

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมลลา บาห์ซิน. ประสานช่องว่าง. แปลโดย ไพจง ไหลสกุล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมล คีมทอง, ๒๕๒๕.

โครงการศึกษาเฉพาะกรณี "วัฒนธรรมไทยกับงานพัฒนาชนบท" สภาคหาลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา. ประสบการณ์ของเรา. กรุงเทพมหานคร : ๒๕๒๗.

จรี อุตฺภรฺคณฺ์. "การประเมินผลการอบรมบรรณารักษ์ห้องสมุดเฉพาะของสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๒-๒๕๑๔." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑.

เชิง วีระฉายา. "ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพผู้บริหารการศึกษา ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๕.

เดช พุ่มคชา. "การฝึกบัณฑิตลงหมู่บ้าน." วารสารสังคมพัฒนา ๑๑ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖) : ๘-๑๔.

เด่นพงษ์ พลละคร. "การฝึกอบรมโดยวัดอุประสงค์". ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. เอกสารสัมมนาหมายเลข ๒ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พระนคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐.

ทางเลือกเพื่อการพัฒนา, โครงการ. การวิจัยเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยสังคม, ๒๕๒๗

ทองเต็ม. "ปัญหาในการบริหารงานฝึกอบรมแก่พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓.

- ธนวรรณ เตมียบุตร. " การบริหารงานฝึกอบรมของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒.
- น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๔.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ ศิลป์, ๒๕๒๔.
- บุญเลื่อน หมั่นทรัพย์, พระคุณเจ้า. " การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาคนทั้งครบ." วารสารสังคมพัฒนา ๑๑ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖) : ๓๒-๓๔.
- บุญเพรง บ้านบางขุน, นามแฝง. " ข้อคิดบางประการเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานพัฒนา." วารสารสังคมพัฒนา ๑๑ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖) : ๖๐-๖๔.
- บัณฑิร อ่อนคำ. " องค์กรอาสาสมัครเอกชน. " ใน พัฒนาสังคม, ๑๐-๑๓. คมสัน หุตะแพทย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๗.
- ประเวศ วะสี. " องค์กรพัฒนาเอกชนกับสังคมไทย." ใน พัฒนาสังคม, ๔-๕ คมสัน หุตะแพทย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๗
- ประสาธ อิศรปริดา. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กราฟฟิคอาร์ต, ๒๕๒๒.
- ไพศาล ช่างฉ่ำ. " การฝึกอบรมนักพัฒนาประจำหมู่บ้าน." วารสารสังคมพัฒนา ๑๑ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖) : ๒๒-๓๑.
- ไพศาล วิสาโล, พระ. " งานพัฒนาเอกชนไทย จาก ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ถึง ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙." ใน พัฒนาสังคม, ๑๒-๒๑. คมสัน หุตะแพทย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๗
- พุทธทาส ภิภุช, พระ. บททดลองนำเสนอว่าด้วยจิตวิเคราะห์แบบพุทธ. กรุงเทพมหานคร : พลทันต์การพิมพ์, ๒๕๒๗.

- พัลลภา ลินธุนาวา. " ปัญหาการบริหารงานฝึกอบรมของกรมตุลกากร : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการฝึกอบรมก่อนเข้าประจำการกับระหว่างประจำการของกรมตุลกากร. " วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑.
- ภูมิธรรม เวชยชัย. " บทบาทขององค์การอาสาสมัครเอกชนในการสร้างสถาบัน เกษตรกรเพื่อการพัฒนา : ศึกษากรณีการสร้างกลุ่มธนาคารข้าวขององค์การอนุเคราะห์เด็กเปรียบเทียบอ้างอิงการสร้างกลุ่มธนาคารข้าว ของกรมพัฒนาชุมชน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๗.
- _____. " องค์การพัฒนาเอกชน ในประเทศไทย : สถานภาพ บทบาท และปัญหา." ในพัฒนาสังคม, ๒๒-๒๓. คมสัน หุตะแพทย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๗.
- _____. มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีรณสาร, ๒๕๒๔.
- รุ่งโรจน์ ตั้งสุรกิจ. " ต้องเคารพประชาชน." วารสารสังคมพัฒนา ๑๑ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖) : ๒-๓.
- รัตนา หุ่มไพศาล. ปรัชญาและหลักการของการศึกษานอกระบบ. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, ๒๕๒๓.
- เรือง สุขสวัสดิ์. " การฝึกอบรมผู้นำชาวบ้าน." วารสารสังคมพัฒนา ๑๑ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖) : ๔๐-๔๓.
- วันชัย สุทิน. " การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒.
- ศิริพันธ์ มณีรัตน์. " ระบบการฝึกอบรมโดยใช้สื่อประสมสำหรับธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๔.

สมพงษ์ กฤตลักษณ์. " การประเมินผลการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับตำบลหมู่บ้านของกระทรวงมหาดไทยที่จังหวัดปัตตานี." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๕.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๙ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๕.

สุวิทย์ ยี่งวรพันธ์. การพัฒนาชนบทในประเทศไทย. ธนบุรี : สหประชาพาณิชย์, ๒๕๐๙

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๒๓.

สุริชัย หวันแก้ว. " ปัญหาการพัฒนาสังคมไทย." ในพัฒนาสังคม, ๔-๘. คมสัน หุตะแพทย์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๗.

อุ้นตา นพคุณ. การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนและการศึกษารูปนัย กรุงเทพมหานคร : ปรีชา การพิมพ์, ๒๕๒๐.

_____ . การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานคร การพิมพ์, ๒๕๒๗.

อดิน รพีพัฒน์, ม.ร.ว. " การวิจัยตามวิธีการเชิงคุณภาพกับการศึกษาเรื่องของการสร้างคู่มือผู้ทำงานกับเกษตรกรในการพัฒนา" ในวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพกับการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ผู้รวบรวม. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๒.

ภาษาอังกฤษ

Malcolm S. Knowles. The Adult Learner : A Neglected Species. Texas : Gulf Publishing Company, 1973.

_____ . Self-Directed Learning. New Yourk : Association Press,
1975.

_____ . The Modern Practice of Adult Education : Andragogy Versus
Pedagogy. 6 Printing New York : Association Press. 1975.

เอกสารอื่นๆ

ชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน. หลักสูตรการฝึกอบรม. เอกสารโรเนียว ๒๔๖๖

สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา. สรุปงานฝึกอบรมของสังฆมณฑลต่าง ๆ.

เอกสารโรเนียว ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

สภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา. ประวัติด้านความเป็นมาของสภาคาทอลิกแห่ง

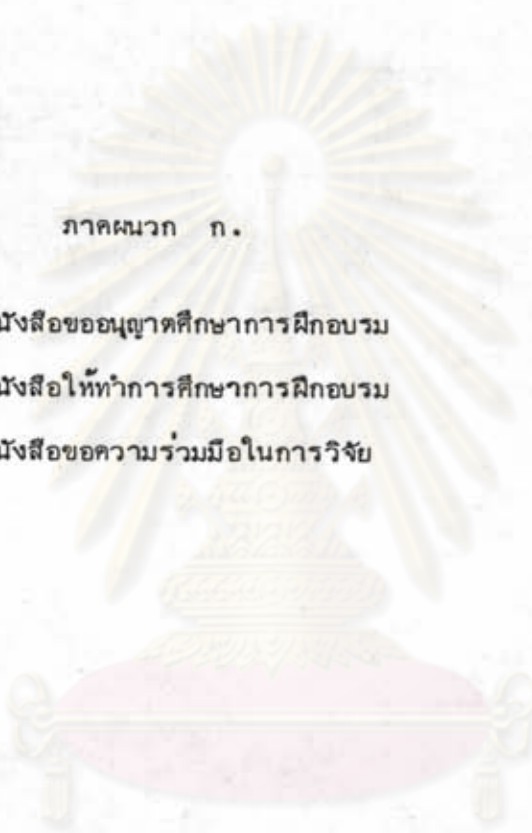
ประเทศไทยเพื่อการพัฒนา. เอกสารโรเนียว ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์

สภาพัฒนาวัฒนธรรมเอเชีย. แนวทางการสร้างสำนักและการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา. เอกสาร

โรเนียว ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

_____ . การฝึกอบรมนักพัฒนา. เอกสารโรเนียว ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.

- หนังสือขออนุญาตศึกษาการฝึกอบรม
- หนังสือให้ทำการศึกษากการฝึกอบรม
- หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาวิจัย
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตศึกษาการฝึกอบรม

เรียน ประธานคณะกรรมการบริหารโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาหุ่่งกุลาร้องไห้

เนื่องด้วยดิฉันได้ศึกษาริชาวิทยานิพนธ์อัน เป็นวิชาหนึ่งในหลักสูตรระดับปริญญาโท สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีความสนใจกระบวนการฝึกอบรมขององค์กรพัฒนาภาคเอกชน จึงได้ทำการศึกษาด้าน เอกสารการฝึกอบรมจากผลการศึกษา ใ้ใคร่จะ เสนอการฝึกอบรมของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาหุ่่งกุลาร้องไห้ เป็นกรณีศึกษา โดยดิฉันขอเข้าร่วม เป็นคณะทำงาน การฝึกอบรมในนามของชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนันทิยา นำเกียรติวงษา)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ๐๓/๒๕๒๗

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

๑๒ มกราคม ๒๕๒๗

เรื่อง อนุญาตให้ทำการศึกษากาการฝึกอบรม

เรียน นางสาวนันทิยา นำเกียรติวงษา

ทางโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ มีความยินดีที่จะให้ท่าน เข้า
ทำการศึกษากาการฝึกอบรมในนามของชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและ เพื่อน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาว เฉลิมศรี ธรรมบุตร)

ประธานคณะกรรมการบริหารโครงการประสานความร่วมมือ
พัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ พม ๐๓๐๔/๓๔๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท ๑๐๕๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นางสาว นันทิยา นำเกียรติวงษา นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัย
การศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "การประยุกต์หลักการศึกษาคู่ใหญ่ในการฝึกอบรม เจ้า-
หน้าที่พัฒนาชนบทขององค์กรพัฒนาภาคเอกชน : กรณีตัวอย่างการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ของโครง-
การประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้" ในการนี้ นิสิตขอเรียน เชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาเกณฑ์การศึกษาคู่ใหญ่ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นิสิตได้เข้าพบ เพื่อเรียนชี้แจงรายละเอียดด้วยตนเอง และขอได้โปรดพิจารณาเกณฑ์การศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย หวังอย่างยิ่งในความกรุณาของท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

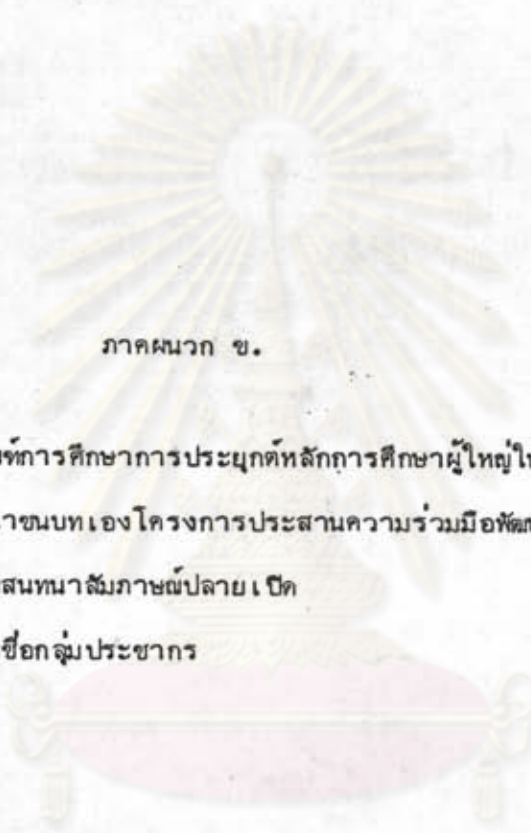
(นายสรชัย ทิศานบุตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. ๒๕๒๗๖๗๗



ภาคผนวก ข.

- แผนจัดการศึกษาการประยุกต์หลักการศึกษาคู่ใหญ่ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทเองโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
- แบบสนทนาสัมภาษณ์ปลายเปิด
- รายชื่อกลุ่มประชากร

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกณฑ์การศึกษาการประยุกต์หลักการศึกษาผู้ใหญ่ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทของ
โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

หลักการสร้างเกณฑ์การศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเอาหลักการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Malcolm S. Knowles มาสร้างเป็นเกณฑ์การศึกษาการประยุกต์หลักการศึกษาผู้ใหญ่ในการฝึกอบรม โดยมีสมมุติฐานเบื้องต้นของหลักการศึกษาผู้ใหญ่ (Andragogy) ๔ ประการ คือ

๑. มโนภาพต่อตนเอง (Self-concept)
๒. ประสบการณ์ (Experience)
๓. ความพร้อม (Readiness)
๔. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning)

นำมาตีความเป็นประเด็นแยกย่อย เพื่อสามารถประยุกต์ใช้ได้และเพื่อเป็นพฤติกรรมที่จะสังเกตได้ในรูปธรรมของการฝึกอบรม ได้เกณฑ์การศึกษาซึ่งจำแนกเป็นด้านหลักสูตรกลยุทธ์ เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้ ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกณฑ์การศึกษาการประยุกต์หลักการศึกษาคู่ใหญ่ในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่พัฒนาชนบทของ โครงการ ประสานความร่วมมือ

พัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

กระบวนการฝึกอบรม (กระบวนการเรียนการสอน)	หลักการศึกษาคู่ใหญ่	การประยุกต์เชิงรูปธรรม/ ประเด็นแยกย่อย	การสังเกตกระบวนการ ฝึกอบรม
<p>๑. <u>ด้านหลักสูตร</u></p> <p>๑.๑ หลักการสร้างหลักสูตร</p> <p>พิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักการนำไปสู่การจัดการอย่างไร - คู่มือกระบวนการและการรู้ตัวของผู้เข้ารับการอบรม 	<p>มโนภาพต่อตนเอง</p> <p>ประสบการณ์</p> <p>ความพร้อม</p> <p>แนวโน้มต่อการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่ได้รู้ตัวเองว่าต้องการอะไร มีบทบาทในการกำหนดเรื่อง ขั้นตอน วิธีการ, และสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ ๒. การมีส่วนร่วม ในการสร้างหลักสูตรของ เจ้าหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาของหลักสูตร และร่วมกันสร้างหลักสูตร ๓. การสร้างหลักสูตรได้คำนึงถึงและเห็นคุณค่าของประสบการณ์และสามารถนำเอาประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่มาใช้ในการเรียนรู้ได้โดยวิธีใด อย่างไร ๔. ในการสร้างหลักสูตรได้ยึดเอาปัญหารูปธรรม สภาพหมู่บ้านเป้าหมายที่เจ้าหน้าที่เข้าศึกษา เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ๕. ในการสร้างหลักสูตรคำนึงถึง เนื้อหาที่เป็นความจำเป็นในการทำงานพัฒนาชนบทของ เจ้าหน้าที่ ๖. ในการสร้างหลักสูตรได้ยึดเอา เนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ได้ในปัจจุบัน 	

