให้เขียนเล่าเรื่อง ให้เตรียมเอกสารก็ทำอยู่ ช่วยแม่ณีไปด้วย แต่ก็เห็นว่าอาจารย์เตรียมมาดีอยู่แล้ว จะขออาจารย์ทำต่อไปก่อน พอให้ได้เป็นตัวอย่าง รับรองว่าต่อไปจะเอามาทำได้เอง แต่อาจารย์ต้องคอยช่วยคู่อีกที อย่างนี้นะ”ความเห็นของบังอร สาลาด ที่นำมาสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับการนำเสนอหลักฐานแสดงความก้าวหน้าของการประเมินแบบเสริมพลังที่กรรมการศูนย์เรียนรู้ทุกคนต่างก็เห็นชอบ

การนำเสนอผลการประเมินเกี่ยวข้องกับการเตรียมการเสนอเอกสาร รายงานและหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตามกลยุทธ์ที่กำหนด คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้เห็นว่าเป็นเรื่องที่จะต้องมีการดำเนินการต่อไปในด้านเอกสาร ที่จะต้องมีการจัดการด้านการบันทึก การสรุปผล การรายงานและการเก็บเข้าระบบเอกสารที่อยู่ระหว่างการพัฒนาในศูนย์เรียนรู้เอง จึงเป็นเพียงแต่การเตรียมการไว้ให้มีการปฏิบัติได้จริงในระยะต่อไป และให้ใช้รายงานการวิจัยของโครงการนี้เป็นเอกสารหลักฐานสำคัญของการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง ก่อนที่จะร่วมกันคิดดำเนินการเองจากการใช้บุคลากรรุ่นใหม่ของศูนย์เรียนรู้เข้ามารับผิดชอบ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนสำหรับอนาคต

การวางแผนสำหรับอนาคต จะดำเนินการโดยผู้มีส่วนได้เสียของโครงการวิจัย ถือเป็นกิจกรรมเดียวกับการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนา ระบบ ของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบันนี้

ได้จากการวิเคราะห์การประเมินแบบเสริมพลังในขั้นตอนของการดำเนินงานประเมิน เพื่อตอบสนอง วัตถุประสงค์ของ โครงการวิจัยในการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ที่เน้นให้ สมาชิกศูนย์เรียนรู้ ได้ยกระดับการพัฒนาตนเองในการประเมินแบบเสริมพลังและเทคนิคการ เรียนรู้ระหว่างการประเมินที่มีอิทธิพลต่อศูนย์เรียนรู้ ด้วยการร่วมปฏิบัติการวิจัย มีผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการพัฒนาการระบบการฝึกอบรมในมุมมอง ของผู้ใช้บริการ – การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงจะต้องมีความ พร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป็นการประเมินความเห็น ความต้องการและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าอบรมที่ไม่ใช่เกษตรกร ด้วยการให้การประเมินบริการฝึกอบรมกับผู้รับบริการในกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม ที่เป็นนักศึกษา ตามโครงการค่ายเรียนรู้คุณธรรมที่ศูนย์เรียนรู้ให้บริการแก่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ในช่วงเวลาที่มีการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง มีผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้นำ นักศึกษาและตัวแทนสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการซึ่งอยู่ในช่วงที่ศูนย์เรียนรู้มีการอบรมให้กับ เกษตรกรอยู่ด้วย ได้ความเห็นที่สำคัญว่า การจัดระบบการรองรับการฝึกอบรมจำนวนมากและมี สถานะที่ต่างกันจะเป็นปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความรู้สึกแปลกแยก อันจะ นำมาซึ่งทัศนคติที่ไม่ดี ความสามารถในการให้บริการอย่างทั่วถึงจากมุมมองของผู้ใช้บริการ จะต้องมีเกิดขึ้นในโอกาสต่อไป แต่โดยพื้นฐานของศูนย์เรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและให้ความสำคัญ กับกลุ่มเกษตรกรเป็นหลัก ทำให้นักศึกษาปรับแนวคิดและให้ความเข้าใจกับศูนย์เรียนรู้ได้ ประกอบกับการได้เรียนรู้และปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องก็จะช่วยให้ลดความเห็นแย้งไปได้ แต่ อย่่างไรก็ตามควรจะได้คำนึงถึงผลสะท้อนตามบริบทของนักศึกษาที่เห็นว่าควรมีความเข้มข้นทาง วิชาการ มีเอกสารหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นวิชาการเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังให้คงกิจกรรมจาก การปฏิบัติจริงไว้ เพราะเป็นจุดแข็งที่สำคัญมากของศูนย์เรียนรู้

จึงเป็นข้อสรุปแนวทางในการดำเนินการสำหรับอนาคตในการให้บริการฝึกอบรมของศูนย์ เรียนรู้แห่งนี้ว่าต้องมีระบบที่ชัดเจนในการรองรับผู้เข้ารับการอบรม ด้วยการมีความพอเพียงในการ ให้บริการจากความพอประมาณ ความมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันให้กับศูนย์เรียนรู้ที่ต้องจำกัดจำนวน การรับผู้เข้าอบรมให้สอดคล้องกับศักยภาพของสถานที่และการให้บริการ ถึงแม้จะเป็นการเพิ่ม รายได้ต่อหัวและเกิดความประหยัดจากการให้บริการจำนวนมากก็ตาม ด้วยการใส่ใจความรู้ และคุณธรรมมาสนับสนุนให้ทั้งผู้ขอรับบริการและผู้ให้บริการ ได้ดำเนินการไปอย่างมีความพอดี และสมดุลต่อสภาพการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ไม่ใช่การดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม แต่เพียงอย่างเดียว

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการพัฒนาระบบการฝึกอบรมในมุมมองของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ – การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่พึ่งตนเองเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความยั่งยืนในการร่วมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แต่ต้องขยายผลสู่การติดตามประเมินผู้เข้าอบรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นกว่าเดิม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินระบบการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบันตามแนวทางที่ได้ดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง ในมุมมองของ คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ด้วยการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มเพื่อถอดบทเรียนทั้งจากการประเมินของผู้รับบริการและกรรมการศูนย์เรียนรู้เอง ได้ข้อสรุปว่า ศูนย์เรียนรู้มีภารกิจบริการหลักด้วยการจัด โครงการฝึกอบรมที่มีการรองรับความต้องการของเกษตรกร ได้เป็นอย่างดีในปัจจุบัน แต่การเป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่มีภาพลักษณ์เปิดกว้างต่อการใช้บริการเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างไม่จำกัด เป็นที่ยอมรับของประชาชนทุกภาคส่วน ทำให้มีความจำเป็นต้องเรียนรู้เตรียมการและพัฒนาโครงการฝึกอบรมที่คำนึงถึงการดำเนินไปตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คือ ต้องมีความพอเพียงให้สอดคล้องกับภูมิสังคม ภูมิรัฐ และการพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป การเตรียมความพร้อมด้วยการเรียนรู้และการติดตามความเปลี่ยนแปลงที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างเข้มแข็ง เป็นบทเรียนที่จะใช้สำหรับการพัฒนาโครงการฝึกอบรมในระยะต่อไป

พ้อจันทร์ที่ ประทุมภา สรุปการกำหนดแนวทางในอนาคตในความรับผิดชอบของกรรมการศูนย์เรียนรู้ทุกคน ว่า

“กรรมการของเรา วิทยากรของเรา จะพอใจเท่าที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้ไม่ได้ จากที่ผมต้องไปเชื่อมโยงกับสังคมในที่ต่าง ๆ ตลอดเวลา ทั้งที่เป็นการประชุมและเป็นวิทยากร จะรู้ว่าเราต้องมีความรู้ ต้องรู้จักปรับตัว พวกผมพากันตั้งปณิธานว่าจะต้องทำความดี แก้ไขปัญหาความยากจนให้เกษตรกรภาคอีสาน ต้องช่วยกันปลูกต้นไม้ให้เป็นล้านต้น พอมีอาจารย์มาเสริม มาช่วยชี้แนะ พาทำก็เห็นตรงกันว่าต้องเปลี่ยน ต้องปรับไม่มันจะช้า ไม่ทันการ ต้องเรียนรู้จากในหลวง แล้วทำดีถวายท่าน ขอให้พวกเรากรรมการศูนย์เรียนรู้ทุกคนตั้งใจที่จะทำตามที่เราหารือกันไว้”

ประเด็นสำคัญที่มีการสรุปความคิดไว้ว่าจะต้องมีการเตรียมการพัฒนาและนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดการร่วมมือกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการสนับสนุนงบประมาณการติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม ที่จะต้องเน้นการติดตามดูความเปลี่ยนแปลงจากการนำความรู้และแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปพลิกฟื้น แก้วิกฤติหรือสร้างความเข้มแข็งทางอาชีพ ความเป็นอยู่และสังคมได้อย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดรูปธรรมที่แท้จริงตอบสนอง

เป้าหมายการฝึกอบรมและการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงในทั่วทั้งสังคม ซึ่งศูนย์เรียนรู้มีประสบการณ์และแนวทางการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว แต่ข้อจำกัดที่สำคัญ คือ งบประมาณการติดตาม กำกับดูแล ที่จะทำให้งบประมาณที่ใช้ไปในการฝึกอบรมอย่างมากมายไม่เกิดความสูญเปล่า ทั้งยังเป็นแบบอย่างสำหรับศูนย์เรียนรู้อื่น ๆ ให้มีการดำเนินการอย่างครบวงจรได้ด้วย

2. ผลการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย จะศึกษาจากการดำเนินกิจกรรม การเตรียมความพร้อม การดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง และการเตรียมการสำหรับอนาคตในเรื่องการบริหารจัดการและดำเนินการ โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ โดยการสรุปบทเรียนจากการดำเนินงานวิจัยและการเรียนรู้การประเมินแบบเสริมพลังอย่างสมบูรณ์ ที่เน้นให้กรรมการศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา ได้ยกระดับการพัฒนาตนเองในการประเมินและพัฒนาการประเมินแบบเสริมพลัง นำไปขยายผลดำเนินการได้เองและเป็นแบบอย่างของกรปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงต่อไป มีผลการวิเคราะห์โดยสรุป ดังนี้