กระบวนการฝึกอบรม (กระบวนการเรียนการสอน)	หลักการศึกษาคู่มือใหญ่	การประยุกต์เชิงรูปธรรม/ ประเด็นแยกย่อย	การสังเกตกระบวนการ ฝึกอบรม
<p>๑.๒ เนื้อหาของหลักสูตร</p> <p>พิจารณา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์กลางของการกำหนดเนื้อหา - เพื่อให้เกิดการจัดการเนื้อหาตอบสนองหรือสอดคล้องสิ่งที่ต้องการได้มากน้อยแค่ไหน จริงหรือไม่ 	<p>มโนภาพต่อตนเอง</p> <p>ประสบการณ์</p> <p>ความพร้อม</p> <p>แนวโน้มต่อการเรียนรู้</p>	<p>๑. เนื้อหาของหลักสูตรช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่เขามีอยู่เพื่อสามารถเข้าทำงานพัฒนาชนบทในหมู่บ้านเป้าหมายได้</p> <p>๒. ผสมผสานประสบการณ์และหลักการในแต่ละหัวข้อของหลักสูตร โดยเสริมประสบการณ์เก่าและใหม่ในการแลกเปลี่ยนนำไปสู่การคลี่คลายความคิดของเขา</p> <p>๓. เนื้อหาเป็นปัญหารูปธรรมและตอบสนอง ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานพัฒนาชนบทในชุมชนเป้าหมายของเจ้าหน้าที่ซึ่งจะดูได้จากการแลกเปลี่ยนชุดคุยในช่วงการอบรมทำให้มีการคลี่คลายปัญหาในงานในหมู่บ้านได้จริงหรือไม่ อย่างไร</p> <p>๔. เนื้อหาช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าใจในงานพัฒนาชนบทและเข้าใจในการทำงานในรูปขององค์กร โดยดูเปรียบเทียบแนวคิดการทำงานด้านพัฒนาชนบทก่อนและหลังกระบวนการฝึกอบรม</p>	

กระบวนการฝึกอบรม (กระบวนการเรียนการสอน)	หลักการศึกษาคู่มือใหญ่	การประยุกต์เชิงรูปธรรม/ ประเด็นแยกย่อย	การสังเกตกระบวนการ การฝึกอบรม
<p>๒. <u>ค่านิยมของเทคนิค</u></p> <p>๒.๑ หลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้กลยุทธ์เทคนิค</p> <p><u>พิจารณา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดที่ใช้วัดเป็นเรื่องยากมากที่จะวัดโดยประเด็นย่อยเพราะไม่สามารถเห็นและเข้าใจโดยระบบแยกส่วน ต้องพิจารณาทั้งกระบวนการ - ชูว่า กลยุทธ์เทคนิคต่าง ๆ นั้นนำไปสู่การเรียนรู้ ได้จริงแค่ไหน อย่างไร 	<p>มโนภาพต่อตนเอง</p> <p>ประสบการณ์</p> <p>ความพร้อม</p> <p>แนวโน้มต่อการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กลยุทธ์ เทคนิคทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการฝึกอบรม โดยดูจากการจัดการ กิจกรรมและกระบวนการของการฝึกอบรม ๒. กลยุทธ์ เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้การทำงานพัฒนาบทบาทในหมู่บ้าน เป้าหมาย ๓. กลยุทธ์ เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าใจหลักการ การทำงานในรูปขององค์กร ๔. กลยุทธ์ เทคนิคมีบรรยากาศที่ไม่ทำให้เกิดความอึดอัด รู้สึกถูกข่มขู่ และมีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันทั้งระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันและระหว่าง เจ้าหน้าที่และคณะทำงานฝึกอบรม ๕. กลยุทธ์ เทคนิคช่วยให้ เขาพัฒนาตนเองได้โดยการวิเคราะห์ข้อว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่เขา มีอยู่ 	

กระบวนการฝึกอบรม (กระบวนการเรียนการสอน)	หลักการศึกษาผู้ใหญ่	การประยุกต์เชิงรูปธรรม/ ประเด็นแยกย่อย	การสังเกตกระบวนการ ฝึกอบรม
		<p>๖. กลยุทธ์ เทคนิค ใต้น้ำ เอาประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ออกมาใช้</p> <p>๗. กลยุทธ์ เทคนิค ปิด เอาปัญหารูปธรรมในชุมชน เป้าหมาย เป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้</p> <p>๘. กลยุทธ์ เทคนิค ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถมองเห็นและเข้าใจคุณค่าของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน</p> <p>๙. กลยุทธ์ เทคนิค ปิด เอาเจ้าหน้าที่ซึ่ง เป็นผู้เรียน เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้</p> <p>๑๐. กลยุทธ์ เทคนิค ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ได้ในพื้นที่และ เชื้อต่อการปรับใช้ในการพัฒนาการทำงาน</p>	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กระบวนการฝึกอบรม (กระบวนการเรียนการสอน)	หลักการศึกษาค้นคว้า	การประยุกต์เชิงรูปธรรม/ ประเด็นแยกย่อย	การสังเกตกระบวนการ การฝึกอบรม
๒.๒ ลักษณะของกลยุทธ์เทคนิค	<p>มโนภาพต่อตนเอง</p> <p>ประสบการณ์</p> <p>ความพร้อม</p> <p>แนวโน้มต่อการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่เคารพความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ ๒. เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ๓. เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่อึดอัดไม่รู้สึกถูกข่มขู่ และรู้สึกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่าง เจ้าหน้าที่ด้วยกันและระหว่างเจ้าหน้าที่และคณะทำงานการฝึกอบรม ๔. เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่ทำให้ เขาสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่เขามีอยู่ ๕. เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่ยึดเอาประสบการณ์ของ เจ้าหน้าที่มาใช้ ๖. เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามีคุณค่าต่อการทำงาน ๗. เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่ยึดเอา เจ้าหน้าที่ซึ่ง เป็นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง ๘. เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่ยึดเอาผู้บริหารรูปธรรมในการพัฒนาชนบทในชุมชนเป้าหมาย เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ๙. เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ได้ทันทีหรือเอื้อต่อการปรับใช้ในการพัฒนาการทำงาน ๑๐. เป็นกลยุทธ์ เทคนิคที่สอดคล้องกับ เนื้อหาของหลักสูตร 	

กระบวนการฝึกอบรม (กระบวนการเรียนการสอน)	หลักการศึกษาค้นคว้า	การประยุกต์เชิงรูปธรรม/ ประเด็นแยกย่อย	การสังเกตกระบวนการ การฝึกอบรม
<p>๓. <u>ด้านทรัพยากรการเรียนรู้</u></p> <p>๓.๑ หลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้</p> <p>๓.๒ ลักษณะของทรัพยากรการเรียนรู้</p>	<p>มโนภาพต่อตนเอง</p> <p>ประสบการณ์</p> <p>ความพร้อม</p> <p>แนวโน้มการเรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงหรือกำหนดวัตถุประสงค์ในการเลือกใช้ทรัพยากร ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการเลือกใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ ๒. ทรัพยากรการเรียนรู้ไม่ก่อความอึดอัดและข่มขู่แก่เจ้าหน้าที่ แต่มีความไว้วางใจระหว่างกัน ๓. ทรัพยากรการเรียนรู้สอดคล้องหรือผสมผสานกับประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ ๔. ทรัพยากรการเรียนรู้เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ที่มีต่อการทำงาน ๕. ทรัพยากรการเรียนรู้สอดคล้องหรือผสมผสานกับปัญหาหรือการพัฒนาชนบทในชุมชนเป้าหมาย ๑. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ๒. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่สามารถวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่เขามีอยู่ ๓. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ไม่ก่อความอึดอัดแก่เจ้าหน้าที่ รู้สึกถูกข่มขู่และมีความไว้วางใจ 	

กระบวนการฝึกอบรม (กระบวนการเรียนการสอน)	หลักการศึกษาคู่มือ	การประยุกต์เชิงรูปธรรม/ ประเด็นแยกย่อย	การสังเกตกระบวนการฝึกอบรม
		<p>๔. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือผสมผสานกับประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ หรือสามารถทำให้เจ้าหน้าที่นำเอาประสบการณ์ออกมาใช้ได้และรับกับประสบการณ์ใหม่</p> <p>๕. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ต่อการทำงานพัฒนาชุมชนเป้าหมาย</p> <p>๖. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือผสมผสานกับปัญหารูปธรรมในการพัฒนาชุมชนเป้าหมายของเจ้าหน้าที่</p>	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสนทนาสัมภาษณ์ปลายเปิด

การประยุกต์หลักการศึกษาผู้ใหญ่ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชนบท
ของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

กลุ่มประชากร จำนวน ๑๗ คน แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. เจ้าหน้าที่ในกองปฏิบัติการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
จำนวน ๘ คน
๒. เจ้าหน้าที่ในกองสนับสนุนโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
จำนวน ๔ คน
๓. คณะทำงานฝึกอบรมชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและ เพื่อน
จำนวน ๕ คน

กลุ่มประชากร ประเภท _____

๑. หลักสูตร

๑.๑ หลักการสร้างหลักสูตร

๑. ให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และสร้างหลักสูตรในแง่
การกำหนดเนื้อหาเพื่อการนำไปใช้ในภาคปฏิบัติ
- คิดว่าได้มีส่วนร่วมหรือไม่ _____
- ถ้ามีมีอย่างไร _____
- ปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมหรือไม่มี _____
๒. การสร้างหลักสูตร เจ้าหน้าที่ได้รู้ตัวเองต้องการอะไรหรือไม่ มีบทบาทใน
การกำหนดเรื่อง กระบวนการ วิธีการ สิ่งที่ต้องการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

๓. การสร้างหลักสูตรได้คำนึงถึงและ เห็นคุณค่าของประสบการณ์ของ เจ้าหน้าที่
อย่างไร มีการนำเอาประสบการณ์ออกมาใช้ได้อย่างไร การสร้างหลักสูตร
สามารถเชื่อมต่อกับประสบการณ์เก่าและใหม่ เข้าด้วยกันหรือไม่ อย่างไร _____

๔. ในการสร้างหลักสูตรได้ยึดเอาปัญหาหรือธรรมในการพัฒนาชนบทหมู่บ้าน เป้าหมายเป็นศูนย์กลางในการเรียนหรือไม่ อย่างไร
- สามารถตอบสนองงานได้หรือไม่ อย่างไร _____
 - การกำหนดหัวข้อเรื่องฝึกอบรมได้ช่วยแก้ปัญหาที่พบในขณะ เข้าประจำอยู่ในหมู่บ้านหรือไม่ อย่างไร _____
๕. ในการสร้างหลักสูตรได้ยึดเอา เนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ได้ในปัจจุบันทันที หรือมีส่วนเกี่ยวข้องการพัฒนาตนเอง อย่างไร _____
๖. การสร้างหลักสูตรคำนึงถึง เนื้อหาที่คิดว่า เป็นความจำเป็นในการทำงานในหมู่บ้านหรืออื่น ๆ อย่างไร _____

๑.๒ เนื้อหาของหลักสูตร

๑. เนื้อหาของหลักสูตรช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่เขามีอยู่ เพื่อสามารถ เข้าทำงานพัฒนาในหมู่บ้าน
- รู้ขีดระดับความสามารถที่ตนเองมีอยู่หรือไม่ _____
 - รู้สิ่งที่ตนเองต้องการไปให้ถึงหรือไม่ _____
 - เนื้อหาของหลักสูตรได้ช่วยให้เห็นความแตกต่างใน ๒ ระดับนี้หรือไม่ _____
 - ถ้าช่วยให้เห็นความแตกต่าง ช่วยอย่างไร รู้สึกอย่างไร _____
๒. เนื้อหาของหลักสูตรได้ผสมผสานประสบการณ์เก่าและใหม่ เข้าด้วยกัน หรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปสู่การคลี่คลายความคิดของเขา _____
๓. เนื้อหาเป็นปัญหาหรือธรรมและตอบสนอง ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานพัฒนาชนบทในหมู่บ้านเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร ในการประชุมอบรม สามารถคลี่คลายปัญหาที่นำเสนอได้หรือไม่ อย่างไร คิดว่าสามารถนำไปใช้ได้หมู่บ้านหรือไม่ อย่างไร _____
๔. เนื้อหาช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าใจในงานพัฒนาชนบทอย่างไร และช่วยทำให้เข้าใจการทำงานในรูปองค์กรอย่างไร _____

๒. ด้านกลยุทธ์เทคนิค

๒.๑ หลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้กลยุทธ์เทคนิค

๑. กลยุทธ์เทคนิคเน้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ ขั้นตอน หรือไม่ ทำอย่างไร _____
๒. กลยุทธ์เทคนิคทำให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้การทำงานพัฒนาชนบทในหมู่บ้านอย่างไร _____
๓. กลยุทธ์เทคนิคทำให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าใจหลักการการทำงานในรูปองค์กรอย่างไร _____
๔. กลยุทธ์เทคนิคมีบรรยากาศของความร่วมมือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างไร รู้สึกอึดอัด ถูกข่มขู่ หรือไม่อย่างไร _____
๕. กลยุทธ์เทคนิคช่วยให้เขาพัฒนาตนเองได้ โดยการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่ อย่างไร _____
๖. กลยุทธ์เทคนิคสามารถนำเอาประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ออกมาใช้ และสามารถเชื่อมต่อประสบการณ์เก่าและใหม่เข้าด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดการสรุปประสบการณ์ของเขาเอง หรือไม่ อย่างไร _____
๗. กลยุทธ์เทคนิคยึดเอาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาชนบทเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยผ่านการนำเสนอของเจ้าหน้าที่ หรือไม่ อย่างไร _____
๘. จากข้อ ๗ คิดว่า ตัวเองเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยหรือไม่ อย่างไร ปัญหาอุปสรรคในหมู่บ้าน และความต้องการของตนเองประสานเข้ากันหรือไม่ เชื่อมต่อกันอย่างไร _____
๙. กลยุทธ์เทคนิคทำให้เจ้าหน้าที่สามารถมองเห็น และเข้าใจคุณค่าของตัวเองที่มีต่อการทำงานอย่างไร _____

๑๐. กลยุทธ์เทคนิคทำให้เจ้าหน้าที่ได้นำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ได้ทันทีหรือเอื้อต่อการพัฒนาตนเองหรือไม่ อย่างไร _____

๒.๒ ลักษณะของกลยุทธ์เทคนิค

๑. เป็นกลยุทธ์เทคนิคที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร _____
๒. เป็นกลยุทธ์เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้การทำงานพัฒนาชนบทในหมู่บ้านเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร _____
๓. เป็นกลยุทธ์เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าใจหลักการ การทำงานในรูปขององค์กรหรือไม่ อย่างไร _____
๔. เป็นกลยุทธ์เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกอึดอัด ถูกข่มขู่ หรือไม่ อย่างไร และรู้สึกมีความไว้วางใจระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมหรือไม่ อย่างไร _____
๕. เป็นกลยุทธ์เทคนิคที่ทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้โดยการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่มีอยู่หรือไม่ อย่างไร _____
๖. เป็นกลยุทธ์เทคนิคที่ได้ยึดเอาประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่มาใช้หรือไม่ และสามารถต่อประสบการณ์เก่าและใหม่เข้าด้วยกันที่ทำให้เกิดการ เรียนรู้ต่อตัวเขาหรือไม่ อย่างไร _____
๗. เป็นกลยุทธ์เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อการทำงาน มีความมั่นใจต่อการทำงาน และกระตุ้นให้นำเอาศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่หรือไม่ อย่างไร _____
๘. เป็นกลยุทธ์เทคนิคที่ยึดเอาปัญหาอุปสรรคในหมู่บ้าน เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ _____
๙. จากข้อ ๗ เจ้าหน้าที่รู้สึกว่า ปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นตนได้นำเสนอและการฝึกอบรมช่วยคลี่คลายให้หรือไม่ อย่างไร _____
๑๐. เป็นกลยุทธ์เทคนิคที่ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ได้ทันทีหรือเอื้อต่อการปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานหรือไม่ อย่างไร _____