2.1 ฝ่ายนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประกอบด้วยนักวิจัยทั้งในโครงการวิจัยและนักวิจัยทั้งแผนงานวิจัยที่เป็นผู้ได้รับการเรียนรู้จากการวิจัยนี้ สรุปบทเรียนได้ตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1) **บทเรียนจากการร่วมกันเตรียมความพร้อม** บทเรียนสำคัญของนักวิจัย คือ การเตรียมความพร้อมในองค์ความรู้ทั้งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการประเมินแบบเสริมพลัง ที่จะต้องมีความรู้ครอบคลุมการประเมิน โครงการฝึกอบรมไว้ก่อน แล้วจึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ การศึกษาทำความเข้าใจเชิงลึกกับวิทยากรแกนนำผู้รับผิดชอบหลักของกิจกรรมทั้ง 3 ท่าน ต้องเรียนรู้ที่จะปรับลดความซับซ้อนของเนื้อหาทางวิชาการ เพื่อใช้สำหรับการเริ่มต้นนำร่องจากง่ายไปสู่ยาก เป็นสาระสำคัญของการเสริมพลังที่ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับศูนย์เรียนรู้ในการรับสิ่งใหม่ ๆ เข้าไปในวิถีดำรงชีวิตและการดำเนินโครงการฝึกอบรมที่คุ้นชินมานาน นักวิจัยจึงได้รับประโยชน์จากการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยและปรับใช้ในสถานการณ์จริงที่จะเป็นเพียงจุดเริ่มต้นที่ยังไม่สามารถใส่ปัจจัยนำเข้าทั้งหมด ที่จะได้ผลเป็นการปฏิบัติครบแต่เป็นปัญหาในการบรรลุเป้าหมายการเสริมพลัง และได้เรียนรู้ถึงปัญหาการเสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาการให้กับวิทยากรศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง จะต้องมีความเข้าใจในข้อมูลพื้นฐานทั้งระบบอย่างสมบูรณ์จึงจะออกแบบการศึกษาและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) บทเรียนจากการร่วมกันดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง นักวิจัยได้รับบทเรียนที่นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนรู้ในฐานะเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้ความกระจ่าง สร้างความเชื่อมั่น แต่ไม่ใช่ผู้ตัดสินใจ ต้องอาศัยข้อมูลและการเรียนรู้จากกิจกรรมของแผนงานวิจัยและโครงการวิจัยย่อยอื่นมาสนับสนุน เช่น กิจกรรมการศึกษาดูงานที่เป็นบทบาทหลักในการประเมินเสริมพลังที่แผนงานวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของศูนย์เรียนรู้ที่สนับสนุนการวิเคราะห์สถานการณ์ของโครงการฝึกอบรม กิจกรรมการประเมินผลการจัดการการเรียนรู้การฝึกอบรมการทำบัญชีครัวเรือน ที่อธิบายแนวทางการพัฒนาให้ปรับใช้ได้กับหัวข้อการอบรมอื่น ๆ และรวมไปถึงการใช้ข้อมูลแผนที่และแผนผังแปลงทำกินที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาต่าง ๆ เป็นเครื่องมือการเสริมพลังสร้างความเชื่อมั่นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอต่อการประชุมสรุปบทเรียนและการคืนข้อมูลให้กับคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ โดยที่การเรียนรู้ในขั้นตอนนี้ถึงแม้จะมีมาตรฐานความเชื่อถือได้เป็นเครื่องกำกับการดำเนินการประเมินที่จะต้องให้ความสำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญกว่า คือ บรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ในการประเมินเสริมพลัง จนทำให้ต้องลดระดับมาตรฐานการประเมิน แต่ให้ยังคงมีความเชื่อถือได้ในระดับการใช้ประโยชน์ต่อศูนย์เรียนรู้ได้เองก่อน และเป็นแต่เพียงให้ข้อสังเกตในการดำเนินงานต่อไป จะต้องยกระดับความเข้มข้นตามมาตรฐานทางวิชาการให้เกิดขึ้น ทั้งนี้สิ่งที่จะต้องคำนึงประกอบความเป็นไปได้ คือ บริบทของศูนย์เรียนรู้และการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ที่จะต้องกลับมาปรับเปลี่ยนกระบวนการเสริมพลังให้เหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

3) บทเรียนจากการร่วมกันวางแผนสำหรับอนาคต นักวิจัยได้เรียนรู้ถึงความตั้งใจอันดีของแกนนำและคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ต่อการพัฒนาและการให้ความร่วมมือในกระบวนการศึกษาและประเมินแบบเสริมพลังที่ออกแบบไว้ และต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ยังคงมีภารกิจในการตอบสนองอย่างเต็มกำลังการให้บริการฝึกอบรม เหมือนกับมีตลาด มีความต้องการที่มากพอต่อการดำเนินภารกิจไปอีกนาน มีแต่อาการของความเปลี่ยนแปลงจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ และวิสัยทัศน์ของพ่อจันทร์ที่ ประทุมภา ที่ชี้ชัดถึงสถานภาพที่ควรเป็นในอนาคต ที่จะเป็นการยกระดับศูนย์เรียนรู้และกรรมการทุกคนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีบุคลากรเรียนรู้ ด้วยการก้าวข้ามความสำเร็จในปัจจุบันไปให้ได้ บทเรียนนี้จะต้องนำไปวิพากษ์ ติดตามและวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ต่อความอยู่รอดยั่งยืนของศูนย์เรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง โดยทั่วไปได้ด้วย

บทเรียนสำหรับการสร้างเสริมภาคีวิจัยจากการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมด้วยการประเมินแบบเสริมพลัง ทั้งส่วนที่เป็นการยกระดับและการพัฒนาทักษะในการดำเนิน

ภารกิจการวิจัยของนักวิจัย สามารถสรุปผลในมุมมององค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้ดังนี้

1) ความพอประมาณ การเสริมสร้างให้นักวิจัยเรียนรู้ในความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เกิดจากการเข้าศึกษาดูงาน เดินแปลง พูดคุย ประชุมร่วมกันกับกรรมการศูนย์เรียนรู้ ทำให้เป็นส่วนหนึ่งของการปลูกจิตสำนึกการให้บริการ การเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนรู้เป็นศูนย์กลาง ให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพ ศักยภาพและความต้องการ ด้วยความพอดี

2) ความมีเหตุผล การเสริมสร้างให้นักวิจัยเรียนรู้ในการตัดสินใจอย่างความพอเพียงด้วยเหตุผล เกิดจากกระบวนการวิจัยที่ทำให้นักวิจัยได้เรียนรู้ถึงเหตุและผลภายใต้สถานการณ์หรือข้อจำกัดของการดำเนินการฝึกอบรมที่ทำให้มีแนวทางการคิดและตัดสินใจที่เกิดขึ้นด้วยข้อมูลความจริงมากกว่าการใช้ความเห็นจากความรู้สึก

3) ภูมิคุ้มกัน การเสริมสร้างให้นักวิจัยเรียนรู้ในการเตรียมพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เกิดขึ้นในกระบวนการวิจัยที่มีกิจกรรมของการทบทวน สรุปผล การประเมิน และคาดการณ์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรม เป็นข้อเท็จจริงที่เป็นบทเรียนของการพัฒนาการเรียนรู้การสร้างภูมิคุ้มกันด้วยการมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจากการรับรู้กับการเกิดและผลของการเปลี่ยนแปลงตลอดกระบวนการวิจัย

4) เงื่อนไขความรู้ การเสริมสร้างให้นักวิจัยเรียนรู้จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พิสูจน์ได้จากการดำเนินการวิจัยทั้งด้านการประเมินผลการฝึกอบรมและการขับเคลื่อนงานวิจัยที่นักวิจัยจะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ อันเป็นส่วนหนึ่งของคำอธิบายในเงื่อนไขที่เป็นการดำเนินการไปตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5) เงื่อนไขคุณธรรม การเสริมสร้างให้นักวิจัยเรียนรู้ในความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต เกิดจากบทเรียนที่สำคัญของตัวปราชญ์ชาวบ้านและแนวคิดในการดำเนินการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนามากกว่าการแสวงหาผลประโยชน์ตอบแทน รวมไปถึงพฤติกรรมกรรมการดำเนินกิจกรรมร่วมกันที่คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้จะให้ความสำคัญกับคุณธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ทั้งในการประกอบอาชีพเกษตรของครัวเรือนและการดำเนินการฝึกอบรม ทำให้ได้แบบอย่างที่ดี

กระตุ้นและเสริมสร้างความศรัทธาใจการมีคุณธรรมที่นำมาซึ่งความสำเร็จของครอบครัวและศูนย์เรียนรู้ที่ได้พบเห็นอย่างแท้จริงด้วยตนเอง

“บทเรียนของเรา คือ บทเรียนที่ว่าเราไม่เคยรู้จักชุมชนและคุณค่าของชุมชนตราบเท่าที่เรายังไม่ลงมาใช้ชีวิตร่วมกับชุมชน วิชาการของเราจะไม่ให้คุณค่าถ้าเราไม่ได้เคยใช้ได้อย่างจริงจัง มากไปกว่าการสอนนักศึกษาจากตำราเท่านั้น จริง ๆ แล้วพวกเราต่างหากที่มาเป็นลูกศิษย์พ่อจันทร์ที่และกรรมการทุกคน เราโชคดีที่มีศูนย์เรียนรู้ที่เปิดรับเราให้มีโอกาสเรียนรู้ ไม่น่าใจเหมือนกันว่าจะใช้กับที่อื่นอย่างไร แต่ก็น่าจะเชื่อได้ว่าคงไม่ต่างกันไปหรอก ก็คนไทยเหมือนกัน ถ้าจะพลาดก็น่าจะเป็นเราที่ยังไม่แกร่งพอปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงถูกนำมาใช้ในการอธิบายพวกเราให้รู้จักความพอประมาณ ความมีเหตุผลและภูมิคุ้มกันที่ดี ที่ทำให้เข้าใจตัวเองพร้อม ๆ ไปด้วยการเรียนรู้ที่จะเข้าใจชุมชน มีความพอดีในการมีปฏิสัมพันธ์ เข้าใจกับการเรียนรู้เรื่องของการเปลี่ยนแปลงที่นำตำรามาปรับใช้กับความจริงได้ โดยเงื่อน ไขกับความรู้อะไรและคุณธรรมก็เป็นเรื่องพิสูจน์ได้ว่าเราใช้และแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ปรับใช้ให้พอดี เพราะเรามีความเอื้ออาทรต่อกัน เห็นใจกัน ไม่เอาประสบการณ์มาจำกัดความรู้แล้วก็ไม่ได้เอาความรู้มาจำกัดประสบการณ์” อาจารย์ทวิวัชระเกียรติศักดิ์ สรุปไว้ในเวทีคืนข้อมูลที่ศูนย์เรียนรู้

2.2 ฝ่ายวิทยากรศูนย์เรียนรู้ ประกอบด้วย คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ทั้งหมดที่เป็นวิทยากรร่วมและในส่วนที่เป็นกลุ่มวิทยากรหลัก สรุปบทเรียน ได้เข้าร่วมกระบวนการวิจัยที่เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันในการที่จะได้ความรู้เกิดขึ้นจากตนเองไปใช้ในการจัดการการเรียนรู้ต่อไป โดยสรุปบทเรียนได้ตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1) **บทเรียนจากการร่วมกันเตรียมความพร้อม** คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ได้มีโอกาสในการร่วมเรียนรู้การวิเคราะห์สถานการณ์ทางการบริหารจัดการและดำเนิน โครงการฝึกอบรม นอกเหนือไปจากการสรุปบทเรียนในการดำเนินการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น มีกลไกการวิจัยเข้าไปกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวในการพินิจ พิจารณา สังเกต ทั้งตัวเองและระหว่างวิทยากร กับผู้รับการอบรม เป็นการสร้างเสริมลักษณะนิสัยการประเมินที่ทำได้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้การประเมินการฝึกอบรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้มีสติอยู่กับการบริการตามโครงการฝึกอบรม มีความรับผิดชอบที่เกิดจากภายในตัวเองอันเป็นผลที่เกิดเป็นจิตสำนึกการประเมินผลเพื่อการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และได้เรียนรู้ว่าความซับซ้อนของความรู้ทางวิชาการไม่ใช่ข้อจำกัดจนไม่สามารถเข้าถึงได้ การเริ่มจากการร่วมเรียนรู้ด้วยกัน โดยมีเครือข่ายวิชาการมาหนุนเสริมก็จะทำให้ได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ทางวิชาการมาสร้างความเข้มแข็งให้กับศูนย์เรียนรู้ได้ และยังสามารถปรับระดับการประยุกต์ใช้ได้ด้วยความรับผิดชอบและการเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง

2) **บทเรียนจากการร่วมกันดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง** สิ่งสำคัญของการร่วมมือกันดำเนินการ คือ การได้มีโอกาสในการคิดเชิงระบบระหว่างกรรมการด้วยกันเอง ซึ่งอาจจะนำไปสู่วัฒนธรรมองค์การที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้จากภายในให้มากขึ้น เนื่องจากแต่เดิมจะขาดการสนทนา ถกเถียงกันด้วยความรู้และข้อมูลทางวิชาการ เนื่องจากขาดความเชื่อมั่น ขาดกลไกการหนุนเสริม เมื่อมีการประเมินแบบเสริมพลังเป็นตัวขับเคลื่อนให้มีการรับความรู้ กลั่นกรองและปรับใช้ความรู้อย่างเป็นอิสระ ไม่ต้องห่วงว่าจะผิดตำรา ผิดมาตรฐาน เพราะมีนักวิจัยคอยชี้แนะ แต่ต้องตัดสินใจภายใต้บริบทของตัวเอง ความตื่นตัวที่จะเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้ การรับรู้กับข้อมูล ความเปลี่ยนแปลง และนิสัยการประเมินตลอดเวลาด้วยตนเองได้เกิดขึ้นในหมู่คณะกรรมการ และสะท้อนออกมาเป็นความเชื่อมั่นในการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิจัยสามารถทำให้นักวิจัยยอมรับในเหตุและผลได้ นับเป็นปัจจัยพื้นฐานของการเรียนรู้สู่การพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยังคงมีความพอเพียงเป็นเบื้องหลังของความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3) **บทเรียนจากการร่วมกันวางแผนสำหรับอนาคต** ในช่วงเวลาที่ผ่านมาของการดำเนินการกิจโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ กรรมการศูนย์เรียนรู้ทั้งหมดส่วนใหญ่จะมีส่วนร่วมอย่างมากในการดำเนินกิจกรรมและการติดตามประเมินผล แต่สำหรับการวางแผนในอนาคตมักจะเกิดจากพ่อจันทร์ที่ ประทุมภา และแกนนำ 2-3 คน เป็นผู้ริเริ่ม ซึ่งเป็นไปด้วยดีมาโดยตลอด จนขาดการริเริ่มการวางแผนอนาคตแบบมีส่วนร่วมที่นำไปสู่การรับผิดชอบต่อความเปลี่ยนแปลงโดยกลุ่ม ไม่ติดยึดกับตัวบุคคล อันเป็นความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลาภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงรวดเร็วยิ่งขึ้น การประเมินแบบเสริมพลังได้เข้ามามีบทบาทเสริมเติมเต็ม เปิดช่องให้มีการร่วมกันของทุกฝ่ายในศูนย์เรียนรู้ได้มีโอกาสจากความต่อเนื่องจากการเตรียมความพร้อม การดำเนินการประเมิน มาสู่การร่วมกันวางแผนสำหรับอนาคต ผลที่เกิดขึ้นคือ การเรียนรู้ที่จะมีส่วนร่วมคิด ร่วมผลึกคิด ร่วมเปลี่ยนแปลง ร่วมบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรม ให้ไปอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมในอนาคต ถึงแม้ว่ากรรมการยังคงเชื่อมั่นกับความมั่นคงของโครงการฝึกอบรมในปัจจุบัน แต่ก็ได้เริ่มเกิดความตระหนักต่ออนาคตมากขึ้น พร้อมไปกับได้เรียนรู้แนวทางของการร่วมกันประเมินตนเองให้กับศูนย์เรียนรู้ ซึ่งจะถูกนำมาใช้เมื่อถึงเวลาที่ต้องการและเหมาะสมกว่าสภาพการณ์ปัจจุบัน

บทเรียนสำหรับการสร้างเสริมภาควิชาจากการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมด้วยการประเมินแบบเสริมพลัง ทั้งส่วนที่เป็นการยกระดับและการพัฒนาทักษะในการดำเนินการกิจการการเป็นวิทยากรกระบวนการและการบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรมของ

คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้สามารถสรุปผลในมุมมององค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้ดังนี้

1) ความพอประมาณ การเสริมสร้างให้คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ได้ทบทวนตนเองตามประเด็นเชิงวิชาการด้านความพอประมาณ ทำให้เข้าใจในความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ในมุมมองที่เคยแต่ปฏิบัติแต่ไม่เกิดเป็นการเรียนรู้ที่สรุปเป็นเนื้อความได้ นอกจากจะประเมินการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมแล้วยังสร้างความเชื่อมั่นในบทเรียนนี้ ที่จะทำให้มีความศรัทธาต่อการดำเนินต่อไปและสามารถถ่ายทอดเป็นบทเรียนประกอบการเป็นวิทยากรได้ด้วย

2) ความมีเหตุผล การเสริมสร้างให้คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ได้ทบทวนตนเองตามประเด็นเชิงวิชาการด้านความมีเหตุผล เกิดจากกระบวนการวิจัยที่ทำให้คณะกรรมการได้เรียนรู้ด้วยตนเองเช่นเดียวกับนักวิจัย คือ ได้รู้และเข้าใจถึงเหตุและผลภายใต้สถานการณ์หรือข้อจำกัดของการดำเนินการฝึกอบรมที่ทำให้มีแนวทางการคิดและตัดสินใจที่เกิดขึ้นด้วยข้อมูล ความจริงมากกว่าการใช้ความเห็นจากความรู้สึก

3) ภูมิคุ้มกัน การเสริมสร้างให้คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ได้ทบทวนตนเองตามประเด็นเชิงวิชาการด้านการเตรียมพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต อันเป็นภูมิคุ้มกันที่ไม่ทำให้เกิดวิกฤตหรือความเสียหายที่ร้ายแรงเกินกว่าจะรับมือได้ เกิดขึ้นในกระบวนการวิจัยที่มีกิจกรรมของการทบทวน สรุปผล การประเมินและคาดการณ์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรม เป็นข้อเท็จจริงที่เป็นบทเรียนที่สำคัญของกรรมการในการเตรียมความพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงอย่างเข้มแข็งและเหมาะสม

4) เงื่อนไขความรู้ การเสริมสร้างให้คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ได้เรียนรู้จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พิสูจน์ได้จากการร่วมเรียนรู้ไปกับนักวิจัย ได้ความรู้ที่ชัดเจนในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่อธิบายได้ด้วยเหตุผลทางวิชาการสนับสนุนการปฏิบัติจริงที่เป็นอยู่มาโดยตลอด เกิดความเชื่อ ความตระหนักต่อการต้องแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน เพื่อให้เกิดความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ อันเป็นส่วนหนึ่งของคำอธิบายในเงื่อนไขที่เป็นการดำเนินการไปตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5) เงื่อนไขคุณธรรม การเสริมสร้างให้คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ได้ทบทวนตนเองตามประเด็นเชิงวิชาการด้านคุณธรรม เป็นการเสริมเติมเต็มวิถีปฏิบัติหลักของตนเอง ให้เกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการ

ดำเนินชีวิต ทั้งของตัวปราชญ์ชาวบ้านเองและแนวคิดในการดำเนินการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนามากกว่าการแสวงหาผลประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ เป็นสิ่งยืนยันความสำเร็จที่ได้ประพฤติปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริง

“เราต้องพร้อมแล้วละครับ ไม่พร้อมก็ไม่ได้ ตลอดเวลาที่ผ่านมา เราได้รู้ได้เห็น ทั้งที่อาจารย์มาบอกมาแล้ว พาไปดูงาน แล้วเราก็ต้องไปประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ เหมือนกัน คนมาดูงานที่ไม่ใช่เกษตรกรก็มาก พอสรุปด้วยมุมมองของพ่อจันทร์ที่แล้ว เราต้องพร้อมไม่พอ ต้องลงมือทำด้วย ไม่รู้สิกว่าเสียหายที่นักวิจัยมาสะท้อนภาพของเราละครับ ดีเสียอีกที่มีคนจริงใจมาบอก แล้วเราก็เห็นว่าเราคลุกคลีกันมา เอื้อเฟื้อกันมา คงไม่คิดร้ายกันผมยังดีใจที่สมาชิกตื่นตัว กล้าพูดกล้าเสนอมาก โดยเฉพาะรุ่นน้อง ลูกหลานก็กล้าไม่แพ้พ่อ ๆ แล้ว เราน่าจะไปได้ดีกว่าเดิมละครับ”

พ่อสุวัฒน์ชัย จำปามูลสรุปบทเรียนไว้ในตอนท้ายของเวทีคืนข้อมูล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัย โครงการวิจัยประเมินผลแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พ่อจันทร์ที่ ประทุมภา บ้านโนนรัง ตำบลตลาดไพร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีดำเนินการตามแผนงานวิจัยแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพ่อจันทร์ที่ ประทุมภา โดยดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด การพัฒนาองค์กรที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังที่มีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในประเด็น คุณลักษณะ 3 ห่วงและ 2 เงื่อนไขของการดำเนินการทั้งเป็นกรอบการประเมินการบริหารจัดการ และดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมและการดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาองค์ประกอบหลักในการประเมินแบบเสริมพลังและตามขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ได้ดำเนินการครบกระบวนการวิจัยจนได้ข้อสรุปเป็นผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในโครงการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่เป็นการวิจัยและพัฒนาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัยดังกล่าว ประกอบด้วย

1.1 การใช้องค์ความรู้ในการดำเนินการวิจัย การวิจัยนี้จะมุ่งเน้นไปที่การใช้การประเมินเพื่อการพัฒนาเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาองค์กรในกรอบแนวคิดของการพัฒนาองค์กร จะต้องมียุทธศาสตร์ทางไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะนำพาความคงอยู่และยั่งยืนให้เกิดกับองค์กร มีความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาด้วยศักยภาพที่สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กร การให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาองค์กรให้เป็นบุคลากรเรียนรู้จึงอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนา ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นเครื่องมือที่ตอบสนองทั้งหลักการของการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมาจากการมีส่วนร่วม และการสร้างการมีส่วนร่วมจะเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างบุคลากรเรียนรู้ให้เรียนรู้ได้ด้วยตนเองจนสามารถมีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะ

พึ่งตนเอง โดยที่การประเมินการบริหารจัดการและการดำเนินการ โครงการฝึกอบรมอันเป็นภารกิจหลักของศูนย์เรียนรู้จะเป็นอีกส่วนหนึ่งของการสนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริการฝึกอบรมและสนับสนุนการพัฒนาโดยรวมของศูนย์เรียนรู้ การเลือกเทคนิคที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาดังกล่าวจึงได้เลือกการประเมินแบบเสริมพลังซึ่งมีคุณสมบัติพอเพียงที่จะตอบสนองได้เป็นอย่างดี มาเป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อการพัฒนาในโครงการวิจัยนี้ ทั้งนี้การดำเนินการจะอาศัยองค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้งด้านการเป็นเครื่องมือและเป็นเป้าหมายของการวิจัย ที่ได้ศึกษาและพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินในประเด็นการประเมินแบบเสริมพลังทั้ง 3 ขั้นตอน ด้วยการพิจารณาคูณลักษณะปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบและ 2 เงื่อนไข เป็นตัวชี้วัดพื้นฐาน ศึกษาคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ ให้ความสำคัญกับผู้ถูกวิจัยด้วยการให้เป็นผู้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัย โดยมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้รับการอบรมที่ใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย

1.2 ขั้นเตรียมการในการประเมินแบบเสริมพลัง ดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจ การเตรียมคน โดยการคัดเลือก การสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกระบวนการประเมินโดยการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ด้วยการปฏิบัติการร่วมกันให้เกิดการสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจ การยอมรับเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติการวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยในโครงการนี้กับนักวิจัยในแผนงานวิจัยและกับคณะกรรมการของศูนย์เรียนรู้ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแผนงานวิจัย และจากการบันทึกการสังเกต การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มในโครงการย่อยและแผนงานวิจัย ประกอบด้วย การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ วิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์แบบอุปนัย และการจำแนกข้อมูล เพื่อสรุปผลเป็นสถานการณ์เบื้องต้น

1.3 การดำเนินการประเมินผลแบบเสริมพลัง ดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาและประเมินการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงานและจัดทำแผนพัฒนาระบบ โครงการฝึกอบรม ได้ข้อมูลผลการประเมินและแนวทางการพัฒนาตามข้อมูลการประเมินผลแบบเสริมพลัง คือ การกำหนดภารกิจ หรือเป้าหมายของโครงการ การตรวจสอบต้นทุน โดยการประเมินตนเองของกรรมการศูนย์เรียนรู้ และการประเมินบริการฝึกอบรมกับผู้รับบริการ ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบอุปนัย และการวิเคราะห์โดยการจำแนกข้อมูล ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสำรวจ โดยใช้ค่าร้อยละในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และค่าเฉลี่ยเลขคณิตในการอธิบายในส่วนของแบบสอบถามที่ใช้การประเมินแบบลิเคิร์ต ที่ประเมินการดำเนินการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.4 การวางแผนสำหรับอนาคต ดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาระบบ ของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบันที่ได้จากการวิเคราะห์การประเมินแบบเสริมพลังในขั้นตอนของการดำเนินงานประเมิน โดยผู้มีส่วนได้เสียของโครงการวิจัย ด้วยการร่วมกันแสวงหาแนวทางการพัฒนาจากผลการประเมินแบบเสริมพลังที่ดำเนินการต่อไปในอนาคต เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้จากการประเมินจากการลงมือปฏิบัติการพัฒนาจากผลการประเมิน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การพัฒนาตนเอง ด้วยเครื่องมือ การจัดเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูลเช่นเดียวกันกับการดำเนินการวิจัย

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินแบบเสริมพลังที่มีต่อระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงานโครงการฝึกอบรม

2.1.1 การเตรียมความพร้อมในการประเมินแบบเสริมพลัง

2.1.1.1 ข้อมูลพื้นฐานการเตรียมคนและเครือข่ายความร่วมมือการประเมินแบบเสริมพลัง สรุปผลได้ว่า มีบุคลากรหลักในการร่วมขับเคลื่อนการประเมินแบบเสริมพลัง คือ พ่อประสาร พลแสน พ่อสุวัฒน์ชัย จำปามูลและคุณดวงจันทร์ จำปามูล ในฐานะที่เป็นบุคลากรหลักในการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมตามปกติ โดยมีวิทยากรและกรรมการที่เหลือเป็นผู้ให้ความร่วมมือตลอดกระบวนการวิจัย สรุปได้ว่าการประเมินแบบเสริมพลังจะให้ผลลัพธ์ที่ดีว่าการประเมินแบบอื่น ๆ เพราะว่าจะเป็นการประเมินโครงการฝึกอบรมด้วยข้อมูลที่มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ที่มาจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง โดยตรงทั้งหมด เป็นผู้ร่วมประเมินในแบบของการเป็นกัลยาณมิตร เพื่อการพัฒนาตนเอง กรรมการศูนย์เรียนรู้จะช่วยกันคิดและวิเคราะห์ และให้ข้อมูลทั้งระดับตัวบุคคลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และระดับกลุ่มในการร่วมประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจกับสภาพการณ์ของการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ต้องช่วยกันพิจารณาปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาให้โครงการฝึกอบรมสามารถดำเนินการไปได้บนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและให้สามารถนำไปสู่การทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดจิตสำนึกและเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ให้ตนเองมีความพอเพียงได้ด้วย มีเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินโครงการฝึกอบรมด้วยความพอเพียง ทั้ง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข และต้องทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดจิตสำนึกและเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ให้ตนเองมีความพอเพียงได้ด้วยการปลูกจิตสำนึกระหว่างการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมในทุก ๆ ด้าน ที่นำไปสู่การร่วมกันสรุปบทเรียนที่จะต้องตกย้ำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความเห็นจริงในผลของการมีวิถีชีวิตตาม

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงจะต้องทำให้เห็น ให้เข้าใจและใช้ในการเรียนรู้จากการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั้ง 2 ด้าน คือ การปฏิบัติตนของกรรมการและการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมด้วยความพอเพียง

2.1.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของระบบการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรมโดยรวมของศูนย์เรียนรู้ในปัจจุบัน วิเคราะห์ด้วยปัจจัยเชิงระบบ ได้เป็นผลสรุป ดังต่อไปนี้

1) **บริบทการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม** ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพ่อจันทร์ที่ ประทุมภา ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 138 หมู่ที่ 6 บ้านโนนรัง ตำบลตลาดไทร อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา มีหลักสูตรที่เปิดฝึกอบรมเป็นหลักสูตรหลัก คือ การปรับเปลี่ยนแนวคิดภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง (วปอ. ภาคประชาชน) ใช้เวลา 5 วัน 4 คืน สำหรับกลุ่มเป้าหมายเป็นเกษตรกรทั่วไป จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อให้บริการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ชักจูงแนะนำและสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เชิงการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พิสูจน์และชี้แจงให้เห็นคุณค่าได้จากความสำเร็จของศูนย์เรียนรู้ มีเนื้อหาและสาระสำคัญ ประกอบด้วย การปรับทัศนคติหรือแนวคิดและพฤติกรรมของเกษตรกร หลักการและวิธีการทำเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติและศึกษาดูงานในแปลงเกษตรกร การทำแผนการใช้ที่ดินหรือแผนการจัดการชีวิตอย่างพอเพียง การผลิตทางการเกษตรโดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติหรือองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อลดต้นทุนการผลิต ลดรายจ่าย เพิ่มการผลิตและเพิ่มรายได้ และการจัดทำบัญชีครัวเรือน

2) **ปัจจัยนำเข้าของการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม** ประกอบด้วย คณะกรรมการ ทำหน้าที่ในระบบการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการอบรมเป็นวิทยากรกระบวนการ ที่มีคุณสมบัติผ่านการอบรมการเป็นวิทยากรกระบวนการจากหลักสูตรวิทยากรกระบวนการของเครือข่ายประชาชนชาวบ้าน และมีบุคลากรสนับสนุน ประสานงานการดำเนินงานฝึกอบรม และมีบุคลากรทำหน้าที่บริการ สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นสมาชิกในครอบครัวของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้และชาวบ้านในชุมชนอยู่ตลอดเวลา ได้รับจากแหล่งทุนที่สนับสนุนส่งเกษตรกรหรือผู้เข้ารับการอบรมจากส่วนต่าง ๆ มีการบริหารจัดการรายจ่ายไว้เป็นมาตรฐานที่อยู่บนพื้นฐานความพอเพียง จัดสรรโดยประหยัดหรือมีต้นทุนต่ำจากการใช้สิ่งที่ศูนย์เรียนรู้หรือชุมชนผลิตได้เอง ถ้าเหลือจึงจัดเป็นค่าบริหารจัดการและค่าบำรุงศูนย์เรียนรู้ ได้รับการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการบริการการฝึกอบรมจากส่วนราชการและภาคเอกชนอย่างพอเพียง ประกอบกับการจัดหาโดยใช้เงินรายได้มาใช้ที่เหมาะสม ตามอัตรา มีสื่อการเรียนรู้พื้นฐานเหมาะสมกับการจัดการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ บริการแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้ทุกคนอย่างทั่วถึง

3) กระบวนการของการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม ใช้การลำดับเนื้อหาการเรียนรู้จากหลักสูตรที่ได้เรียนรู้และพัฒนาการเป็นวิทยากรกระบวนการจากเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน ที่เชื่อได้ว่าเป็นหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มีการประสานงานกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบที่สนับสนุนงบประมาณ ตัวเกษตรกรผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้ มีความพร้อมต่อการอบรม การใช้ชีวิตในศูนย์เรียนรู้ตลอดระยะเวลาการอบรม โดยมีการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมที่กำหนดเป็นพื้นฐานทั่วไป ให้มีการเรียนรู้ จากสถานการณ์จริง ปฏิบัติจริง ด้วยความสนุกสนานเป็นกันเอง เอื้ออาทรต่อกันทั้งวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรม และผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันเอง และประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยการประเมินด้วยแบบประเมินเพื่อเป็นหลักฐานให้กับหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ และประเมินอย่างไม่เป็นทางการ โดยการสังเกต การสนทนากับผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลาระหว่างการอบรม นำมาสรุปทเรียนในกลุ่มวิทยากร

4) ผลผลิตของการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรม มีการเรียนรู้ มีความเข้าใจและทักษะในการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์จะมีในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่อยู่ในระดับที่เชื่อได้ว่าจะมีการนำไปใช้ประโยชน์ได้มากเพียงพอต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเหมาะสมหรือไม่