๑๑. กลยุทธ์เทคนิคสอดคล้องกับหลักสูตรหรือไม่ สอดคล้อง อย่างไร _____

๓. ทรัพยากรการเรียนรู้

๓.๑ หลักการเลือกและความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้

๑. ให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงหรือกำหนดวัตถุประสงค์ในทางเลือกใช้ทรัพยากรและให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการเลือกใช้ทรัพยากรการเรียนรู้อย่างไร _____
๒. ทรัพยากรการเรียนรู้ก่อความรู้สึกขัดแย้ง และข่มขู่แก่เจ้าหน้าที่หรือไม่ อย่างไร ทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมหรือไม่ อย่างไร _____
๓. ทรัพยากรการเรียนรู้มีความสอดคล้องหรือผสมผสานกับประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่หรือไม่ อย่างไร _____
๔. ทรัพยากรการเรียนรู้เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ที่มีต่อการทำงานหรือไม่ อย่างไร _____
๕. ทรัพยากรการเรียนรู้สอดคล้องหรือผสมผสานกับปัญหาหรือกระบวนการพัฒนาชนบทในหมู่บ้านเป้าหมาย _____

๓.๒ ลักษณะของทรัพยากรการเรียนรู้

๑. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร _____
๒. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่สามารถวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสิ่งที่เขาต้องการและระดับความสามารถที่เขามีอยู่ _____
๓. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ไม่ก่อความขัดแย้งหรือความรู้สึกข่มขู่แก่เจ้าหน้าที่หรือไม่อย่างไร เกิดความรู้สึกไว้วางใจระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมหรือไม่ อย่างไร _____
๔. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือผสมผสานกับประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่หรือสามารถทำให้เจ้าหน้าที่นำเอาประสบการณ์ออกมาใช้ได้ และรับกับประสบการณ์ใหม่หรือไม่ อย่างไร _____

๔. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ต่อการทำงานพัฒนาชนบทในหมู่บ้านเป้าหมายหรือไม่ อย่างไร _____
๖. เป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่สอดคล้องหรือผสมผสานกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาชนบทหมู่บ้านเป้าหมายของเจ้าหน้าที่หรือไม่ อย่างไร _____
๗. ทรัพยากรการเรียนรู้ กลยุทธ์เทคนิค และหลักสูตร มีความสอดคล้องหรือสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร _____



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อกลุ่มประชากร

๑. นายวีรพันธ์ พรหมมนตรี กองปฏิบัติการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๒. นายนิพนธ์ เพิ่มพูนบุญ กองปฏิบัติการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๓. น.ส.วรรณดี สุวรรณณี กองปฏิบัติการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๔. นายสาทร สมพงษ์ กองปฏิบัติการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๕. นายประสาน ฝ่ายคำมี กองปฏิบัติการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๖. นายสมศักดิ์ แดงสกุล กองปฏิบัติการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๗. นายโกศล สุทธางกูร กองปฏิบัติการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๘. นายปัญญา รัตนวัน กองปฏิบัติการโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๙. น.ส.วิภาดา ชัยเวชยสกุล กองสนับสนุน โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๑๐. น.ส.ยุพิน เย็นสุวรรณิทร์ กองสนับสนุน โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๑๑. นายวีระ นิจไตรรัตน์ กองสนับสนุน โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๑๒. นายสมศักดิ์ แซ่ลิ้ม กองสนับสนุน โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
๑๓. นายบำรุง บุญปัญญา คณะทำงานฝึกอบรมชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและ เพื่อน
๑๔. นายเรือง สุขสวัสดิ์ คณะทำงานฝึกอบรมชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและ เพื่อน
๑๕. นายทวีเกียรติ ประเสริฐเจริญสุข คณะทำงานฝึกอบรมชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและ เพื่อน
๑๖. นายมานะ วิทยาวัชรินทร์ คณะทำงานฝึกอบรมชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและ เพื่อน
๑๗. น.ส.เรวดี ไชยพาม คณะทำงานฝึกอบรมชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและ เพื่อน



ภาคผนวก ค.

- โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาหุ่่งกุลาร้องไห้

๑. บทสรุปย่อ

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาหุ่่งกุลาร้องไห้ ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า โครงการ ป.พ.ก. มีพื้นที่ปฏิบัติการอยู่ในหุ่่งกุลาร้องไห้ ซึ่งเป็นพื้นที่ทางตอนใต้ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือหุ่่งกุลาร้องไห้ เป็นพื้นที่ที่มีผลผลิตทางการเกษตรต่ำที่สุดในประเทศไทย ด้วยเหตุผลดังกล่าวหุ่่งกุลาร้องไห้จึงเป็นพื้นที่ยากจนที่สุดแห่งหนึ่ง

โครงการ ป.พ.ก. เป็นโครงการพัฒนาชนบทร่วมกันระหว่างองค์กร ๔ องค์กร คือ องค์กรเอกชน ๓ องค์กร และองค์กรรัฐบาล ๑ องค์กร ดังนี้

๑. สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๒. กลุ่มบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๓. มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม
๔. สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น

องค์กรทั้ง ๔ องค์กรต่างยึดมั่นอยู่ในหลักของการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของประชาชนในการพัฒนาชนบท โดยการนำประสบการณ์อันยาวนานในการพัฒนาชนบท และความชำนาญในด้านต่าง ๆ มารวมเข้าด้วยกัน และนำมาใช้ในการทำงานโครงการ ซึ่งคาดว่าการทำงานโครงการดังกล่าว จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โครงการ ป.พ.ก. จะเริ่มการทำงานจากหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน และจะขยายพื้นที่ออกไปถึง ๑๔ หมู่บ้าน โดยจะคัดเลือกเอาจากหมู่บ้านยากจนที่สุด และไม่เป็นหมู่บ้านพัฒนาหลักของรัฐบาล

หมู่บ้านทั้ง ๑๔ หมู่บ้านมีประชากรรวมกันประมาณ ๑๔,๐๐๐ คน ซึ่งจะ เป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากโครงการ และมีพื้นที่รวมกันประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ไร่กระจายกันอยู่ในตำบลต่างๆ ๖ ตำบล ในตำบล ๖ ตำบลจะมีพื้นที่รวมกันประมาณ ๔๕๐,๐๐๐ไร่และมีประชากรรวมกันประมาณ ๓๐,๐๐๐ คน จะเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยอ้อมจากโครงการ ป.พ.ก.

วัตถุประสงค์หลักของโครงการ คือ การยกระดับมาตรฐานการครองชีพของชาวบ้านให้สูงขึ้นโดยการพัฒนารัพยากรท้องถิ่น ทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรกายภาพ โครงการ

ป.พ.ก. จะช่วยเสริมให้ชาวบ้านมีความสามารถสร้าง ความมั่นใจในตนเอง และความสามารถ ในการวางแผนดำเนินงานพัฒนาของตนเอง ทั้งนี้โดยการส่งเสริมให้ทัศนคติที่มีส่วนร่วมต่อความ เจริญขององค์กรหมู่บ้าน โดยการให้การสนับสนุนด้านเทคนิค และวิชาการในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่ง เป็นการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์

โครงการ ป.พ.ก. มีระยะการดำเนินงานประมาณ ๖ ปี (ตุลาคม ๒๕๒๖-ธันวาคม ๒๕๓๒) และต้องใช้งบประมาณจำนวน ๑.๖ ล้านบาท

๒. ความเป็นมาของโครงการ ป.พ.ก.

๒.๑ ภูมิหลัง

ในช่วงระยะ ๒๐ ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้พยายามพัฒนาตนเอง และประสบความสำเร็จอย่างมาก ถ้าพิจารณาในด้านความเจริญทาง เศรษฐกิจโดยรวม ' ทั้งนี้เพราะผลิตภัณฑ์รวม ประชาชาติ (จี.เอ็น.พี.) เพิ่มขึ้นในอัตราปีละ ๗.๔ เปอร์เซ็นต์โดยเฉลี่ย นอกจากนี้รายได้ ที่แท้จริงต่อบุคคลก็เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ แต่เกษตรกร ซึ่งมีจำนวนถึง ๗๕ เปอร์เซ็นต์ของประชากร ทั้งหมดในประเทศไทยกลับได้รับประโยชน์จากความเจริญทาง เศรษฐกิจหรือความสำเร็จของการพัฒนา น้อยมาก

การที่ประชาชนในชนบทยังมีรายได้น้อย และไม่มีมาตรฐานการครองชีพที่ยั่งยืน เป็นปัญหา ใหญ่ที่สุด และแก้ไขยากที่สุด ซึ่งประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาดังกล่าวมีความรุนแรง เป็นพิเศษในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นภาคที่มีประชากร ๑ ใน ๓ ของประชากรทั้งหมด ในประเทศ และมีพื้นที่ ๑ ใน ๓ ของพื้นที่ทั้งหมดของประเทศ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีเกษตรกร ๑๔ ล้านคน ๒ ใน ๓ ของเกษตรกรภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีรายได้น้อยกว่า ๑๔,๓๐๔ บาทต่อ ครอบครัวต่อปี เกษตรกรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงขาดอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย สิ่ง ต่าง ๆ เหล่านี้เองทำให้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภาคที่ด้อยพัฒนาที่สุดในประเทศ

๒.๒ ห้วยกลาร่องไห

ทางภูมิศาสตร์ ห้วยกลาร่องไหเป็นพื้นที่ซึ่งมีลักษณะพิเศษแห่งหนึ่ง ในตอนใต้ของภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ (ดูแผนที่) ห้วยกลาร่องไหครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของจังหวัด ๕ จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด สุรินทร์ ศรีสะเกษ มหาสารคาม และยโสธร มีพื้นที่ทั้งหมด ๒.๑ ล้านไร่ (๓๐๐,๐๐๐

เอเกอร์) และมีประชากร ๕๓๐,๐๐๐ คน

หุบถูลาร์องไห้ เป็นพื้นที่ซึ่งมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วม และเป็นดินปนทราย พื้นที่ในหุบถูลาร์องไห้ทั้งหมดปลูกข้าวเป็นพืชหลัก แต่ผลผลิตต่อไร่ต่ำมาก คือ ได้ผลผลิตไร่ละ ๑๐-๑๕ ถัง (เอเกอร์ละครึ่งถัง) เท่านั้น ทั้งนี้เพราะที่ดินขาดความสมบูรณ์ เนื่องจากมีอินทรีย์วัตถุต่ำ มีปัญหาคันดินเค็ม แห้งแล้ง และน้ำท่วมฉับพลัน ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้หุบถูลาร์องไห้มีผลผลิตต่ำที่สุดในประเทศ

หุบถูลาร์องไห้ เป็นพื้นที่ยากจนที่สุดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรายงานว่า^๑ ครอบครัวที่มีรายได้สูงสุดในหุบถูลาร์องไห้มีรายได้ต่อหัวปีละ ๓,๔๑๔ บาท เท่านั้น การค้าในหุบถูลาร์องไห้ส่วนใหญ่ยังอยู่ในรูปการใช้ของแลกเปลี่ยนเงินแลกเปลี่ยนเงินสดที่ได้มาส่วนใหญ่จะใช้ซื้อวัสดุอุปกรณ์ การเกษตรเพื่อการผลิต

หุบถูลาร์องไห้ เป็นพื้นที่ซึ่งอยู่ห่างไกลความเจริญ ดังจะเห็นได้จากการที่เพิ่งมีประชาชนเข้าไปตั้งถิ่นฐานในพื้นที่ส่วนใหญ่ของหุบถูลาร์องไห้เมื่อไม่นานมานี้ และการขาดแคลนถนนหนทางที่ใช้ได้ตลอดปี จากสภาพดังกล่าว ราชการจึงพยายามเข้าไปให้บริการในด้านต่าง เช่น การจัดตั้งศูนย์สาธารณสุข สำนักงานที่ดิน (เกษตรกรส่วนใหญ่ยังไม่มีโฉนดที่ดิน) และบริการอื่น ๆ

ปัญหาเกี่ยวกับสาธารณสุขและโภชนาการในหุบถูลาร์องไห้เกิดจากการขาดโปรตีน และการขาดน้ำอุปโภคบริโภค ธรรมชาติประการหนึ่ง ที่ชี้ให้เห็นถึงความรุนแรงของปัญหาเกี่ยวกับสาธารณสุขและโภชนาการ ก็คือ โดยประมาณ มีเด็กก่อนวัยเรียนในหุบถูลาร์องไห้กว่า ๔๐ เปอร์เซ็นต์เป็นโรคขาดอาหาร

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๑ ดูรายละเอียดใน นโยบายและแนวทางการพัฒนาพื้นที่หุบถูลาร์องไห้ อีสานตอนล่าง ๑๔ อำเภอ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (๒๕๒๕-๒๕๒๙, กรุงเทพฯ สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, พฤษภาคม ๒๕๒๕) ฉบับภาษาไทย หน้า ๒

๒.๓ การวางแผนพัฒนาทุ่กุลาร้องไห้ของรัฐบาล

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๔ (๒๕๒๐-๒๕๒๔) รัฐบาลได้กำหนดให้ทุ่กุลาร้องไห้เป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญสูงสุดสำหรับความพยายามในด้านการพัฒนาของรัฐบาล ดังนั้น ในระหว่างปี ๒๕๒๑-๒๕๒๒ รัฐบาลจึงได้ขอร้องไห้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล และรัฐบาลออสเตรเลีย (ADAB) ทำการศึกษาทุ่กุลาร้องไห้ในด้านต่าง ๆ หลายด้าน จากนั้น รัฐบาลได้ขอร้องไห้กรมกองต่าง ๆ ร่างแผนและโครงการของตนขึ้นมา เพื่อให้คณะกรรมการอันประกอบด้วยผู้แทนจากกรมกองต่าง ๆ นำมารวมกันเป็นแผนแม่บทในปี ๒๕๒๒ คณะกรรมการชุดนี้อยู่ในกรุงเทพฯ เรียกว่าคณะกรรมการบริหารโครงการทุ่กุลาร้องไห้ ซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่งตั้งขึ้นมา เมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๒๑ คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการร่วมประสาน และทบทวนกิจกรรมของกรมกองต่าง ๆ ที่รวมอยู่ในแผนแม่บท ปัจจุบันรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง เกษตร และสหกรณ์ทำหน้าที่เป็นประธานของคณะกรรมการชุดนี้ ส่วนการประสานงานในสนาม จะมีคณะกรรมการระดับจังหวัดในจังหวัด ๒ จังหวัด เป็นผู้ประสานงานคณะกรรมการระดับจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ

แผนแม่บทปี ๒๕๒๒ เป็นแผนที่เน้นโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โครงการป้องกันน้ำท่วม และโครงการสร้างถนน สำหรับโครงการอื่น ๆ ในแผนแม่บทปี ๒๕๒๒ นี้ ได้แก่ โครงการปฏิรูปที่ดิน โครงการพัฒนาการเกษตร และโครงการส่งเสริมอาชีพ

ต่อมา รัฐบาลได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (๒๕๒๕-๒๕๒๙) สำเร็จ แผนฉบับนี้มีแผนพัฒนาชนบทยากจนรวมอยู่ด้วย ทุ่กุลาร้องไห้ถูกรวมเข้าไว้ในแผนพัฒนาชนบทยากจนนี้ แม้ว่าตามหลักการ แผนแม่บทปี ๒๕๒๒ และแผนพัฒนาชนบทยากจนจะเป็นแผนคนละแผน และมีงบประมาณแยกต่างหากจากกัน ควรรวมเป็นแผนเดียวกัน แต่ก็ยังไม่ได้มีการสร้างกลไกทางการขึ้นมารวมแผน ๒ แผนนี้เข้าไว้ด้วยกัน ดังนั้นการรวมและการประสานแผน ๒ แผนนี้ จึงขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ระดับกรมและเจ้าหน้าที่ในสนามเป็นสำคัญ

ในปี ๒๕๒๔ สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ให้ทุนสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทำการทบทวนโครงการทุ่กุลาร้องไห้ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาฯ ได้เสนอแนะไว้ในรายงาน (ดู Appendix 1 หน้า ๑๔-๒๔) ว่า ควรมีการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติการวางแผนดังต่อไปนี้

(๑) การที่รัฐบาลเข้าไปให้บริการในรูปแบบการปรับปรุงทางด้านกายภาพให้ดีขึ้นถือว่าเป็นเพียงมรรควิธี ที่จะนำไปสู่การบรรลุถึง เป้าหมาย ซึ่งได้แก่ "การที่คนทุกคนมีคุณภาพของชีวิตดีขึ้น" การประเมินผลของการที่รัฐบาลเข้าไปให้บริการในรูปแบบการปรับปรุงด้านกายภาพให้ดีขึ้นจะต้องกระทำจากทรรศนะดังกล่าว

(๒) การรวมและประสานงานของหน่วยราชการต่าง ๆ จะต้องมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม และควรรวมหน่วยงานด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษาเข้าไว้ด้วยกัน (หน่วยงานด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษาเข้าไว้ด้วยกัน (หน่วยงานด้านสาธารณสุขและด้านการศึกษายังไม่มีผู้แทนอยู่ในคณะกรรมการโครงการทุ่งกุลาร้องไห้ชุดปัจจุบัน)

(๓) การที่จะปรับปรุงการรวม และการประสานงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ควรเริ่มในพื้นที่ทดลองขนาดเล็ก ๆ ก่อน

(๔) มหาวิทยาลัย องค์กรเอกชน (เอ็น จี โอ) และภาคเอกชน ควรได้รับการส่งเสริมให้รวมกำลังกับรัฐบาลในการพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

อนึ่ง แผนพัฒนาชนบทยากจน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๔ เป็นแผนที่สนับสนุนแนวทางการพัฒนาชนบท ซึ่งยึดการพึ่งตนเอง และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก และเรียกร้องให้ภาคทุกภาครวมทั้งองค์กรเอกชน (เอ็น จี โอ) ให้รวมกำลังกันในการพัฒนาชนบท

๒.๔ ประวัติของโครงการ ป.พ.ก. และแผนการดำเนินงานการพัฒนา

โครงการ ป.พ.ก. มีประวัติย้อนกลับไปถึงเดือนกันยายน ๒๕๒๔ เมื่อองค์กร ๔ องค์กรได้รวมกันจัดตั้ง กลุ่มศึกษาขึ้นมากลุ่มหนึ่ง เพื่อศึกษาหาทางสร้างหุ่นจำลองโครงการพัฒนาชนบทสำหรับทุ่งกุลาร้องไห้ ทั้งนี้เนื่องจากเห็นตัวอย่างมาจากโครงการพัฒนาหมู่บ้านชายแดนจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งต่อไปจะเรียกว่าโครงการเนทลอด เอกสารฉบับนี้ องค์กร ๔ องค์กรดังกล่าวเป็น องค์กรเอกชน ๓ องค์กร คือ สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม ชมรมบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และมูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิต และองค์กรรัฐบาลอีก ๑ องค์กร ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น องค์กรทั้ง ๔ เหล่านี้ได้นำเอาประสบการณ์ และความชำนาญในด้านต่าง ๆ มารวมเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งได้แก่ เทคโนโลยีที่เหมาะสมการพัฒนาแหล่งน้ำ การสาธารณสุข

การศึกษาและการฝึกอบรมทักษะการวิจัยชนบทปฏิบัติการ การประเมินผลโครงการ และการดำเนินงานตามโครงการ

กลุ่มศึกษาได้ทำการผสมผสานบทเรียนที่ได้รับจากทุนจำลองโครงการ เนท เพื่อใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาชนบทสำหรับโครงการ ป.พ.ก. กล่าวโดยทั่วไป กลุ่มศึกษา ได้แบ่งบทเรียนออกเป็น ๒ ส่วน ส่วนแรก คือ รักษาปัจจัยเชิงบวกของโครงการ เนทเอาไว้ในโครงการ ป.พ.ก. และส่วนที่สองได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโครงการ เนท

ปัจจัยเชิงบวกของโครงการ เนทซึ่งรักษาเอาไว้

- (๑) การคัดเลือกพื้นที่ กล่าวคือ เน้นพื้นที่ซึ่งมีขนาดใหญ่พอที่จะ เอื้ออำนวยให้มีการประสานงานและความร่วมมือกับรัฐบาลได้ และ เปิดโอกาสให้แก่หนุ่มสาวที่ต้องการทำงานด้านพัฒนาชนบทได้ทำงานภายใต้ร่ม คุ้ม เกิดจากสัญญาที่โครงการทำไว้กับรัฐบาล
- (๒) การคัดเลือกพื้นที่ซึ่งได้รับบริการจากภายนอกน้อยที่สุด
- (๓) การทำงานร่วมกับกลุ่มองค์กรเอกชน (เอ็น จี โอ) ที่ต้องการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้จากกันและกัน
- (๔) การ เน้นให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับหมู่บ้าน

ข้อปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโครงการ เนท

- (๑) การให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการมากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการศึกษาหาข้อมูล (feasibility study)
- (๒) การให้องค์กรเอกชน (เอ็น จี โอ) ซึ่งร่วมโครงการมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการมากขึ้น นับตั้งแต่เริ่มแรก
- (๓) พลังผลักดันที่สำคัญของโครงการ ได้แก่คนไทย และ/หรือ กลุ่มองค์กรชาวไทย ไม่ใช่ องค์กรอาสาสมัครนานาชาติ (คิวโซ)
- (๔) องค์กรที่ร่วมโครงการจะมีจำนวนลดน้อยลงและองค์กรที่ร่วมโครงการจะมีลักษณะเหมือนกันมากขึ้นและ เห็นชอบกับแนวทางพัฒนาชนบทของโครงการ

- (๕) เจ้าหน้าที่โครงการทุกคนจะทำงานเป็น คณะ (ทีม) และรับผิดชอบซึ่งกันและกัน
- (๖) การเลือกพื้นที่ ซึ่งมีปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ เช่น สถานการณ์ชายแดนที่มีทั้ง การปฏิบัติการ น้อยลง
- (๗) การกำหนดโครงการให้มีความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อให้มีความ เป็นจริงได้มากกว่า ในด้านระยะเวลา (คือมีเวลามากกว่าเดิม) และมีจำนวนหมู่บ้านน้อยกว่า เดิม

หลังจากพิจารณากันในเรื่องแนวคิดและหลักการทำงานร่วมกันแล้ว กลุ่มศึกษาจึงได้กำหนด โครงการศึกษาวิจัยภาคสนาม และได้ทำการคัดเลือกคณะศึกษาริวิจัยภาคสนามขึ้นมาคณะหนึ่ง ทำการ สสำรวจสถานการณ์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่ในห้วงฤดูร้อนให้ เป็นเวลา ๖ เดือน

การศึกษาริวิจัยประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ

- (๑) การรวบรวมและศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และสถาบันวิจัย
- (๒) การปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ระดับจังหวัด และอำเภอ)
- (๓) การสำรวจหมู่บ้านในพื้นที่อย่างกว้าง ๆ และเลือกหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้านเพื่อทำการ ศึกษาอย่างละเอียด

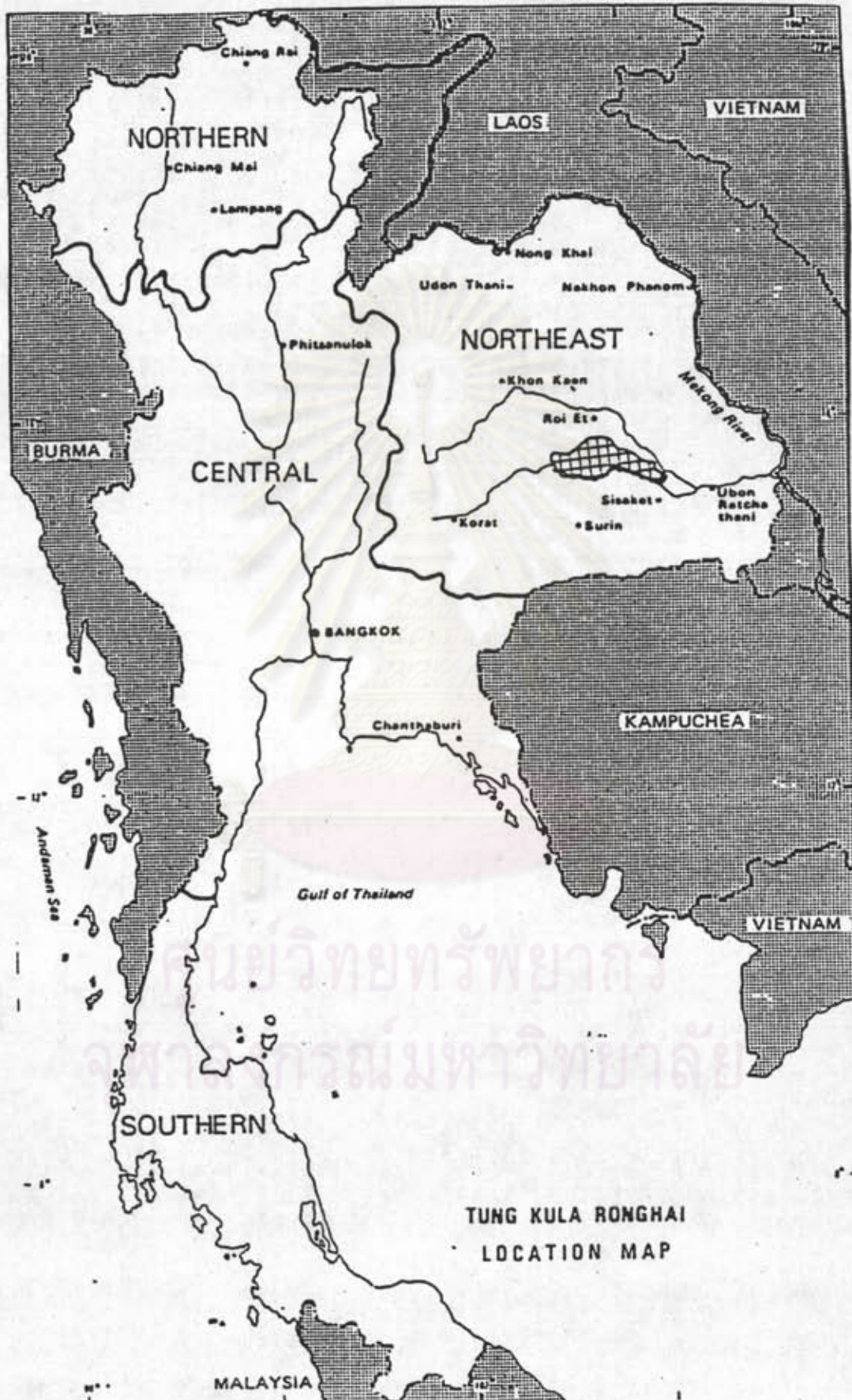
ผลของการศึกษาริวิจัยได้นำมาสรุปไว้ในรายงาน ซึ่งแนบเป็นภาคผนวก ๒ ในเอกสาร

ฉบับนี้

จากการศึกษาข้อมูลทั้งหมด จุดเน้นสำคัญของโครงการ ป.พ.ก. ก็ปรากฏให้เห็นอีก
ดังต่อไปนี้ :

- แม้ว่าความรุนแรงของปัญหาด้านสิ่งแควคล้อม (น้ำท่วม ฝนแล้ง สภาที่ดิน) จะทำให้ รัฐบาลต้องให้ความสนใจ และให้บริการต่าง ๆ ในห้วงฤดูร้อนให้ แต่ความสำเร็จ ของการให้บริการของรัฐบาล ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของชาวบ้าน เป็นสำคัญ
- ชาวบ้านจะต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการริเริ่ม การจัดลำดับความสำคัญและ การบริหารโครงการของชาวบ้านเอง

ภาพผนวกที่ ๑ แผนที่แสดงบริเวณทุ่งกุลาร้องไห้



- การสร้างความมั่นใจและทักษะให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เพื่อประกันว่า กิจกรรมต่าง ๆ จะนำไปสู่ความเจริญของชุมชนโดยส่วนร่วมแทนที่จะตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างรากฐานระยะยาวเอาไว้เพื่อให้มีการพึ่งตนเองมากขึ้น
- ความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันของชุมชน ความกระตือรือร้นของชาวบ้านในการแก้ไขปัญหาที่ตนเผชิญหน้าอยู่โดยร่วมมือกันความช่วยเหลือจากภายนอก และการมีผู้นำหมู่บ้านที่เข้มแข็ง เป็นปัจจัยสำคัญ สำหรับแนวทางการพัฒนาชนบท โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยการยอมรับแนวทางการพัฒนาชนบทในการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังกล่าวข้างต้น โครงการ ป.พ.ก. จะช่วยชี้ให้เห็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งตั้งแต่ต้นมาจนบัดนี้ยังเป็นปัจจัยที่ยังขาดอยู่ในการพัฒนาชนบท นั่นคือ การมีส่วนร่วมของประชาชน

ข้อบกพร่องที่ร้ายแรงอีกประการหนึ่งของการให้บริการของรัฐในทุ่งกุลาร้องไห้ ได้แก่ การขาดการรวม และประสานบริการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ โดยการเน้นพื้นที่ ซึ่งมีขนาดเล็กกว่า (กลุ่มหมู่บ้าน) และทำงานกับหมู่บ้าน ซึ่งทำหน้าที่เป็นหน่วยขั้นมูลฐานที่การรวมและประสานบริการสามารถเกิดขึ้นได้ โครงการ ป.พ.ก. จะสามารถ

- เสริมสร้างความสามารถของชาวบ้าน ถึงจุดบริการและทรัพยากรของรัฐบาล และท้องถิ่นมาใช้ ทั้งนี้โดยผ่านโครงการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน
- เนื่องจากโครงการ ป.พ.ก. เป็นโครงการขององค์กรเอกชน ซึ่งมีความคล่องตัว และการตอบสนองมากกว่างานและความช่วยเหลือของโครงการ ป.พ.ก. จะช่วยให้การบริการของรัฐบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เชื้ออำนาจความสัมพันธ์ระหว่างหมู่บ้าน และประสานบริการต่าง ๆ ของรัฐบาล โดยการสร้างความสัมพันธ์ ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

โดยการเน้นอยู่ที่กลุ่มหมู่บ้านกลุ่มต่าง ๆ ในอำเภอปทุมรัตน์ และโพนทราย โครงการ ป.พ.ก. มีความตั้งใจที่จะสร้างแนวทางการพัฒนาชนบทขึ้นมาใช้ในทุ่งกุลาร้องไห้ อำเภอทั้ง ๒ อำเภอ ดังกล่าวนั้นอยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีพื้นที่เกือบครึ่งหนึ่ง (๔๖ เปอร์เซ็นต์) ของพื้นที่ทั้งหมดในทุ่งกุลาร้องไห้

การเลือกอำเภอและหมู่บ้านเป้าหมาย (ดูภาคผนวก ๒ หน้า ๖) สำหรับโครงการ ป.พ.ก. นั้น เลือกจากเหตุผล ๓ ประการ คือ เป็นอำเภอและหมู่บ้านยากจนมากเป็นอำเภอและหมู่บ้านที่ได้รับบริการจากภายนอก ทั้งราชการและเอกชนน้อย และเป็นอำเภอและหมู่บ้านที่ชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่ราชการมีทัศนคติที่ดีในการร่วมมือ และเข้ามามีส่วนร่วมในแนวทางการพัฒนาชนบทที่โครงการ ป.พ.ก.