5) ข้อมูลย้อนกลับของการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรม ได้ผลเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการอบรม คือ คุณภาพของผู้เข้ารับการอบรม และจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการให้บริการให้เหมาะสมกับความคาดหวัง กับการมีเอกสาร คู่มือหนังสือที่เกี่ยวกับการอบรมแจกให้ ทั้งที่เชื่อว่าไม่เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้มากนัก

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดภารกิจ หรือเป้าหมาย ของโครงการฝึกอบรม คือ การเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ผลจริงในด้านการทำอาชีพเกษตรกรรมบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ให้บริการการฝึกอบรมแก่เกษตรกรทั่วไปเป็นหลัก เกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ มีความพร้อม มีความเชื่อมั่นและแรงบันดาลใจในการกลับไปดำรงชีวิต ประกอบอาชีพ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฟังพาอาศัย การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ที่มีศูนย์เรียนรู้อาสาเป็นผู้ประสานเครือข่ายได้ตลอดไป

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการประเมินผลแบบเสริมพลัง ในการตรวจสอบต้นทุน

2.2.2.1 การประเมินของผู้เข้ารับการอบรม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินของผู้เข้าอบรมที่ให้ผู้เข้าอบรมเป็นผู้ประเมิน จากแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ได้ข้อสรุปเพื่อใช้ในการตรวจสอบต้นทุนในการบริหาร

จัดการและดำเนิน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากการ ประเมินของผู้เข้ารับการอบรม ได้ว่าผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 46 - 55 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพหลักโดยรวม คือ ทำนา ทำไร่ อธิบายสาเหตุที่มาเข้ารับการอบรมที่ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ว่า มีคนรู้จักชวนให้มา บอกว่าไม่เสียค่าใช้จ่าย เป็นอันดับแรก รองลงมา คือหน่วยงานเกษตรชวนมา ผู้เข้าอบรมคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับการอบรม ที่ ศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ว่า อยากรู้ความรู้ทำเกษตรผสมผสาน และอยากเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง ส่วน ความเห็นที่จะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน คือ ความรู้เรื่องการขยายพันธุ์พืชเป็น อันดับแรก และการทำบัญชีครัวเรือน

ผู้เข้าอบรมมีความเห็นเรื่องผลของการเข้าอบรมกับศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ว่า ทำให้มีความรู้ มีเทคนิคไปใช้เรื่องการเกษตร และทำให้ได้คิดเรื่องการทำตัวให้พอเพียง ผู้เข้าอบรม ประเมินการดำเนินโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ประเด็นการดำเนินกิจกรรมโครงการ ฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับที่ผู้เข้าอบรมให้ความเห็นว่าพอใจมากเป็นส่วนใหญ่ แต่จะมี ระดับปานกลาง คือ พฤติกรรมการถ่ายทอดให้เกิดการเรียนรู้เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ วิทยากรความสนใจ พฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมด้วยกันเองในเรื่องปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง จำนวนเอกสารประกอบการอบรม สอดคล้องกับเนื้อหาและรูปแบบของการ อบรม สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในด้านระบบเสียง และอุปกรณ์การ ฝึกอบรม โดยมีระดับความพอใจมากที่สุดเป็น การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในการสนับสนุน บริการอำนวยความสะดวกแก่วิทยากรและผู้เข้าอบรมและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้เข้าอบรม

ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมต่อระบบการฝึกอบรมในด้านความสอดคล้องกับปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ส่วนใหญ่จะประเมินในด้านคุณธรรมกับความรู้ในทั้ง 3 ปัจจัย แต่จะประเมินให้ จำนวนน้อยรายในกลุ่มคุณลักษณะพอประมาณ ความมีเหตุผลและภูมิคุ้มกัน

ข้อเสนอแนะของผู้เข้าอบรมต่อการพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น จะเป็นควรเพิ่มเวลาให้ได้ฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น และ ควรจะจัดให้ คนอบรมมีไม่มากนักจะได้เรียนรู้ทั่วถึง

2.2.2.2 การรวบรวมข้อมูล (taking stock)

1) การประเมินระบบการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรมในด้าน ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลสะท้อนย้อนกลับ ประกอบด้วย

ก) การประเมินปัจจัยนำเข้าของการฝึกอบรม ประเมินโดยรวมได้ว่า การ บริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมมีการดำเนินงานได้ในระดับที่ดี ได้รับการยอมรับ จากหน่วยงานต่าง ๆ ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ในด้านการประเมินผลบนฐานคิดปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงที่คาดหวัง พบว่าคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้สามารถปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี มีการสอดแทรกความรู้ การปลูกจิตสำนึกปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลา แต่ยังคงขาดพลังการเรียนรู้ เนื่องจากพบว่าตัววิทยากรเองส่วนใหญ่จะมีความรู้ ความเข้าใจในระดับของภาพรวมและวิธีปฏิบัติ ขาดทักษะวิชาการการอธิบายในเชิงลึกในระดับปัจจัยย่อยที่สรุปเป็น 3 คุณลักษณะ(ห่วง) 2 เงื่อนไข การบริหารจัดการเวลายังเป็นปัญหาของการอบรมแต่ละรุ่น เนื่องจากวิทยากรให้ความสำคัญกับการยืดหยุ่นกิจกรรมการเรียนรู้ จึงมีผลกระทบต่อกิจกรรมตามตารางต่อเนื่องกัน วัตถุประสงค์ของการเป็นแหล่งบริการการเรียนรู้สำหรับเกษตรกร เป็นสิ่งที่ชัดเจน สามารถดำเนินการได้เป็นผลสำเร็จ

ข) การประเมินกระบวนการดำเนินการฝึกอบรม พบว่ากระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัวตามธรรมชาติ มีการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่มีความสนุกสนานและสรุปบทเรียนเป็นความรู้ที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ภาคสนาม โดยการสาธิตและฝึกปฏิบัติที่พอเพียง วิทยากรใช้ทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการดำเนินการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

ค) การประเมินผลผลิตจากการฝึกอบรม พบว่า การดำเนินการฝึกอบรมมีความสำเร็จสำคัญ คือ การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้จากการได้ปฏิบัติจริง แต่ยังคงขาดความชัดเจนและระบบการติดตามผลการไปใช้ประโยชน์ให้ได้รับข้อมูลตอบสนองความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงหลังการฝึกอบรม

ง) การประเมินข้อมูลย้อนกลับคืนสู่ระบบการฝึกอบรม พบว่า การมีกลไกการติดตามประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการโดยวิทยากรเองประกอบกับการใช้การประเมินผลอย่างเป็นทางการหรือจากหน่วยงานภายนอกตามวาระต่าง ๆ

2) การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของโครงการฝึกอบรม

โดยสรุปจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของศูนย์เรียนรู้ วิเคราะห์ด้วยตาราง TOWS matrix ได้ข้อสรุปแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สรุปว่าเป็นสถานการณ์ที่อยู่ในช่องสถานะ SO คือ มีจุดแข็งหลักสอดคล้องกับโอกาสหลักที่เกิดขึ้นสภาพการมีจุดแข็งหลักสอดคล้องกับโอกาสหลักที่เกิดขึ้นของศูนย์เรียนรู้ คือ มีจุดแข็ง(S) ที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จโดยสรุป คือ ความเข้มแข็งของบุคลากรศูนย์เรียนรู้ที่มีทั้งปราชญ์วิทยากรกระบวนการ วัฒนธรรมองค์การและความรู้จริง ยึดหยุ่นต่อการตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับปัจจัยที่เป็นโอกาสในการดำเนินโครงการฝึกอบรม คือ โอกาส (O) ที่ได้เกิดนโยบายการสนับสนุนของรัฐที่จัดสรรงบประมาณการอบรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และกระแสขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่อาจจะยังไม่ต้องคำนึงถึงจุดอ่อนและอุปสรรคมากนัก

2.2.2.3 การกำหนดเป้าหมาย (setting goals) ข้อสรุปเป้าหมายของการประเมินในการวิจัยนี้ คือ การเรียนรู้วิธีการประเมินมากกว่าการได้ผลการประเมินที่จะใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์ โดยกำหนดให้มีการประเมินการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมเพื่อให้มีการพัฒนาและยกระดับความสามารถในการเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่หลากหลายขึ้นและถ้าเป็นไปได้ก็จะเตรียมความพร้อมสู่การเป็นศูนย์เรียนรู้ที่ให้บริการฝึกอบรมวิทยากรและกรรมการศูนย์เรียนรู้อื่น ๆ ได้ด้วย เป้าหมายของโครงการฝึกอบรมที่จะพัฒนาต่อไป คือ การยกระดับศูนย์เรียนรู้ไปสู่การให้บริการฝึกอบรมที่หลากหลายขึ้นและเป็นศูนย์เรียนรู้สำหรับพัฒนาบุคลากรศูนย์เรียนรู้จากที่ต่าง ๆ ได้

2.2.2.4 การพัฒนากลยุทธ์และปฏิบัติตามกลยุทธ์ (developing strategies) มีการร่วมกันพัฒนาในด้านการพัฒนาที่ดำเนินการได้ทันที จะเป็นเรื่องการเพิ่มเติมหลักสูตรที่ปรับเปลี่ยนสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงนอกเหนือจากเกษตรกร คือ โครงการที่มีความยืดหยุ่นสำหรับกลุ่มเป้าหมายเยาวชน,ครู-อาจารย์,เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองท้องถิ่นและประชาชนทั่วไป เป็นโครงการที่ดำเนินการได้ ยังคงอิงอยู่กับศักยภาพเดิมเป็นหลัก แต่ต้องปรับแนวทางการถ่ายทอด การเตรียมการจัดการการเรียนรู้และต้องมีเอกสารความรู้สำหรับบริการกลุ่มเป้าหมายได้ด้วยและการเตรียมประเด็นเพื่อการพัฒนาในอนาคต ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรเชิงวิชาการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นผู้ฝึกสอนวิทยากรกระบวนการ และการเตรียมการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาวิทยากรศูนย์เรียนรู้โดยทั่วไป ซึ่งจะต้องใช้เวลาหาข้อมูลเพิ่มเติม จัดช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการประชุมปฏิบัติการพัฒนาและยกร่างโครงการเช่นเดียวกับโครงการนำร่องจากกิจกรรมการประเมินแบบเสริมพลัง อาจจะแสวงหาภาคีการพัฒนามาร่วมกันพัฒนาในระยะต่อไป

2.2.2.5 การนำเสนอหลักฐานแสดงความก้าวหน้า (documenting progress) ประกอบด้วยความเห็นว่าเป็นเรื่องที่จะต้องมีการดำเนินการต่อไปในด้านเอกสาร ที่จะต้องมีการจัดการด้านการบันทึก การสรุปผล การรายงานและการเก็บเข้าระบบเอกสารที่อยู่ระหว่างการพัฒนาในศูนย์เรียนรู้เอง และให้ใช้รายงานการวิจัยของโครงการนี้เป็นเอกสารหลักฐานสำคัญของการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาในระยะต่อไป