๓. โครงการ ป.พ.ก.

๓.๑ วัตถุประสงค์หลัก

วัตถุประสงค์ (เป้าหมาย) ของโครงการ ได้แก่ การยกระดับมาตรฐานการครองชีพของชาวบ้านในพื้นที่ทุ่งกุลาร้องไห้สูงขึ้น โดยการส่งเสริมให้ชาวบ้านพึ่งตนเอง ทั้งนี้โดยการนำทรัพยากรท้องถิ่น ทั้งทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรกายภาพมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์เฉพาะ

- ก) เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมงานบริการเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นมูลฐาน ในด้านสาธารณสุข การศึกษา การเกษตร และกรรมวิธีก่อให้เกิดรายได้หรืออภยรายได้อื่น ๆ
- ข) เพื่อริเริ่ม และประสานความร่วมมือระหว่าง กลุ่มหมู่บ้าน หน่วยงานของราชการ และองค์กรเอกชนในการสร้างโครงการต่าง ๆ ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นมูลฐานดังกล่าว
- ค) เพื่อสนับสนุนกลุ่มสตรีให้มีบทบาทเข้มแข็งมากขึ้นในการตัดสินใจระดับหมู่บ้าน
- ง) เพื่อสร้างความมั่นใจ และความสามารถให้เกิดขึ้นแก่ชาวบ้านและองค์กรท้องถิ่น (องค์กรหมู่บ้าน) ในการทำงานพัฒนาบนหลักแห่งการพึ่งตนเอง โดยการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด
- จ) เพื่อศึกษาและสร้างทุนจำลองที่มีประสิทธิภาพสำหรับการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มหมู่บ้าน และองค์กรจากภายนอก ทั้งราชการและเอกชน

๓.๒ แผนการดำเนินงานของโครงการฯ

โครงการมีระยะการดำเนินงานประมาณ ๖ ปี เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๒๗ ไปจนถึงเดือนธันวาคม ๒๕๓๒ ระยะการดำเนินงานแบ่งออกเป็น ๓ ช่วงดังนี้

ช่วงที่ ๑ : ตุลาคม ๒๕๒๖ - กันยายน ๒๕๒๘

ช่วงที่ ๒ : ตุลาคม ๒๕๒๘ - มีนาคม ๒๕๓๑

ช่วงที่ ๓ : เมษายน ๒๕๓๑ - ธันวาคม ๒๕๓๒

ช่วงที่ ๑ งานสำคัญในช่วงที่ ๑ ได้แก่ การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ๖ คน และหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน สำหรับปฏิบัติงาน รวมทั้งการค้นหา และการให้การฝึกอบรมผู้นำหมู่บ้านในหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้านแรก ซึ่งได้จาก การศึกษาชุมชน (ภาคสนาม) ช่วงที่ ๑ นี้รวมย้อนไปถึงระยะการเริ่มโครงการด้วย (ตุลาคม ๒๕๒๖ ไปจนถึงประมาณมกราคม ๒๕๒๗)

ช่วงที่ ๒ ในระยะปีแรกของช่วงที่ ๒ นี้ โครงการจะ เน้นที่หมู่บ้าน "หลัก" ๖ หมู่บ้านสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้าง และ เสริมสร้าง ผู้นำหมู่บ้านรวมทั้งกลไกและโครงสร้างหมู่บ้านให้ถึงจุดที่ผู้นำหมู่บ้าน และกลไก-โครงสร้างหมู่บ้านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เผชิญหน้าชุมชนอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถประสานความพยายาม และทรัพยากรของชุมชนกับความพยายามและทรัพยากรขององค์กรจากภายนอก (ทั้งราชการและ เอกชน) ได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดสวัสดิการแก่ชุมชนให้มากที่สุด ในระหว่างปีที่ ๒ ของช่วงที่ ๒ นี้ จะได้เริ่มกระบวนการคล้าย ๆ กัน ในหมู่บ้าน "บริวาร" ๑๒ หมู่บ้าน โดยที่หมู่บ้าน "บริวาร" ๑๒ หมู่บ้านมีความใกล้ชิด และมีความสัมพันธ์กับหมู่บ้าน "หลัก" ๖ หมู่บ้าน จึงคาดหวังได้ว่า หมู่บ้านทั้ง ๑๘ หมู่บ้าน จะร่วมกันเป็นกลุ่มหมู่บ้านธรรมชาติได้หลายกลุ่ม

ช่วงที่ ๓ ในช่วงนี้ คาดหวังกันว่า หมู่บ้าน "หลัก" ๖ หมู่บ้านจะทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนที่สำคัญของผู้นำหมู่บ้าน และกลไกหมู่บ้าน ซึ่งเกิดขึ้นจากการขยายงานของโครงการ เข้าไปในหมู่บ้าน "บริวาร" ๑๒ หมู่บ้าน นอกจากนี้ ช่วงที่ ๓ นี้ยังเป็นช่วงที่จะ เน้นถึงการสร้างความสัมพันธ์ และกลไกระดับกลุ่มหมู่บ้านขึ้นมา ซึ่งมีความสามารถที่จะจัดการกับ เรื่องราวด้านโครงสร้างและด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งอยู่นอกเหนือขอบ เขตหมู่บ้านแต่ละแห่ง

แผนการดำเนินงานของโครงการฯ

ระยะเวลา	เนื้องาน	กิจกรรมหลัก	
		การดำเนินงานในหมู่บ้าน	การดำเนินงานในโครงการ
ต.ค.๒๖- ต.ค.๒๗ <u>ช่วงที่ ๑</u> ต.ค.๒๗- ก.ย.๒๘	<ul style="list-style-type: none"> - คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน ๖ คน - หาผู้นำและให้การอบรมผู้นำใน ๖ หมู่บ้านแรก 	<ul style="list-style-type: none"> - ติดต่อกับทำความเข้าใจโครงการกับชาวบ้าน - ศึกษาชุมชนแบบลึกโดยผ่านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านและชาวบ้าน - มองหาเรื่องสำคัญๆ ในหมู่บ้านและผู้นำหมู่บ้านรวมทั้งการให้การฝึกอบรมผู้นำ - สร้างรูปแบบการฝึกอบรมชาวบ้านที่มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - เริ่มโครงการ - ฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านและสร้างให้เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ - สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจกับหน่วยงานราชการและองค์กรอื่น ๆ - จัดระบบงาน เพื่อสนับสนุนการทำงานในหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพ
<u>ช่วงที่ ๒</u> ต.ค.๒๘- ต.ค.๓๑	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างหมู่บ้านให้เป็นหมู่บ้านหลักในกลุ่มหมู่บ้าน 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างผู้นำและกลไกหมู่บ้านให้เข้มแข็งโดยผ่านกระบวนการของการกระทำทบทวนในการแก้ปัญหา และดำเนินการตามโครงการหมู่บ้าน - นิยาม รูปแบบ "การฝึกอบรมชาวบ้านโดยชาวบ้าน" 	<ul style="list-style-type: none"> - เอื้ออำนวยความเข้าใจร่วมกัน - ระหว่างชุมชนหน่วยงานราชการ และองค์กรอื่น ๆ - เตรียมความสัมพันธ์ระหว่างหมู่บ้านหลักและหมู่บ้านบริวาร

ระยะเวลา	เนื้องาน	กิจกรรมหลัก	
		การดำเนินงานในหมู่บ้าน	การดำเนินงานในโครงการ
<p>ช่วงที่ ๓</p> <p>เม.ย.๓๑- ธ.ค.๓๒</p>	<p>- เสริมสร้างกลุ่มหมู่บ้าน</p> <p>- หมดโครงการ</p>	<p>- เริ่มกระบวนการในหมู่บ้านบริวาร ๑๒ หมู่บ้าน</p> <p>- หมู่บ้านหลัก (ผู้นำและกลไก) สนับสนุนและช่วยเหลือผู้นำ และกลไกในหมู่บ้านบริวาร</p> <p>- สร้างการประสานงานระดับกลุ่มหมู่บ้าน</p>	<p>- ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านส่วนใหญ่มีบทบาทติดตามผลและช่วยหมู่บ้านหลักในความสัมพันธ์กับหมู่บ้านบริวาร</p> <p>- ศึกษาและเตรียมข้อมูลในเนื้อที่ส่วนอื่นของทุ่งกุลาร้องไห้</p>

๓.๓ ลักษณะรูปแบบของกิจกรรมในโครงการ

การศึกษาหาจุดทาง (feasibility study) อันเป็นการศึกษาภาคสนาม เช่นกัน ได้ชี้ให้เห็นว่ามีกิจกรรมสำคัญ ๆ หลายประการที่จะดำเนินการได้ในโครงการ เนื่องจากเป็นกิจกรรมมีศักยภาพที่จะมีผลกระทบด้านพัฒนาในหมู่บ้านต่าง ๆ (ดู Appendix ๒ หน้า ๑๐๓-๑๐๖) ดังต่อไปนี้ :

- การให้การฝึกอบรมผู้นำ และการส่งเสริมความร่วมมือ
- การพัฒนาแหล่งน้ำ
- โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร
- การพัฒนาการเลี้ยงปลาในหมู่บ้าน (ประมงหมู่บ้าน)
- การส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือน
- โครงการสนับสนุนโรงเรียนประถม และการฝึกอบรมทักษะ
- โครงการสนับสนุนการสาธารณสุข
- โครงการสร้างความสำนึกของประชาชน

โดยที่กิจกรรมและปัญหาเหล่านี้ เป็นกิจกรรมและปัญหาที่ชาวบ้าน เป็นผู้บอก เองในระยะของการศึกษาเบื้องต้น (feasibility study) ภาคสนามคณะผู้วิจัยจึง เสนอให้ เป็นกิจกรรมที่ควรดำเนินการในโครงการ ดังนั้น โครงการจึงจะถือว่า กิจกรรมดังกล่าว เป็นกิจกรรม "หลัก" ที่โครงการจะให้การสนับสนุน ส่วนรูปแบบ และลำดับความสำคัญของกิจกรรมเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับการที่โครงการจะเข้าไปมีความสัมพันธ์ และปรึกษาหารือกับชาวบ้านในระดับหมู่บ้านต่อไปอีก

ในทำนองเดียวกัน บทบาทหรือปริมาณของการมีส่วนร่วมของชุมชน, หน่วยงานราชการ และองค์กรเอกชน ในกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ คงจะต้องแตกต่างกันไปในกิจกรรมแต่ละอย่าง และจะเป็นไปตามหลัก ๒ ประการ คือ การนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และความร่วมมือของภาคต่าง ๆ

๓.๔ การวางแผน

การวางแผนโครงการมีอยู่ ๒ ระดับ คือ

- (๑) การวางแผนระดับหมู่บ้าน ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่โครงการกับชาวบ้าน
- (๒) การทบทวนโครงการ ซึ่งจะ เน้น เรื่องที่เป็น เรื่องทางด้าน เทคนิคต่าง ๆ

(๑) การวางแผนระดับหมู่บ้าน เป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างชาวบ้านด้วยกันโดยมีผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านจากโครงการ เข้าไปมีส่วนร่วม และ เอื้ออำนวยในกระบวนการอยู่ด้วย กล่าวโดยทั่วไปกระบวนการของความสัมพันธระหว่างชาวบ้านมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- การประเมินความต้องการ
- การสำรวจ และการวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าความต้องการนั้น ๆ คืออะไรกันแน่ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ และ เพื่อแยกให้เห็นชัดถึงความต้องการระหว่างปัจเจกชนกลุ่ม และชุมชน
- กำหนดกิจกรรมที่จะทำ เพื่อ เริ่มตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหา
- จัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการที่เห็นพ้องต้องกัน
- การทบทวน และ ประเมินผล

(๒) การประเมินโครงการด้านเทคนิค (ได้แก่ การศึกษาหาข้อมูลทางอย่างละเอียด) การศึกษาแบบนี้จะ เน้นปัญหาและเรื่องเฉพาะหลายเรื่อง ซึ่งอยู่นอกขอบเขตของหมู่บ้าน และชาวบ้าน การศึกษาแบบนี้จะศึกษาถึงเรื่องเกี่ยวกับภาคที่สำคัญ ๆ ซึ่งได้แก่ สาธารณสุข การวิเคราะห์ดิน ทรัพยากรน้ำ การผลิตทางการเกษตร หรือภาวะการรู้หนังสือ การศึกษาในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้จะ ทำการศึกษาโดยองค์กรเอกชนในโครงการ องค์กรเอกชนอื่น ๆ หน่วยงานราชการ หรือมหาวิทยาลัยแล้วแต่ความเหมาะสม การศึกษาแบบนี้จะให้ชาวบ้านได้เข้าไปมีส่วนร่วมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และผลของการศึกษาแบบนี้ จะนำไปใช้ในกระบวนการวางแผนระดับหมู่บ้านด้วย

๓.๔ การติดตามผล, การประเมินผล และการทบทวนช่วงต่าง ๆ ของโครงการ

๓.๔.๑ การติดตามผล

การติดตามผลความก้าวหน้าของโครงการนั้น เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของโครงการ การติดตามผลความก้าวหน้าของโครงการนั้น กระทำโดยการจัดให้มีการประชุม และ สัมมนาเชิงปฏิบัติการเป็นประจำ

เพื่อประเมินสภาพของกิจกรรมในโครงการในระยะหนึ่ง

เพื่อบันทึกบทเรียนที่ได้รับ และ

เพื่อตั้งวัตถุประสงค์ และแนวทางระยะสั้น

ซึ่งจะช่วยให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ (เป้าหมาย ของโครงการ) นอกจากนั้น ควรเตรียม รายงานสรุป และรายงาน เงินทุนระยะ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารโครงการและองค์กรสนับสนุนด้านเงินทุน

๓.๔.๒ การประเมินผล

การประเมินผลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอยู่ในโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลจากชาวบ้านนั้น จะให้ความสำคัญเป็นพิเศษ วัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินผล ก็คือ การประเมินผลจะเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้และการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้โดยการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะ ๆ ตามขั้นตอนทั้ง ๔ มีดังต่อไปนี้ :

(๑) ขั้นตอนที่หนึ่ง เป็นขั้นตอนที่ทำการทบทวนข้อมูลดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง ตรวจสอบกาลเวลาของข้อมูล และ เพิ่มข้อมูล เพื่อที่จะทำให้ข้อมูลหมู่บ้าน

เป็นข้อมูลที่จะสะท้อนถึงความจริงในหมู่บ้านอย่างใกล้ชิด ข้อมูลที่ได้รับการทบทวนปรับปรุงแก้ไขนี้จะทำหน้าที่เป็นข้อมูลเบื้องต้น (base-line data) ของโครงการ และโครงการจะหากรณีศึกษาต่าง ๆ จากข้อมูลเบื้องต้นเหล่านี้ เพื่อนำไปใช้ในขั้นตอนอื่น ๆ ของการประเมินผล

(๒) ขั้นตอนที่สอง เป็นขั้นตอนของการประเมินผลที่จะทำเมื่อช่วงที่ ๑ ของโครงการสิ้นสุดลง การประเมินผลในขั้นนี้จะเน้นการประเมินไปที่เหตุผล และแนวทางการพัฒนาชนบทขั้นมูลฐาน และทบทวนทุนจำลองในการบริหารโครงการเพื่อปรับปรุงในส่วนที่จำเป็น

(๓) ขั้นตอนที่สาม เป็นขั้นตอนของการประเมินผลที่จะกระทำก่อนช่วง ๒ ของโครงการจะสิ้นสุดลง ขั้นนี้เป็นการเริ่มประเมินผลถึงประสิทธิภาพของกิจกรรมทั้งหมดของโครงการในส่วนที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของโครงการฯ โดยเน้นกิจกรรมใน ๖ หมู่บ้านแรกเป็นพิเศษ ในการประเมินผลขั้นที่สามนี้ จะพยายามหากรณีศึกษาสำคัญบางประการ และทำการเปรียบเทียบข้อมูลกับ ข้อมูลเบื้องต้น (base line data)

(๔) ขั้นตอนที่สี่ เป็นขั้นตอนของการประเมินผลที่จะทำช่วงที่ ๓ ของโครงการสิ้นสุดลง จะเป็นการประเมินผลกระทบบางของโครงการในพื้นที่เป้าหมาย (หมู่บ้าน ๑๔ หมู่บ้าน) และประเมินคุณค่าของทุนจำลองโครงการในการที่จะนำไปใช้เป็นกรณีศึกษา พัฒนาพื้นที่อื่น ๆ ในทุ่งกุลาร้องไห้

ขั้นตอน ๓ ขั้นตอนสุดท้าย คือ ขั้นตอนที่ ๒ ถึงขั้นตอนที่ ๔ ของการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะดำเนินการโดยผู้ประเมินผลชาวไทย ซึ่งเป็นอิสระจากเจ้าหน้าที่โครงการ และองค์กรสนับสนุนเงินทุน ผู้ประเมินผล (อย่างน้อยก็หัวหน้าคณะผู้ประเมินผล) ควรจะเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้าน และทุ่งกุลาร้องไห้อยู่บ้าง ส่วนเนื้อหาสำหรับการประเมินผลโครงการจะเป็นผู้เตรียมโดยปรึกษาหารือกับองค์กรสนับสนุนเงินทุน โครงการจะเป็นผู้ทำสัญญากับผู้ประเมินผล โดยได้รับความเห็นชอบอนุมัติจากองค์กรสนับสนุนเงินทุน

นอกจากนี้ ในระยะต่าง ๆ ของโครงการ คณะกรรมการบริหารโครงการอาจขอร้องให้สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำการศึกษาและประเมินผลได้ตามที่เห็นสมควร

แผนประเมินผลโครงการ

วัตถุประสงค์

สถาบันหรือผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมจะเป็นผู้ทำการประเมินผลโครงการ ป.พ.ก. โดย

ความร่วมมือของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล ได้แก่การศึกษาถึงผลของโครงการโดย

- การวัดการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของโครงการ ป.พ.ก. เกี่ยวกับองค์การประชาชน เศรษฐกิจ และการสาธารณสุข
- การประเมินกระบวนการของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อป้อนข้อมูลกลับไปให้โครงการ ป.พ.ก. และเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมในโครงการในอนาคตตามที่เหมาะสม

ตารางเวลา

โครงการ ป.พ.ก. เสนอให้มีการประเมินผลโครงการอย่างละเอียดถี่ถ้วน โดยเริ่มการประเมินในระยะ ๓ เดือน ก่อนดำเนินงานของโครงการในหมู่บ้าน และสิ้นสุดลงในระยะ ๖ เดือน หลังจากการดำเนินงานของโครงการ ป.พ.ก. สิ้นสุดลง

แบบของการประเมินผล

แหล่งข้อมูลและระเบียบวิธีการ

แหล่งข้อมูลสำหรับการประเมินผล คือ

- การสำรวจ
- การสำรวจเบื้องต้น
- การสำรวจผลกระทบ
- การสำรวจช่วงต่าง ๆ ของโครงการ
- บันทึก ของผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน
- บันทึกการติดตามผลของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ทะเบียนราชการ และบันทึกการให้บริการสาธารณสุข
- การศึกษาเชิงมานุษยวิทยา เน้นศึกษากลุ่ม
- โครงการชุมชน
- ข้อมูลและบันทึกเกี่ยวกับการเกษตร

ระเบียบวิธีการที่ใช้

- การสำรวจครัวเรือนโดยการใช้แบบสอบถาม
- การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
- การวิเคราะห์ขั้นทีก

๓.๔.๓ การทบทวนช่วงต่าง ๆ ของโครงการ

ก่อนช่วงของโครงการแต่ละช่วงจะสิ้นสุดลง โครงการจะจัดให้มีการทบทวนช่วง เพื่อพิจารณาระดับโครงการทั้งหมด แจงนับข้อมูลรวบรวมรายงานประเมินผล (การประเมินผลจะต้องกำหนดให้ออกมาเป็นรายงานให้ได้) และประเมิน เนื้อหาลำดับบางงาน แผนภูมิปฏิบัติการและงบประมาณสำหรับช่วงต่อไป การทบทวนช่วงต่าง ๆ ของโครงการจะต้องเชิญฝ่ายต่าง ๆ ของโครงการให้เข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุดที่จะทำได้ ถ้าหากพิจารณาเห็นว่า เป็นประโยชน์ ก็ให้เชิญวิทยากรจากภายนอกเข้ามาร่วมด้วย

๓.๖ การฝึกอบรม

การฝึกอบรมในโครงการมี ๓ ระดับ คือ

๓.๖.๑ การฝึกอบรมชาวบ้าน

การฝึกอบรมชาวบ้าน จะใช้วิธีการ ๒ วิธี คือ วิธีแรกเป็นการนำผู้เชี่ยวชาญเข้ามาจัดการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่ต้องการในหมู่บ้าน วิธีที่สอง คือการนำชาวบ้านไปศึกษาชองาน ณ สถานหรือองค์กรนอกหมู่บ้าน เช่น สถาบันวิจัยประมงท้องถิ่น หรือกลุ่มเกษตรกร

๓.๖.๒ การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน

ในระยะ ๖ เดือนแรกของโครงการ ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านจะประชุมกันทุก ๓ สัปดาห์ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และปัญหาในการทำงานในหมู่บ้าน จากประสบการณ์ในโครงการ เนทวิธีดังกล่าว เป็นวิธีที่มีประโยชน์มากกว่าการนำผู้ฝึกอบรมจากภายนอกเข้ามาทำการฝึกอบรมให้ หลังจากนั้นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน จะประชุมกันทุกเดือนหรือทุกระยะ เพื่อการวางแผนและการติดตามผล ในการประชุมกันของผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน อาจรวมเอาการฝึกอบรมทางเทคนิคในด้านต่าง ๆ เข้าไว้ด้วย เช่นการฝึกอบรมด้านสาธารณสุข หรือการประมง เป็นต้น

๓.๖.๓ การอบรมเจ้าหน้าที่โครงการ

เจ้าหน้าที่อาวุโสของโครงการจะเข้าร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการทุกปี หรือทุก ๖ เดือน แล้วแต่เห็นสมควร เพื่อปรึกษาหารือกับกลุ่มอื่น ๆ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของโครงการระหว่างกัน เจ้าหน้าที่อาวุโสของโครงการ ควรเดินทางไปสังเกตโครงการซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันในส่วนอื่น ๆ ของประเทศไทย และประเทศอื่น ๆ ในเอเชีย

๓.๗ ผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ ป.พ.ก.

(ก) องค์กรหมู่บ้านที่คงสภาพอยู่ได้นานกว่า และตอบสนองความต้องการของชาวบ้านมากกว่า องค์กรหมู่บ้านซึ่งมีลักษณะดังกล่าวจะเป็นองค์กรที่สามารถเผชิญหน้ากับการทำลาย และปัญหาต่าง ๆ ได้ในสถานการณ์เฉพาะของงาน กล่าวคือ จะเป็นองค์กรที่มีความสามารถจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาของตนได้ โดยไม่ต้องคอยรอรับความช่วยเหลือที่คนภายนอกหยิบยื่นให้

(ข) ชุมชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นและมีเจตนารับผิดชอบในการพึ่งตนเองมากขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม

(ค) สตรีจะมีบทบาทเป็นผู้นำมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สตรีจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการของการตัดสินใจในการพัฒนาชุมชนมากขึ้นกว่าแต่ก่อน

(ง) ชาวบ้านจะนำทรัพยากรท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติ และบริการของรัฐบาลมาใช้แก้ปัญหามากขึ้น

(จ) มีหุ้นจำลองของความสัมพันธ์ และประสานงานกันระหว่างกลุ่มหมู่บ้าน หน่วยงานราชการ และองค์กรเอกชนที่มีประสิทธิภาพกว่า ซึ่งจะนำมา เป็นยุทธศาสตร์สำหรับพัฒนาทุ่งกุลาร่องให้

แต่ผลที่คาดว่าจะได้รับนี้ เป็นผลที่ยากต่อการนำมาวัดเป็นตัว เลขออกมา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของการประเมินผลที่จะต้องแสวงหา ธรรมชาติเพื่อนำมาวัดผลดังกล่าว และสร้างมรรควิธีเพื่อประเมินผลเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๔. การบริหารโครงการ

๔.๑ โครงสร้างของโครงการ

โครงสร้างของโครงการประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วนคือ หน่วยอาสาสมัคร คานาดา ซึ่งจะเรียกว่า คิวโซ่ตลอดเอกสารฉบับนี้, องค์กรฝ่ายไทยที่เข้าร่วมโครงการ และเจ้าหน้าที่โครงการ

๔.๑.๑ บทบาทของคิวโซ่

ในโครงการ คิวโซ่จะมีบทบาทในการเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างองค์กรฝ่ายไทยที่เข้าร่วมโครงการ เจ้าหน้าที่โครงการและองค์การพัฒนาระหว่างประเทศของคานาดา ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า ซีต้า ตลอดเอกสารฉบับนี้ ในบทบาทดังกล่าวคิวโซ่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในขั้นที่จะให้ซีต้าได้รับข่าวสารข้อมูล และรายงานเกี่ยวกับ การใช้เงินกิจกรรม และความก้าวหน้า ของโครงการ ป.พ.ก. อันจะนำไปสู่วัตถุประสงค์หลักของโครงการ นอกจากนี้คิวโซ่ยังมีหน้าที่ความรับผิดชอบในขั้นที่จะดูแลให้โครงการใช้เงินไปตามแผนของโครงการ และจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินในโครงการเอาไว้ ส่วนในภาคสนาม คิวโซ่ จะทำงานในฐานะเพื่อนร่วมงานของสมาคม เทคโนโลยีที่เหมาะสม และโครงการ ป.พ.ก. ในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดทำโครงการอย่างกว้าง ๆ และในการจัดทำกรอบและเนื้อหาสำหรับการประเมินผลโครงการ

๔.๑.๒ องค์กรฝ่ายที่เข้าร่วมโครงการ

องค์กรฝ่ายไทย ๔ องค์กร ซึ่งร่วมมือกันในโครงการ ป.พ.ก. ได้แก่

สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม

ชมรมบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิต และสังคม

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โดยมีสมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม เป็นหน่วยงานประสานโครงการ ป.พ.ก. และเป็นหน่วยงานซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบทางกฎหมายของโครงการ ป.พ.ก. และมีคณะกรรมการบริหารโครงการแต่งตั้งขึ้นมาคณะหนึ่ง อันประกอบด้วยผู้แทนจากองค์กรทั้ง ๔ องค์กรละ ๑ คน ผู้จัดการโครงการและผู้จัดการสนาม รวม ๖ คน

๔.๑.๓ เจ้าหน้าที่โครงการ (กองปฏิบัติการ)

โครงการจะมีเจ้าหน้าที่โครงการดังต่อไปนี้ :

๑. ผู้จัดการโครงการ	๑ คน
๒. ผู้จัดการสนาม	๑ คน
๓. ผู้ช่วยผู้จัดการสนาม	๑ คน
๔. ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน	๖ คน
๕. เลขานุการโครงการ	๑ คน
๖. เจ้าหน้าที่บัญชี (ครึ่งเวลา)	๑ คน

นอกจากนี้ โครงการอาจมีที่ปรึกษาทางเทคนิค ซึ่งรับเข้ามาทำงานชั่วคราวอีกได้ตามความจำเป็น

ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านนั้น เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมาเป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงโครงการกับชาวบ้าน และชุมชนหมู่บ้าน ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านจะได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษในการมีบทบาทเชื่อมโยงโครงการกับชาวบ้านและชุมชนหมู่บ้าน โดยการใช้ชีวิตอยู่ในหมู่บ้าน และจะได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

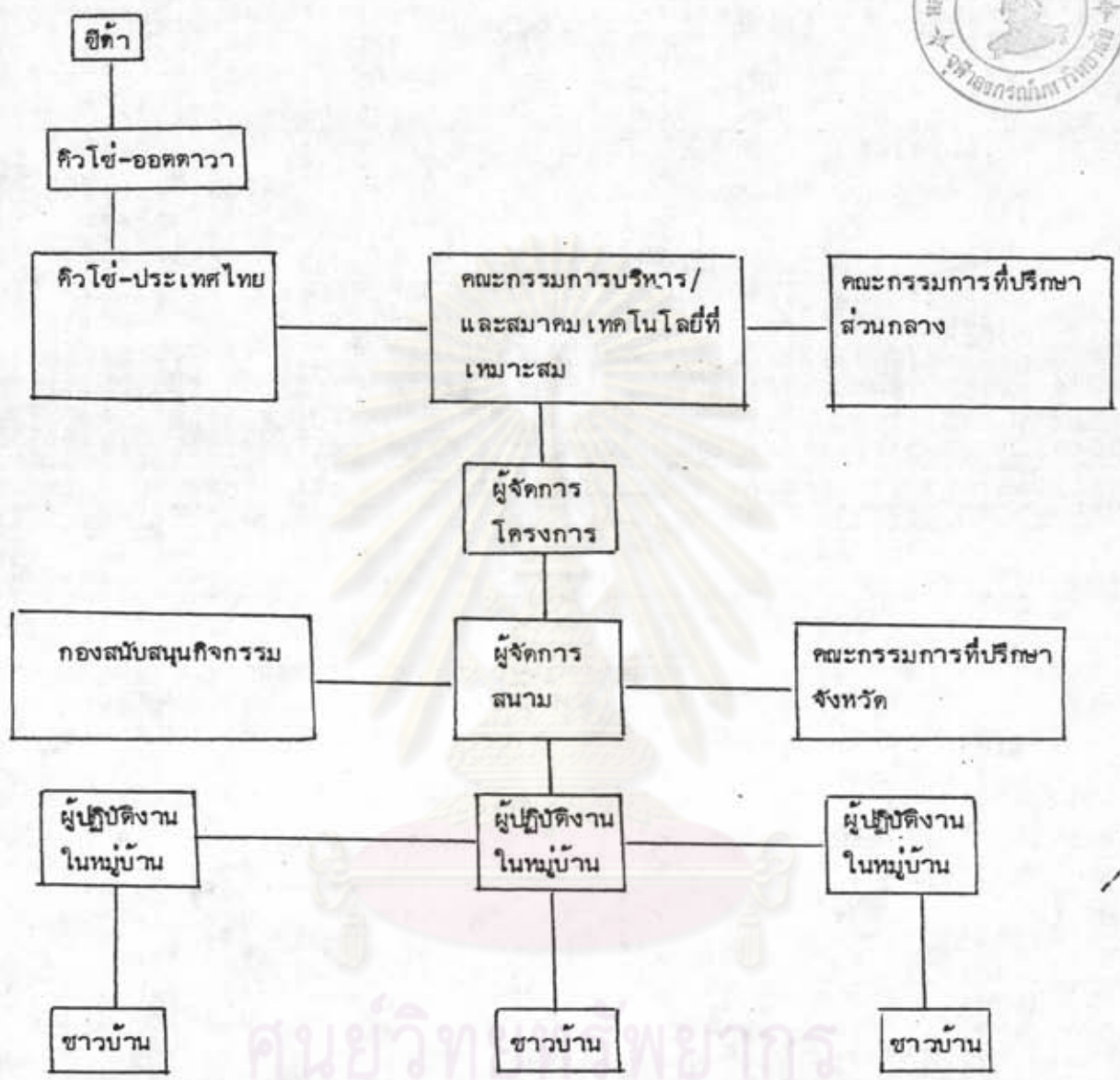
ในระยะ ๒-๓ เดือนแรกของผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านเข้าไปใช้ชีวิตอยู่ในหมู่บ้าน เพื่อที่จะได้เข้าใจชีวิตของชาวบ้าน และความเป็นไปของชุมชนหมู่บ้านมากขึ้น เป็นที่คาดหวังกันว่า