2.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวางแผนสำหรับอนาคต

2.2.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการพัฒนาการระบบการฝึกอบรมในมุมมองของผู้ให้บริการ – การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงจะต้องมีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพบนฐานคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นข้อสรุปแนวทางในการดำเนินการสำหรับอนาคตในการให้บริการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้แห่งนี้ว่าต้องมีระบบที่

ชัดเจนในการรองรับผู้เข้ารับการอบรม ด้วยการมีความพอเพียงในการให้บริการจากความพอประมาณ ความมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันให้กับศูนย์เรียนรู้ที่ต้องจำกัดจำนวนการรับผู้เข้าอบรม ให้สอดคล้องกับศักยภาพของสถานที่และการให้บริการ จึงต้องใส่ใจความรู้อะไรและคุณธรรมมาสนับสนุนให้ทั้งผู้ขอรับบริการและผู้ให้บริการ ได้ดำเนินการไปอย่างมีความพอดีและสมดุลต่อสภาพการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ไม่ใช่การดำเนินกิจกรรมฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียวแต่จะต้องทำให้เกิดการรับรู้เรียนรู้ถึงการปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดแทรกอยู่ในทุกส่วนของศูนย์เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

2.2.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินผลการพัฒนาระบบการฝึกอบรมในมุมมองของ คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ – การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่พึ่งตนเองเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ เกิดความยั่งยืนในการร่วมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แต่ต้องขยายผลการติดตามประเมินผู้เข้าอบรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าเดิม

2.3 ผลการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย

2.3.1 ฝ่ายนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา บทเรียนสำหรับการสร้างเสริมภาคีวิจัยจากการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมด้วยการประเมินแบบเสริมพลัง ทั้งส่วนที่เป็นการยกระดับและการพัฒนาทักษะในการดำเนินการกิจการวิจัยของนักวิจัย สามารถสรุปผลในมุมมององค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้ว่า ประเด็นความพอประมาณ การเสริมสร้างให้นักวิจัยเรียนรู้การปลูกจิตสำนึกการให้บริการการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนรู้เป็นศูนย์กลาง ให้ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพ ศักยภาพและความต้องการด้วยความพอดีด้วยความมีเหตุผล ที่ได้เรียนรู้ถึงเหตุและผลภายใต้สถานการณ์หรือข้อจำกัดของการดำเนินการฝึกอบรมที่ทำให้มีแนวทางการคิดและตัดสินใจที่เกิดขึ้นด้วยข้อมูล ความจริงมากกว่าการใช้ความเห็นจากความรู้สึก ประกอบกับบทเรียนของการพัฒนาการเรียนรู้การสร้างภูมิคุ้มกันด้วยการมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจากการรับรู้กับการเกิดและผลของการเปลี่ยนแปลงตลอดกระบวนการวิจัย ร่วมกับการพัฒนาตาม เงื่อนไขความรู้ ที่พิสูจน์ได้จากการดำเนินการวิจัยทั้งด้านการประเมินผลการฝึกอบรมและการขับเคลื่อนงานวิจัยที่นักวิจัยจะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน มีความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ และเงื่อนไขคุณธรรม ที่เกิดจากบทเรียนที่สำคัญของตัวปราชญ์ชาวบ้านและแนวคิดในการดำเนินการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา มากกว่าการแสวงหาผลประโยชน์ตอบแทน รวมไปถึงพฤติกรรมกรรมการดำเนินกิจกรรมร่วมกันที่ คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้จะให้ความสำคัญกับคุณธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ทั้งในการประกอบอาชีพเกษตรของครัวเรือนและการดำเนินการฝึกอบรม

2.3.2 ฝ่ายวิทยากรศูนย์เรียนรู้ บทเรียนสำหรับการสร้างเสริมคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้สามารถสรุปผลในมุมมององค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ได้ว่าเรียนรู้คุณลักษณะความพอประมาณในมุมมองที่เคยแต่ปฏิบัติแต่ไม่เกิดเป็นการเรียนรู้ที่สรุปเป็นเนื้อความได้ นอกจากจะประเมินการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมแล้วยังสร้างความเชื่อมั่นในบทเรียนนี้ ที่จะทำให้มีความศรัทธาต่อการดำเนินต่อไปและสามารถถ่ายทอดเป็นบทเรียนประกอบการเป็นวิทยากรได้ด้วย ทั้งยังต้องประกอบไปด้วยความมีเหตุผลที่ยกระดับการเรียนรู้ด้วยการได้รู้และเข้าใจถึงเหตุและผลภายใต้สถานการณ์หรือข้อจำกัดของการดำเนินการฝึกอบรมที่ทำให้มีแนวทางการคิดและตัดสินใจที่เกิดขึ้นด้วยข้อมูล ประกอบกับการเรียนรู้คุณค่าของการมีภูมิคุ้มกันจากข้อเท็จจริงที่เป็นบทเรียนที่สำคัญของกรรมการในการเตรียมความพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงอย่างเข้มแข็งและเหมาะสม ภายใต้พัฒนาการด้าน เงื่อนไขความรู้ที่ได้เรียนรู้จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่พิสูจน์ได้จากการร่วมเรียนรู้ไปกับนักวิจัย และเชื่อมั่นอย่างยิ่งในเงื่อนไขคุณธรรม ที่เป็นการเสริมเติมเต็มวิถีปฏิบัติหลักของตนเอง ให้เกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ทั้งของตัวราษฎรชาวบ้านเองและแนวคิดในการดำเนินการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนามากกว่าการแสวงหาผลประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ เป็นสิ่งยืนยันความสำเร็จที่ได้ประพฤติดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริง

3. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ จะเป็นการอธิบายแบบพรรณนาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการศึกษาและประเมินการบริหารจัดการและดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ด้วยการวิจัยประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยเทคนิคการประเมินแบบเสริมพลังและการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ได้ดำเนินการไปตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาองค์การที่เน้นการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ จึงได้เลือกใช้ทั้งระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและการประเมินแบบเสริมพลังที่ให้ความสำคัญทั้งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ซึ่งได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดจนบรรลุวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยที่จะได้อภิปรายผลประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสรุปตามวัตถุประสงค์และเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตามแผนงานวิจัยแบบบูรณาการที่โครงการวิจัยย่อยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา โดยมีการอภิปรายผลเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

3.1 การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการศึกษาและประเมินการบริหารจัดการและดำเนินงานโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการ อภิปรายผลได้ว่า ผลของการศึกษาทำให้ทราบได้ว่าการที่ศูนย์เรียนรู้กำหนดทิศทางของตนเองในการเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ปฏิบัติได้ผลจริงให้บริการการฝึกอบรมแก่เกษตรกรทั่วไปเป็นหลัก ให้ดำรงชีวิตประกอบอาชีพ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย ที่มีศูนย์เรียนรู้เป็นผู้ประสานเครือข่ายได้ตลอดไป จึงเป็นผู้ที่ปฏิบัติได้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจนส่งผลอย่างแท้จริงในการสร้างความสมดุลในชีวิตและครอบครัว จนสามารถนำไปสู่การแบ่งปันบทเรียนจากการเรียนรู้และการปฏิบัติให้กับผู้ที่สนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถยกระดับเป็นแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่ตอบสนองทั้งเกษตรกรและบุคคลทั่วไปได้จนเป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ได้ผลการประเมินตามเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT ประกอบการประเมินแบบเสริมพลัง ทำให้เห็นได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่อยู่ในช่องสถานะ SO คือ มีจุดแข็ง (S) ในด้านการดำเนินการฝึกอบรมที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยสรุป คือ ความเข้มแข็งของบุคลากรศูนย์เรียนรู้ที่มีทั้งปราชญ์ วิทยากรกระบวนการ วัฒนธรรมองค์การและความรู้จริง ยึดหยุ่นต่อการตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับปัจจัยที่เป็น โอกาสในการดำเนินโครงการฝึกอบรม คือ โอกาส (O) ที่ได้เกิดนโยบายการสนับสนุนของรัฐที่จัดสรรงบประมาณการอบรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและกระแสขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่อาจจะยังไม่ต้องคำนึงถึงจุดอ่อนและอุปสรรคมากนัก เนื่องจากเมื่อพิจารณาศักยภาพโดยรวมแล้ว บริการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ยังมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ มีประสิทธิภาพการจัดการการเรียนรู้ให้กับเกษตรกรและมีความยืดหยุ่นตอบสนองการบริหารจัดการของหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนงบประมาณจนเมื่อดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังที่เป็นอีกหนึ่งกระบวนการเรียนรู้ที่จัดใส่เข้ามาในระบบการวิจัยในโครงการวิจัยนี้ ได้ดำเนินการจนได้ผลการประเมินและกำหนดแนวทางการพัฒนาตามแนวทางเลือกเชิงกลยุทธ์ในด้านการกำหนดเป้าหมาย เป็น การยกระดับศูนย์เรียนรู้ไปสู่การให้บริการฝึกอบรมที่หลากหลายขึ้นและเป็นศูนย์เรียนรู้สำหรับพัฒนาบุคลากรศูนย์เรียนรู้จากที่ต่าง ๆ ได้ โดยดำเนินการทันที ในเรื่องการเพิ่มเติมหลักสูตรที่ปรับเปลี่ยนสำหรับกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ และเตรียมการพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรเชิงวิชาการด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงการเป็นผู้ฝึกสอนวิทยากรกระบวนการ และการเตรียมการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาวิทยากรศูนย์เรียนรู้โดยทั่วไป โดยใช้รายงานการวิจัยของโครงการนี้เป็นเอกสารหลักฐานสำคัญของการดำเนินการประเมินแบบเสริมพลัง ก่อนที่จะร่วมกันคิดดำเนินการเอง จึงเป็นเรื่องที่อธิบายได้ว่าการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังสามารถดำเนินการกับศูนย์เรียนรู้ได้ แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความง่ายต่อการเรียนรู้ ยอมรับผลลัพธ์ในระดับที่ผู้ใช้

ประโยชน์พึงพอใจ โดยต้องกำหนดความคาดหวังในการพัฒนาที่สมบูรณ์ขึ้นในโอกาสต่อไป เป็นการยืนยันหลักการที่จะต้องเข้าใจบริบทและภูมิสังคมของสิ่งที่ศึกษา การพัฒนาต้องเป็นไปตามลำดับ จากง่ายไปสู่ยาก และต้องเป็นสิ่งที่เขาต้องการ แล้วจึงเก็บเกี่ยวจากบทเรียนที่เกิดขึ้นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