- โดยการมีส่วนร่วมของชาวบ้าน ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านจะทำให้ข้อมูลเบื้องต้น (base line data) มีความสมบูรณ์ขึ้น โดยการหาข้อมูลเพิ่มเติม และเป็นข้อมูลที่ชาวบ้านยืนยันในความถูกต้อง
- โดยผ่านความสัมพันธ์กับชาวบ้านในการหาข้อมูลเพิ่มเติม จะมีการรวมชาวบ้านให้เป็นกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาที่ชาวบ้านถือว่าเป็นปัญหาสำคัญ
- ผู้นำหมู่บ้านที่ปรากฏตัวขึ้นจากกระบวนการของการรวมชาวบ้านเป็นกลุ่มจะได้รับการฝึกอบรมในการเป็นผู้นำ และทักษะในกระบวนการสร้างกลุ่ม ในขณะเดียวกัน ผู้นำหมู่บ้านเหล่านี้ จะช่วยสร้างแบบการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับสภาพหมู่บ้านต่อไป

ในระยะแรก ๆ ของโครงการ กิจกรรมที่กลุ่มต่าง ๆ คิดจัดทำ และได้ผ่านกระบวนการพิจารณาพบทวนในระดับหมู่บ้านแล้ว จะเป็นกิจกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านและผู้จัดการสนามจัดทำเป็นแผนซึ่งจะนำไปรวมกับแผนของราชการ ถ้าหากจัดทำได้สำเร็จ แล้วจะเป็นแผนที่จะได้รับความช่วยเหลือทางเทคนิค และการเงินบางส่วนจากโครงการในที่สุด

ภาพผนวกที่ ๒

โครงสร้างการบริหารงานโครงการ



ศูนย์วิทยาศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมื่อแกนของผู้นำหมู่บ้านที่เข้มแข็งและมีทักษะพัฒนาขึ้นในหมู่บ้าน กลุ่มหมู่บ้าน และผู้นำ จะได้รับเงินทุนมากขึ้น เพื่อนำไปบริการดูแลเองในรูปเงินทุนหมุนเวียน

ผู้ปฏิบัติงานในสนามและผู้จัดการสนามจะช่วยให้ผู้นำหมู่บ้านได้ทราบถึงบริการด้านต่างๆ ของราชการที่มีอยู่ และโครงการต่าง ๆ ของราชการที่วางแผนไว้ สำหรับหมู่บ้าน ทั้งนี้เพื่อที่จะ ให้การประสานงานที่มีประสิทธิภาพกว่าเกิดขึ้นในระดับหมู่บ้าน

๔.๒ บทบาทและความรับผิดชอบ

ก) กองปฏิบัติการ

๑. กลุ่มหมู่บ้านและคณะกรรมการหมู่บ้าน

การมีส่วนร่วมอย่างขยันขันแข็งของชาวบ้านในขั้นตอนทุกขั้นตอนของโครงการ เป็น ปัจจัย สำคัญในการที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์หลักของโครงการ ป.พ.ก.

(ก) กลุ่มหมู่บ้าน (ทั้งชาย และหญิง) จะมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ของโครงการหมู่บ้าน คือ การวางแผน การจัดทำโครงการ การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ การบริหาร โครงการ การฝึกอบรม และการจัดการกิจกรรมประจำวันของโครงการ ทั้งนี้โดยผ่านทางกลุ่ม หมู่บ้าน

(ข) การเตรียมโครงการพัฒนาหมู่บ้าน ซึ่งกระทำโดยผ่านทางคณะกรรมการหมู่บ้าน

(ค) ชาวบ้านจะสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มต่าง ๆ จากหมู่บ้านอื่น ๆ และกับองค์กร อื่น ๆ ที่จำเป็น ทั้งนี้โดยความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ของโครงการ ป.พ.ก.

๒. ผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน

(ก) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและการเปลี่ยนแปลงของหมู่บ้าน โดยใช้แนวทาง (guideline) ตามแบบสอบถามที่เตรียมเอาไว้

(ข) แสวงหากลุ่มหมู่บ้าน และผู้นำหมู่บ้าน เพื่อให้รับผิดชอบในการวางแผน ดำเนิน การ และประเมินผล กิจกรรมด้านพัฒนาในหมู่บ้าน

(ค) เข้าร่วมในการวางแผน และจัดทำโครงการสำหรับหมู่บ้าน

- (จ) ดูแลให้โครงการดำเนินไปตามที่ได้วางแผนเอาไว้
- (ฉ) จัดทำรายงานความก้าวหน้าประจำทุกเดือน
- (ช) ช่วยเหลือผู้จัดการสนามในเรื่องอื่น ๆ อันจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ของโครงการ

๓. ผู้ช่วยผู้จัดการสนาม

- (ก) เชื่อมโยงและประสานกิจกรรมของกองสนับสนุนกับผู้ปฏิบัติงานในสนาม และชาวบ้าน
- (ข) ช่วยเหลือผู้จัดการสนามในเรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ผู้จัดการสนาม

- (ก) ดูแลให้โครงการพัฒนาหมู่บ้านดำเนินไปอย่างราบเรียบตามวัตถุประสงค์หลักของโครงการ
- (ข) ประสานและติดตามงานของผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านภาคสนาม
- (ค) จัดทำรายงานความก้าวหน้าและการเงินเป็นระยะ ๆ
- (ง) แจ้งให้ผู้จัดการโครงการทราบถึงปฏิกริยา ข้อเสนอแนะ และข้อมูลจากคณะกรรมการที่ปรึกษาระดับจังหวัด และข้าราชการจังหวัดอื่น ๆ
- (จ) ปฏิบัติตามคำขอร้องจากผู้จัดการโครงการ และเจ้าหน้าที่ราชการจังหวัด ซึ่งอยู่ภายในวัตถุประสงค์หลักของโครงการ

๕. ผู้จัดการโครงการ

- (ก) ผู้จัดการโครงการประจำอยู่ในกรุงเทพฯ มีหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์โครงการ และประสานงานระหว่างองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ คณะกรรมการบริหารโครงการ เจ้าหน้าที่ราชการที่เกี่ยวข้องในกรุงเทพฯ เจ้าหน้าที่โครงการ องค์กรเงินทุน และประชาชนทั่วไป
- (ข) ผู้จัดการโครงการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการ เชื่อมโยงระหว่างคณะกรรมการบริหารโครงการ กับผู้จัดการสนาม

ข) กองสนับสนุน (ที่ปรึกษาโครงการ และองค์กรสนับสนุน)

๑. คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารประกอบด้วยสมาชิก ๖ คน คือ ผู้แทนระดับนโยบายขององค์กร ที่เข้าร่วมโครงการ องค์กรละ ๑ คน รวม ๔ คน กับผู้จัดการโครงการ และผู้จัดการสนาม รวม ทั้งหมด ๖ คน มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคณะกรรมการบริหาร ดังนี้ :

- (ก) สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะเป็นประธานคณะกรรมการบริหารโครงการ จนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ
- (ข) ผู้จัดการโครงการ เป็น เลขานุการของคณะกรรมการบริหารโครงการโดยตำแหน่ง
- (ค) ผู้จัดการสนาม เป็นผู้ช่วย เลขานุการของคณะกรรมการบริหารโครงการโดยตำแหน่ง
- (ง) คณะกรรมการบริหารจะมีการประชุมสามัญเดือนละครั้ง และจะมีการประชุมวิสามัญแล้วแต่ความจำเป็น
- (จ) คณะกรรมการบริหารสิ้นสุดลง เมื่อสิ้นสุดโครงการ

บทบาทของคณะกรรมการบริหาร

- (ก) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ
- (ข) กำหนดหลักการวิธีทำงานและมีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโครงการ
- (ค) รับและอนุมัติโครงการ รายงานความก้าวหน้า รายงานการเงิน และรายงานการตรวจบัญชี เป็นระยะ ๆ
- (ง) อนุมัติการประเมินผลโครงการโดยบุคคลภายนอก โดยให้ความเห็นชอบในด้านกรอบและเนื้อหาของการประเมินผล และผู้ทำการประเมินผล

๒. คณะกรรมการที่ปรึกษาจังหวัด

คณะกรรมการที่ปรึกษาจังหวัดประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด หัวหน้ากิ่ง อ.โพนทราย นายอำเภอปทุมรัตน์ ผู้จัดการสนาม และผู้แทนจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โครงการจะปรึกษาร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาจังหวัดในเรื่อง เกี่ยวกับนโยบายท้องถิ่น

๓. กองสนับสนุน

องค์กรที่เข้าร่วมโครงการ และองค์กรเอกชนอื่น ๆ จะจัดตั้งกองสนับสนุนขึ้น เพื่อให้บริการแก่โครงการ ป.พ.ก. กลุ่มองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นกองสนับสนุนจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถให้การสนับสนุนด้านประสบการณ์ และคำแนะนำในการพัฒนา แหล่งน้ำ พิษ การเลี้ยงสัตว์ ประมง การเลี้ยงไหม การตลาด และเทคโนโลยีหมู่บ้านอื่น ๆ กองสนับสนุนจะดำเนินงานโดยพยายามส่งเสริมชาวบ้าน มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัย และหน่วยราชการในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนั้นจะได้จัดหาที่ปรึกษามาให้คำปรึกษาทางด้านเทคนิค เฉพาะของโครงการ เป็นครั้งคราวตามความจำเป็น แต่สำหรับองค์กรที่เข้าร่วม ๔ องค์กร จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- (๑) สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะสนับสนุนข้อมูลและเทคนิคทางด้านเกษตรกรรม และวิศวกรรม
- (๒) ชมรมบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะสนับสนุนข้อมูล และเทคนิคด้านสาธารณสุข และสหกรณ์
- (๓) มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม จะสนับสนุนข้อมูล และเทคนิคด้านการศึกษา ทั้งในและนอกโรงเรียน
- (๔) สถาบันวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะรับผิดชอบในการประเมินผลภายในโครงการ และเป็นที่ปรึกษาด้านการฝึกอบรม

๔. องค์กรที่เข้าร่วมโครงการ

ปัจจุบัน องค์กรที่เข้าร่วมโครงการมีอยู่ ๔ องค์กร คือ

- (๑) สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- (๒) ชมรมบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- (๓) มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิต และสังคม
- (๔) สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

องค์กรที่เข้าร่วมโครงการแต่ละองค์กรเลือกสมาชิกคนหนึ่ง เข้าร่วมเป็นกรรมการบริหาร และให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคในด้านที่มีความชำนาญ โดยผ่านกองสนับสนุน

องค์กรที่เข้าร่วมโครงการองค์กรหนึ่ง ซึ่งได้แก่สมาคม เทคโนโลยีที่เหมาะสมได้รับเลือกให้เป็นหน่วยประสานงานโครงการ

๕. หน่วยประสานงานโครงการ

- เป็นหน่วยงานรับผิดชอบทางกฎหมายในการติดต่อกับรัฐบาล และแหล่งเงินทุนทั้งในด้านรายงานความก้าวหน้า และรายงานการเงิน
- ทำการประเมินผลโครงการฯ และตรวจสอบบัญชีโครงการโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร

๖. คิวโซ่

คิวโซ่จะทำหน้าที่เป็นหน่วยติดตามการบริหารของโครงการในนามของซีต้า กล่าวคือ คิวโซ่จะรับผิดชอบด้านการเงินสำหรับโครงการโดยการจัดเงินล่วงหน้าให้แก่โครงการ เป็นระยะๆ รายงานความก้าวหน้าของโครงการฯ และจ่ายเงินให้โครงการเป็นรายไตรมาสกำหนดกรอบและเนื้อหาประเมินผลต่าง ๆ และจัดการตรวจสอบบัญชีประจำปีของโครงการฯ

๗. คณะกรรมการที่ปรึกษาส่วนกลาง

คณะกรรมการที่ปรึกษาส่วนกลางจะเป็นผู้พิจารณาบททวนโครงการทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการในโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเงื่อนไขของโครงการ คณะกรรมการที่ปรึกษาส่วนกลางมีบุคคลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

- อธิบดีกรมวิเทศสหการ (กวส.) เป็นประธาน และรับผิดชอบในการจัดตั้ง และจัดประชุมกรรมการในนามของรัฐบาล
- ผู้แทนจากสถานทูตคานาดา-ในกรุงเทพฯ (องค์การสนับสนุนเงินทุน)
- คิวโซ่
- ผู้จัดการโครงการ
- ผู้แทนจากหน่วยงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

๘. รายงาน

๘.๑ รายงานครึ่งปี โครงการจะทำรายงาน การปฏิบัติงานและรายงานความก้าวหน้าของโครงการเสนอต่อแหล่งเงินทุน คณะกรรมการบริหารโครงการพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ คณะอนุกรรมการพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ระดับจังหวัด อำเภอปทุมรัตน์และกิ่งอำเภอโพธาราย

๘.๒ รายงานปี โครงการจะสรุปรายงานหนึ่งปี พร้อมทั้งแผนงานโครงการฯ ในปีต่อไป
ไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาส่วนกลางของโครงการ เพื่อพิจารณาทบทวนโครงการในแต่ละปี



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ง.