3.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัยในการสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัย ที่เน้นให้สมาชิกศูนย์เรียนรู้ ได้ยกระดับการพัฒนาตนเองในการประเมินแบบเสริมพลังและเทคนิคการเรียนรู้ระหว่างการประเมินที่มีอิทธิพลต่อศูนย์เรียนรู้ ด้วยการร่วมปฏิบัติการวิจัย อภิปรายผลได้ว่า การดำเนินงานเพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้ของภาคีวิจัยทั้ง 2 ฝ่าย เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ราบรื่นและเกิดการเรียนรู้ในระดับที่น่าพึงพอใจ อย่างน้อยจะทำให้ผู้ร่วมโครงการทุกคนมีพื้นฐานความเข้าใจที่ดีต่อการประเมินแบบเสริมพลัง ที่ทำตัวเอง พึ่งตนเองได้จากผลประเมินของตนเอง ผลของการเสริมสร้างภาคีวิจัย คือ การเกิดการยกระดับและพัฒนาศักยภาพให้เกิดการเป็นบุคลากรเรียนรู้ที่สามารถแสวงหาความรู้ความจริงเพื่อการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนด้วยการมีความเชื่อมั่น ปฏิบัติและพิสูจน์ได้ในการดำเนินการที่บูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปในขณะปฏิบัติการ ในแหล่งเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กรรมการศูนย์เรียนรู้เองจะสามารถนำบทเรียนไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ใช้เป็นพื้นฐานการบริหารจัดการและดำเนินงาน และใช้เพื่อการขยายผลต่อยอดสู่ขบวนการและเครือข่ายการพัฒนาของศูนย์เรียนรู้เอง โดยที่ฝ่ายนักวิจัยก็เกิดทักษะการเป็นวิทยากร ขบวนการในการประเมินแบบเสริมพลังที่น่าไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ผลที่เกิดขึ้นดังกล่าวขอมมาจากกระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วยความรู้และความเป็นกัลยาณมิตร ที่มีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแกนหลักของระบบการคิดและการปฏิบัติการ

3.3 การเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตามแผนงานวิจัยแบบบูรณาการที่โครงการวิจัยย่อยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา อภิปรายผลได้ว่า โครงการวิจัยที่เน้นการประเมินแบบเสริมพลังนี้เป็นผู้รับข้อมูลจากแผนงานและโครงการวิจัยไปพร้อมกับการเป็นผู้ผลิตข้อมูลป้อนกลับ จากการใช้กลไกการวิจัยแบบบูรณาการที่สามารถขับเคลื่อนกระบวนการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน อย่างเอื้อประโยชน์ต่อกันได้เป็นอย่างดี ปัจจัยสำคัญจึงอยู่ที่การออกแบบกระบวนการปฏิบัติการ การกำหนดประเด็นการศึกษาที่ต้องเชื่อมโยงหนุนเสริมซึ่งกันและกัน พร้อม ๆ ไปกับการสร้างความเข้าใจและการยอมรับอย่างแท้จริงจากผู้ถูกวิจัยให้รู้สึกถึงประโยชน์ที่จะเกิด การพัฒนาที่สร้างความเข้มแข็ง และความเป็นเครือข่ายที่มีคุณภาพ เอื้ออาทรต่อกันตลอดไป การได้ดำเนินการไปในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านบุคลากร กระบวนการ วิธีการและเป้าหมาย ด้วยการทำให้ง่าย เป็นเนื้อเดียวกันจะเป็นบทเรียนของคำว่าบูรณาการ ซึ่งเป็นเป้าหมายของแผนงานวิจัยที่ครอบคลุมโครงการวิจัยนี้ ผลของการเชื่อมโยงบูรณาการที่เป็นกิจกรรมเชิงประจักษ์ ได้แก่

1. การใช้องค์ความรู้พื้นฐานการวิจัยในด้านการพัฒนาองค์การ การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยที่แผนงานวิจัยจะเป็นแกนกลางของการประสานการจัดระบบแนวคิดให้โครงการย่อยต้องเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในกรอบแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนา ศูนย์เรียนรู้แล้วจึงมีการจัดเทคนิคหรือองค์ความรู้เฉพาะที่เห็นว่าเหมาะสมสอดคล้องกับโครงการย่อยแต่ละโครงการ แต่ก็ยังมีการเรียนรู้ในภารกิจหลัก คือ การดำเนินโครงการฝึกอบรม เป็นประเด็นร่วมในการศึกษาในทั้งแผนงานและทุกโครงการย่อย

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสรรแบ่งปันข้อมูลจากการศึกษาร่วมกัน โดยมีกิจกรรมหลัก คือ การดำเนินโครงการฝึกอบรม เป็นพื้นที่กลางของการเชื่อมโยงทั้งกิจกรรมและความรู้ตลอดกระบวนการวิจัย เนื่องจากความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ล้วนเชื่อมโยงเข้าสู่ระบบการฝึกอบรมทั้งสิ้น เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรก็จะต้องประเมินจากสถานการณ์บริการฝึกอบรมเป็นหลัก การประเมินความเปลี่ยนแปลงทางกายภาพก็ต้องเรียนรู้จากผลของการจัดกิจกรรมศึกษาแปลงเรียนรู้เป็นพื้นฐานและรวมไปถึงการวิเคราะห์แปลงเพื่อตอบสนองการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในการฝึกอบรม และสำหรับกิจกรรมการฝึกอบรมบัญชีครัวเรือนก็จะเป็นหนึ่งของการฝึกอบรมเช่นกัน ในขณะที่เดียวกันการประเมินโครงการฝึกอบรมก็จะได้รับข้อมูลเสริมเติมเต็มจากแผนงานและโครงการวิจัยย่อยร่วมกันและระหว่างกันตลอดเวลา

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะการใช้ประโยชน์จากการวิจัย

1) การใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพอจันทร์ที่ ประถมภา
บทเรียนของการใช้แบบประเมินแบบเสริมพลังที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วม ที่จะต้องดำเนินการด้วยตัวของกรรมการศูนย์เรียนรู้เป็นหลัก สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองภายใต้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการพัฒนาการบริหารจัดการและดำเนินโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้ได้ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ที่กรรมการศูนย์เรียนรู้หรือเครือข่ายการพัฒนาสามารถศึกษาผลการวิจัยและนำไปปรับใช้ประโยชน์ได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ใหม่ ถ้าจะเลือกใช้ก็จะใช้ได้ทันที โดยสามารถนำกระบวนการเรียนรู้ตลอดกระบวนการวิจัยที่ใช้การประเมินเชิงระบบ(ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและข้อมูลย้อนกลับ)ประกอบกับกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังที่มีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดร่วมไปใช้ในการศึกษาและพัฒนาในระยะต่อไปได้

2) การส่งเสริมให้มีการวิจัยแบบบูรณาการกับศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงอื่น ๆ การดำเนินการวิจัยเพื่อประเมินแบบเสริมพลังตามแนวทางของโครงการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการ

พัฒนาที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ พึ่งพาตนเองจนสามารถแบ่งปันการเรียนรู้เพื่อผู้อื่นได้ ถ้ามีการตรวจสอบเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเปรียบเทียบการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นในศูนย์เรียนรู้อื่น ๆ ที่ต่างบริบทกันไป นอกจากจะได้ผลเชิงพัฒนาสำหรับศูนย์เรียนรู้ที่ศึกษาแล้ว ยังจะสามารถพัฒนาเป็นแบบอย่างที่หลากหลายแก่ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปให้สามารถเรียนรู้หรือศึกษาแนวทางของศูนย์เรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการวิจัยแบบบูรณาการไปใช้ประโยชน์สำหรับการพัฒนาตนเองและเมื่อมีบทเรียนที่หลากหลายตอบสนองศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างกว้างขวาง ย่อมจะเกิดเป็นประโยชน์แก่ขบวนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประเทศได้อีกส่วนหนึ่งด้วย

4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

เพื่อให้การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น โดยใช้การเรียนรู้จากการดำเนินการวิจัยในการประเมินโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้แห่งนี้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาแผนงานหรือโครงการวิจัย มีข้อเสนอสำหรับการทำวิจัยต่อไป คือ

1. การวิจัยเพื่อพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควรที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยถึงกลยุทธ์การพัฒนาโครงการฝึกอบรมของศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงทั้งในระดับศูนย์เรียนรู้และระดับภูมิภาคที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้รับผิดชอบศูนย์เรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเป็นการศึกษาให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์การดำเนินโครงการฝึกอบรมศูนย์เรียนรู้ทั้งหมดให้คนใน คือ ผู้บริหารหรือกรรมการศูนย์เรียนรู้ได้เรียนรู้ในกระบวนการ ได้ประเมินตนเองและได้พัฒนาการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาที่เกิดขึ้นทั้งภายในศูนย์เรียนรู้เองและเกิดขึ้นอย่างสอดคล้องกันในศูนย์เรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะได้ตอบสนองขบวนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเป็นบูรณาการทั้งระบบ ให้บรรลุเจตนารมณ์ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการสร้างสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ทั่วทั้งประเทศ

2. การวิจัยความร่วมมือในการดำเนินโครงการฝึกอบรมของเครือข่ายการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นข้อเสนอแนะที่ให้มีการวิจัยไปที่ตัวผู้บริหารศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงและองค์กรที่สนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมในทุกภาคส่วน เป็นการศึกษาการใช้เครือข่ายศูนย์เรียนรู้เพื่อการเชื่อมโยงการดำเนินการและพัฒนาศักยภาพศูนย์เรียนรู้ และการศึกษาการยกระดับศูนย์เรียนรู้ที่เข้มแข็งให้เป็นศูนย์เรียนรู้เพื่อการพัฒนาศูนย์เรียนรู้และวิทยากรศูนย์เรียนรู้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ทั่วถึงตั้งแต่ตัววิทยากร ตัวโครงการฝึกอบรม ตัวศูนย์เรียนรู้ เพื่อให้เกิดการสนธิพลังเป็นพลังร่วมที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อขบวนการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บรรณานุกรม

- กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547) รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2550). การศึกษาผลสัมฤทธิ์โครงการพัฒนาการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. รายงานวิจัย กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.
- กาญจนา วัฒนสุนทร. (2551). สัมมนาการออกแบบเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล. ประมวลสาระวิชาสัมมนาการประเมินการศึกษา หน่วยที่ 4, หน้า 119-157
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2544). กระบวนการฝึกอบรม. คู่มือการปฏิบัติงานหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การตำราศึกษา.
- คณะกรรมการพิเศษ เพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ(กปร.). (2552). หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพิเศษ เพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ(กปร.).
- คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2548) .เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะทำงานบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). ตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เอกสารเพื่อทดลองใช้สำหรับการศึกษานอกโรงเรียน(กศน.). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2549). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research- PAR) : มิติใหม่ของรูปแบบวิธีวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2551 จาก <http://www.polpacon7.ru.ac.th/download/article/การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.doc> .

- ชาย โปธิสิตา. (2549). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ณัฐวุฒิ ใต้เงิน. (2552). **การประเมินประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพผู้นำนักศึกษาพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของวิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี**. รายงานวิจัย วิทยาลัยการอาชีพกาญจนบุรี กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ดวงใจ สุภสารัมภ์. (2549). **คู่มือการจัดฝึกอบรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2550, จาก <http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/train/>
- คจเดือน ศรีปากดี. (2548). **การประเมินโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นหมวดเกษตรกรรมเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ทิพอนงค์ รัชนี้ลัดดาจิต. (2551). **การประเมินผลนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมโดยผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนคาทอลิกในเขตกรุงเทพมหานครตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง**. วารสารวิชาการวิทยาลัยแสงธรรม. 1(1)
- ทวีศักดิ์ นพเกษตร. (2548). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 1 : คู่มือปฏิบัติการวิจัยประยุกต์เพื่อพัฒนาคน องค์การชุมชน สังคม**. นครราชสีมา: โชคเจริญมาร์เก็ตติ้งจำกัด.
- ธวัชชัย เฟ็งพินิจและแสงอรุณ สุนทรีย์. (2552). **รูปแบบเศรษฐกิจพอเพียงชาวบ้านด้านเกษตรกรรม**. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นฤมล ภูคำ. (2545). **การประเมินโครงการฝึกอบรมการพึ่งตนเองของชมรมบ้านสุขภาพ จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสถิติและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร. (2551) **คิดกลยุทธ์ด้วย SWOT : กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรชุมชนในการดำเนินวิสาหกิจชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 7. อุบลราชธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- _____ (2543). **SWOT การวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). **“การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 2(7), หน้า 61-71.**

- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2546). วิธีวิทยาการวิจัยแบบบูรณาการ: ประสบการณ์ตรงจากภาคสนาม.
วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 16(3), หน้า 421-454
- บุญเสริม แดงศรี. (2546). การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือ ของศูนย์พัฒนา
ฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ประทีป อภิสัทธา. (2538). เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
พับบลิคบิสเนสพริ้นท์.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อุทธยา. (2550). การจัดการเชิงกลยุทธ์ วารสารการประกันคุณภาพ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 8(1),1-12.
- ปราณี โพธิสุข. (2546). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม :
ประสบการณ์จากภาคสนาม. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 16(3),หน้า 455-480.
- เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน.(2543). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารการศึกษาพยาบาล 10(3),หน้า 13-17
- พัชรินทร์ เล็กสวัสดิ์. (2549). การประเมินผลโครงการสุขภาพชุมชน ด้วยกระบวนการประเมินผล
แบบมีส่วนร่วม. เอกสารประกอบคำบรรยาย โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
กายภาพบำบัดชุมชน เพื่อสุขภาพบุคคล ครอบครัวและชุมชน เนื่องใน
โอกาสครบรอบ 60 ปี พศ.ปฐมรัตน์ ศักดิ์ศรี. เชียงใหม่: กลุ่มพัฒนาความ
ร่วมมือทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ กรมอนามัย กระทรวง
สาธารณสุข.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2005). องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับนวัตกรรม.
Naresuan University Journal. 13(3), หน้า 55-62
- พิจิตรา คล่องนาวา. (2551). ปัญหาในการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติของ
เกษตรกรหมู่บ้าน เศรษฐกิจพอเพียงตัวอย่างในจังหวัดราชบุรี.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์. (2549). การใช้การสร้างตัวชี้วัดเพื่อวิเคราะห์เศรษฐกิจพอเพียงโดย
เปรียบเทียบกับพุทธเศรษฐศาสตร์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

- ภาณุพงศ์ ภูโต. (2551). การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงชุมชน
เขาสมอคอน อ.ท่าม่วง ต.เขาสมอคอน จ.สุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทศศาสตร์พัฒนาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เพ็ญประภา หวานคำ. (2542). การติดตามผลการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น วิชาวางแผน
ไทย จัดโดยศูนย์พัฒนาสมรรถภาพคนตาบอด จังหวัดนนทบุรี.
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2551). เอกสารประกอบการพิจารณา ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาศาสตร์สิ่งแวดล้อม (การจัดการ
ทรัพยากร). เอกสารอัดสำเนา.
- มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2550). โครงการศึกษาวิจัยเพื่อทำดัชนีภาวะเศรษฐกิจและสังคมโดยใช้
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. รายงานวิจัย สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2551 จาก <http://www.openbase.in.th>
- มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม. (2552). โรงเรียนชานาพ้อจันทร์ที. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม
2552 จาก <http://www.webfels.org/f/f74/02>.
- มูลนิธิพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี จังหวัดขอนแก่น. (2550). จดหมายข่าว..ก้าวทัน
ปราชญ์ชาวบ้านภาคอีสาน. 9(2).
- โยธิน แสงวงศ์ และฐณัฐ วงศ์สายเชื้อ. (2546). วิธีการและขั้นตอนรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย
เชิงคุณภาพ. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 16(3) 511-524.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิทยุสิทธิ์. (2546). การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2547). การประเมินแบบมีส่วนร่วม. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (32), 7-8.
- วัฒนา พัฒนพงศ์ (2545). ระบบการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการแบบองค์รวม. วารสาร
พัฒนบริหารศาสตร์. 42(ครบรอบ 36 ปี สพบ). 33-90.
- ศรัทธาธรรม ทาวงศ์มา และน้ำเพชร ศิริมังงศิริ (2552). การประเมินผลโครงการกระบวนการเรียนรู้
แบบมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนชาวเขาเผ่ามูเซอ. รายงานการวิจัย
ประเมินผลศูนย์พัฒนาอนามัยพื้นที่สูง กรมอนามัย กระทรวงศึกษาธิการ.
สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2553 จาก <http://hhdc.anamai.moph.go.th/>

- ศิริพร ญาตินิภูกุล. (2548). การประเมินโครงการฝึกอบรมอาชีพนอกภาคเกษตรเพื่ออนุรักษ์ต้นน้ำของหน่วยจัดการต้นน้ำแก่งกระจาน อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศุภาญา ชนวันน์เสรี (2550). การจัดการและกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงของคณะทำงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านสื่อมวลชนและประชาชน. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต การบริหาร สื่อสารมวลชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสน่ห์ จามริก. (2549). สิทธิมนุษยชนไทยในกระแสโลก. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.(2552). ศูนย์เรียนรู้ชุมชน: เครื่องมือเปลี่ยนแปลงประเทศ. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2553 จาก <http://www.codi.or.th/>
- สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย. (2546). การวิจัยสถาบันเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดวิทชีคอมมิวนิเคชั่น.
- สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร. (2550). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมคิด บางโม. (2544). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :วิทย์พัฒนา.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2545). สัมมนาการประเมินองค์กร. ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาการประเมินการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2551). หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาองค์กร วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. 48(1),85-104.
- สมบัติ พันธวิศิษฎ์. (2545). ความพอเพียงทางเศรษฐกิจกับความอยู่รอดในสังคมชนบทไทย กรณีศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ1991.

- สรฤทธ จันสุข. (2552). การศึกษาตัวชี้วัดการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สหัทยา พลปัดพี. (2548). แนวทางการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2543). การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. วารสารข้าราชการ. 45 (2), หน้า 1-6.
- สุเมธ เหลืองศิริมงคล. (2550). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดและการนำไปประยุกต์ใช้. วารสารพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 44(2), หน้า 74-78.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- _____ (2550). เจาะประเด็นเศรษฐกิจพอเพียง: องค์กรความรู้จาก งานวิจัย. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการระดับชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- _____ (2545). การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน เอกสารสรุปผลการสัมมนา. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2550, จาก http://www.nesdb.go.th/Interesting_menu/suff_econ
- _____ (2549). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงในระดับชุมชนในลักษณะบูรณาการ กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- อรสุดา เจริญรัต. (2543). การเกิดขึ้น การดำรงอยู่และการปรับตัวของเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรทัย อาจอ่ำ. (2549). การประเมินผลเพื่อสร้างเสริมพลังอำนาจ : ทางออกที่ท้าทาย = **Empowerment Evaluation** . นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลและสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.),

ภาษาอังกฤษ

Argyris, C., & Schon, D. (1978). **Organization learning: a theory of action perspective**. Reading, MA: Addison Wesley.

Bansal, Pratima and Gao, Jijun. (2006). **Building the Future by Looking to the Past: Examining Research Published on Organizations and Environment**. Organization & Environment, Vol. 19 No. 4.

Beer, M. (1980). **Organization Change and Development: A Systems View**. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.

Bobzien, Monika. (2009) **Conducting an Empowerment Evaluation Project in the Area of Health Care Services: An Innovative Methodology**. *Revista IRICE*, 2009, 20, pp. 33-47

Burke, W. (1987). **Organization Development: A Normative View**. Reading, MA: Addison-Wesley.

Byars, Lloyd L. and Leslie W. Rue. (1997). **Human Resource Management**. 5th ed. Illinois : Richard D. Irwin.

Dale, Ernest. (1968). **Management : Theory of Management**. New York : McGraw – Hill.

Fayol, H. (1964). **General and Industrial Management**. London : Pitman and Sons.

Fetterman, D.M., S.J. Kaftarian, and A. Wandersman, (1996). **Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications,

Fetterman, D.M. (1999). **Empowerment evaluation**. [Available online at: <http://www.stanford.edu/~davide>]

Fildes D. (2005). **The Three in One Men's Project: An Evaluation Methodology**. Centre for Health Service Development, University of Wollongong.

French, W. (1969). **Organization development: objectives, assumptions, and strategies**. California Management Review, 12(2), 23–34.

Kagan, Carolyn et al. (2005). **Community Psychology Meets Participatory Arts**. Paper delivered to Symposium: Community Psychology: an empowering psychology for the 21st Century at the British Psychological Society

Quinquennial Conference, Manchester April 2005 ,Research Institute for Health and Social Change. Department Psychology and Speech Pathology,Manchester Metropolitan University,United Kingdom.

Koontz, Harold and O.Donnell,Cyri. (1972). **Principles of Management**, 5 th ed. New York : McGraw-Hill.

LMarquardt, M., & Reynolds, A. (1994). **The global learning organization**. Burr Ridge IL: Irwin Professional.

Payne, D.A. (1994). **Designing educational project and program evaluations: A practical overview based on research and experience**. Boston: Kluwer Academic Publishers.

Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The art and practice of the learning organization**. London : Random House.

Sharkey , Sarah-Kate G. (2005). **An Exploration Of Foundation And Nonprofit Partnerships In Empowerment Evaluation**. A Thesis for the degree of Master of Public Administration.Department of Planning,Public Policy and Management and the Graduate School of the University of Oregon.

Simon, H.A. (1965). Administrative decision making. **Public Administration Review**, 25(31-37). 258.

Wheelen, T.L. and Hunger, J.D. (2004). **Strategic Management and Business Policy**. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Zimmerman, M.A., and Rappaport, J. (1988).A citizen participation, perceived control, and psychology empower-ment. **American Journal of Community Psychology**, 16(5) 725-750.