- แผนการ เบื้องต้นการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่สนามของโครงการ
ประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้
- การประเมินผลการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่สนามของโครงการ
ประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

คำนำ โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ เป็นโครงการร่วมระหว่าง ๔ สถาบัน กล่าวคือ

๑. มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม
๒. สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น
๓. กลุ่มบัณฑิตอาสาสมัคร
๔. สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม

โครงการนี้ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลแคนาดา ขณะนี้โครงการได้วางแผนปฏิบัติงานและได้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามไว้แล้วเป็นจำนวน ๖ คน

ก่อนเข้าปฏิบัติงานในท้องที่โครงการมีนโยบายเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทักษะแก่เจ้าหน้าที่เพื่อสร้างทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานในท้องที่อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

โครงการได้ติดต่อชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน ซึ่งเป็นกลุ่มนักพัฒนาที่รวมตัวกันขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ด้านการพัฒนาให้แก่เพื่อในวงการพัฒนาชนบท ให้เข้าร่วมทำงานกับสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการฝึกอบรมและการวิจัยของโครงการทุ่งกุลาร้องไห้จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามของโครงการประสานงานพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

แนวคิดและหลักการดำเนินการฝึกอบรม

การดำเนินการฝึกอบรมครั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการเรื่อง การมีส่วนร่วมกันในงานฝึกอบรม ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม ในเรื่องเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการทำงานพัฒนาหมู่บ้าน ซึ่งมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างผู้นำหมู่บ้าน ให้เป็นแกนนำของการพัฒนาหมู่บ้าน

การฝึกอบรมนี้หลีกเลี่ยงแนวคิดที่ว่า ผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีความรู้ดีกว่า มีความเชี่ยวชาญดีกว่า และมีความเก่งมีความสามารถ ทักษะมากกว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ตั้งอยู่ในพื้นฐาน

ความคิด ความเชื่อว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเองมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ความสามารถอยู่ แล้วทุกชนชั้นระดับหนึ่งซึ่งมีคุณค่าต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากกันและกัน เพื่อนำไปสู่การสรุป บทเรียนการเรียนรู้ด้วยจิตตระหนักรู้จริง ๆ ไม่ใช่การรับรู้หรือเรียนรู้เพียงด้วยหัวสมองและความ เข้าใจเท่านั้น

เนื้อหาการฝึกอบรมในงานพัฒนาชนบทไม่ใช่สูตรสำเร็จทำได้เป็นกล่อง ๆ ไว้ปัจจัย เงื่อนไขต่าง ๆ ของแต่ละสภาพท้องที่ที่แตกต่างกันไป ระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถของ เจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรมที่แตกต่างกันไป ประกอบกับ เงื่อนไขการทำงานขององค์การพัฒนาที่ แตกต่างกันไป ฯลฯ มีส่วนต่อความแตกต่างของสาระเนื้อหาในการฝึกอบรมครั้งนี้ให้เป็น เรื่อง เฉพาะเจาะจงของเฉพาะของโครงการฯ คณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีแนวคิดที่ว่า เนื้อหาการฝึกอบรม จึงจะไม่กำหนดมาจากผู้ดำเนินการฝึกอบรม แต่เกิดขึ้นจากสภาพปัญหา เรื่องงานในท้องที่ที่จะ ทำงาน ลักษณะของโครงการหลักการแนวทางการพัฒนาที่มุ่ง เสริมสร้างผู้นำให้เป็นแกนนำในงาน พัฒนา ตลอดจนกระทั่งความต้องการด้านการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง

คณะผู้ดำเนินการด้านฝึกอบรมเอง มีบทบาทในการสร้างให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยน การปะทะสังสรรในระหว่างผู้เข้าในกระบวนการฝึกอบรม ประสบการณ์และข้อสรุปบทเรียนในงาน พัฒนาชนบทของคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมเองก็ได้ถูกนำเสนอ แลกเปลี่ยน เพื่อนำไปสู่การสรุปหลักการ และหลักปฏิบัติ ร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในลักษณะประสมประสานในแต่ละสาระประเด็น ซึ่งได้ถูกกำหนดขึ้นว่าเป็น เรื่องที่จะ เอื้อประโยชน์และสอดคล้องต่อการปฏิบัติงานจริงในสนามของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คนในท้องที่ทั้งภายในชุมชนเองและ เจ้าหน้าที่ที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ในท้องที่ โครงการฝึกอบรมนี้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในกระบวนการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์

โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ มีวัตถุประสงค์ที่จะฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานภาคสนาม เพื่อให้ได้ดำเนินงานบรรลุตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

เป็นที่คาดหวังว่าภายหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถที่จะ

๑. ปรับตัวและมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนชุมชน
๒. เข้าใจและสามารถทำงานพัฒนาในหมู่บ้านได้ ในแบบหมู่บ้านซึ่งมีวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากตนเอง
๓. เรียนรู้จักหมู่บ้านและเข้าใจโครงการสร้างของชุมชน
๔. เข้าใจกิจกรรมและความเคลื่อนไหวภายในชุมชน
๕. สามารถวิเคราะห์ เข้าใจ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ของชุมชน
๖. มีทักษะและความสามารถที่จะทำงาน เสริมสร้างผู้นำให้เป็นแกนนำในกระบวนการแก้ไขปัญหาในชุมชน
๗. พัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติในกรอบที่ได้นำความเข้าใจและได้ตกลงร่วมกันระหว่าง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมตามเงื่อนไขที่เป็นไปได้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เจ้าหน้าที่โครงการสามารถ กำหนดยุทธศาสตร์การทำงานพัฒนาในหมู่บ้านทุ่งกุลาร้องไห้
๒. มีทักษะความสามารถในการทำงาน เสริมสร้างผู้นำชุมชนให้ เป็นแกนนำในการพัฒนาหมู่บ้าน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ จำนวนทั้งสิ้น ๖ คน คณะบุคคลเหล่านี้ได้รับการคัดเลือกโดยคณะกรรมการบริหารของโครงการทุ่งกุลาร้องไห้
 ๒. เจ้าหน้าที่ในท้องถิ่นซึ่งทำหน้าที่ร่วมมือประสานงานกับโครงการทุ่งกุลาร้องไห้ เป็นผู้คัดเลือกเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒ คน
- รวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น ๘ คน

ระยะเวลาฝึกอบรม

การฝึกอบรมใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๖ เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ ถึง เดือน

กรกฎาคม ๒๕๖๗

คณะผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม

กลุ่มดำเนินการฝึกอบรมโครงการหุงถูลาร้องไห้ของชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน ประกอบด้วย

๑. นายบำรุง บุญปัญญา
๒. นายทวีเกียรติ ประเสริฐเจริญสุข
๓. นายเรือง สุขสวัสดิ์
๔. นายมานะ วิทยาวิชรินทร์
๕. นางสาวเรวดี ไชยพาน

ร่วมกับคณะกรรมการบริหารในงานหุงถูลาร้องไห้

การดำเนินงานโครงการ

กิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
<p>ก. คณะดำเนินการฝึกอบรม ทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาหุงถูลาร้องไห้</p>	<p>๑. ความเข้าใจและความชัดเจนตลอดทั้งข้อตกลงร่วมกันในโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาหุงถูลาร้องไห้ ระหว่างคณะดำเนินการฝึกอบรม และคณะกรรมการโครงการฯ สาระเรื่องแนวคิด</p>
<p><u>วิธีการ</u></p> <p>๑. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารของโครงการฯ ที่มีอยู่</p> <p>๒. การประชุมตกลงร่วมกันระหว่าง ๒ ฝ่าย</p> <p>๓. บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรในสาระเรื่อง เนื้อหา และข้อตกลงร่วมกัน</p>	<p>- เป้าหมาย</p> <p>- วัตถุประสงค์</p> <p>- โครงสร้างโครงการ</p> <p>- การบริหารโครงการ</p> <p>- บุคคลากร</p> <p>- ยุทธศาสตร์โครงการฯ</p> <p>- การบริหารงบประมาณ</p>

กิจกรรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ข. การหาความต้องการด้านการฝึกอบรมของ
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติภาคสนาม

วิธีการ

๑. จัดประชุมปรึกษาหารือร่วมกันในระหว่าง
คณะดำเนินการฝึกอบรมกับคณะผู้เข้าร่วมกับ
การฝึกอบรม ณ มูลนิธิการศึกษาเพื่อชีวิต
๒. ในการประชุมครั้งนี้สาระ เรื่องที่ต้องทำ
ความเข้าใจร่วมกันมีดังต่อไปนี้คือ
 - แนวความคิดของโครงการฯ ในบทบาท
ของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภาคสนาม
 - แนวความคิดวัตถุประสงค์ของโครงการฯ
ในการจัดเตรียมเจ้าหน้าที่ลงสู่สนาม
 - วัตถุประสงค์เฉพาะ เรื่องการฝึกอบรม
เจ้าหน้าที่ในช่วง ๖ เดือน
 - ความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ต่อการฝึกอบรม
 - การทำความเข้าใจในแนวคิดการฝึกอบรม
วิธีการ, บทบาทเจ้าหน้าที่ของคณะ
 - กำหนดผลที่คาดว่าจะได้รับจากการฝึกอบรม
ร่วมกันครั้งนี้ กำหนดออกมาให้ชัดเจน

- การบันทึกเอกสาร สรุปบทเรียนการ
ประเมินผล

๒. ความชัดเจนในระหว่างคณะดำเนินการฝึกอบรม
กับกรรมการบริหารของโครงการ ประสาน
ความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ในเรื่อง
 - บทบาท, หน้าที่, ความรับผิดชอบ ของ
คณะดำเนินการฝึกอบรม
 - ผลที่จะได้รับจากการดำเนินการฝึกอบรม
ให้กับเจ้าหน้าที่โครงการทุ่งกุลาร้องไห้
๓. ข้อตกลงระหว่างโครงการประสานความ
ร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้กับการดำเนิน
การฝึกอบรม ในงานที่จะทำร่วมกัน

๑. ข้อตกลง, จัดเจนร่วมกันในแนวคิดของการ
ฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการ บทบาท
๒. หน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
ความชัดเจนในทัศนคติ ค่านิยมความ
รู้, ภูมิหลังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กิจกรรม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ค. การเตรียมตัวในระหว่างกลุ่มดำเนินการฝึกอบรม

วิธีการ

๑. นำข้อมูลที่ได้จากการหาความต้องการด้านฝึกอบรมจากผู้รับการฝึกอบรมมาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจ, วิเคราะห์
๒. ออกข้อตกลงให้ชัดเจนในเนื้อหางานที่จะทำ

ข. การดำเนินการฝึกอบรม

การดำเนินการซึ่ง เน้นสาระอันกำหนดมาจาก เนื้อหางานพัฒนาชนบทในท้องถิ่นและตามความต้องการของผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๖ เดือน โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผสมผสานกล่าวคือ รูปแบบการฝึกงานที่เป็นรูปแบบทางการ (Structure Training) มาปฏิบัติงานในท้องถิ่น (Field Practicem) และการนำเอาปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติจริงมาสะท้อน แลกเปลี่ยนและหาข้อตกลงในแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการทำงานภาคสนาม Reflection ให้สอดคล้องกับแนวความคิดหลักการ และปรัชญา ณ พัฒนางานชนบท โครงการทุ่งกุลาร้องไห้

เนื้อหาการฝึกอบรมจะได้กำหนดออกมาร่วมกันระหว่างคณะดำเนินการฝึกอบรมและคณะเจ้าหน้าที่ของโครงการฯ ในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ นี้ ทั้งนี้โดยมีเค้าโครงการกว้างจากเนื้อหาพัฒนาชนบทเอง ซึ่งมีองค์ประกอบใหญ่ในเรื่องของการเข้าใจสังคมชนบท แนวคิดการพัฒนาชนบท ทักษะในการปฏิบัติงานพัฒนาชนบท บทบาทของนักพัฒนาส่วนที่สำคัญของการฝึกอบรมครั้งนี้ นอกเหนือจากความรู้ความเข้าใจ และความสามารถของผู้เข้าทำงานในโครงการ

๓. ความชัดเจนในความคาดหวังที่จะได้จากการฝึกอบรมครั้งนี้
๔. วัตถุประสงค์ของ เนื้อหาแต่ละช่วงตลอดทั้งช่วงระยะเวลาที่จะดำเนินการร่วมกัน
๑. ความชัดเจนในวัตถุประสงค์, เนื้อหาเวลา, บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของคนดำเนินการฝึกอบรม
๒. เอกสารใช้ Training outline
๓. ข้อตกลงใน เอกสารที่จะต้องเตรียมการที่จะใช้ในการฝึกอบรม
๔. กิจกรรมที่จะต้องเตรียมก่อนฝึกอบรม

หุงกุลาร้องไห้ ในการทำงานพัฒนาชนบทแล้ว ส่วนสำคัญที่เป็นจุดเน้นหนักคือ เรื่องของการ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานพัฒนาชนบทด้วย

วิธีการดำเนินงานนั้นจะ เริ่มจากการทำความเข้าใจร่วมกัน เบื้องต้น ในรูปแบบทางการระหว่างคณะดำเนินการฝึกอบรมกับคณะเจ้าหน้าที่ ในเรื่องเกี่ยวกับโครงการฯ เองในเรื่องแนวคิด โครงสร้าง การบริหารงานของโครงการฯ จากนั้นเนื้อหาจะเข้าสู่ประเด็น เรื่องจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติต้องการทำความเข้าใจเรียนรู้ เพื่อและเตรียมตัวก่อนลงสู่การปฏิบัติการ ระยะเวลาในช่วงเตรียมการก่อนเข้าสู่ห้องที่เพื่อปฏิบัติงานนี้จะได้กำหนดร่วมกันในช่วง เตรียมการก่อนเข้ารับการฝึกอบรม (การฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติจริงในงานภาคสนามในเรื่องการทำงานพัฒนาชนบท)

การจัดการฝึกอบรมแบบเป็นรูปแบบ จะถูกกำหนดให้มีขึ้นอีกในระหว่างช่วงภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม ลงปฏิบัติงานในห้องที่ช่วงเวลาของการฝึกอบรมนี้จะได้กำหนดร่วมกัน ผู้ดำเนินการฝึกอบรมกับเจ้าหน้าที่โครงการภายหลัง ที่เจ้าหน้าที่โครงการลาปฏิบัติงานภาคสนามแล้วระยะหนึ่ง

ทั้งนี้มีความคาดหวังว่าการฝึกอบรมในรูปแบบนี้

๑. เนื้อหาการฝึกอบรมจะสอดคล้องกับลักษณะงานที่แท้จริงในสนาม เนื่องจากปัญหาการปฏิบัติงานในภาคสนาม จะได้นำมาอภิปรายทำความเข้าใจและข้อสรุปเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เพราะความชัดเจนใน บทบาท การทำงานในห้องที่ต่อไป

๒. ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามมีพื้นฐานความชัดเจนในงานที่ทำอยู่และจัดวางบทบาทให้สอดคล้องและมีทักษะในการทำงานอย่างสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานพัฒนาของโครงการฯ

๓. คณะผู้ปฏิบัติงานภาคสนามสามารถกำหนดแนวการปฏิบัติงาน ทิศทางและรู้ทักษะในการทำงานพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผล (Evaluation)

การประเมินผลการฝึกอบรมกำหนดร่วมกันระหว่าง เจ้าหน้าที่โครงการหุงกุลาร้องไห้ และคณะดำเนินการฝึกอบรม ระบบการประเมินผลการฝึกอบรมจะถูกสร้างขึ้นร่วมกัน ตั้งแต่ระดับต้นรูปแบบและวิธีการประเมินผลเน้น การมีส่วนร่วมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกล่าวคือ คณะเจ้าหน้าที่

บริหารโครงการฯ ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามเจ้าหน้าที่ส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใกล้ชิดกับโครงการ
คณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มดำเนินการฝึกอบรมสาระการฝึก
อบรมครอบคลุมประเด็นเรื่อง เนื้อหาการฝึกอบรม วิธีการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การบริหาร
การฝึกอบรม ผลการฝึกอบรมที่มีต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการปรับใช้เนื้อหาการฝึกอบรมใน
ท้องที่ภาคสนาม รวมทั้งประเด็นซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโครงการ เสนอเพิ่มเติม ให้เป็นระ
เด็น
สำหรับการประเมินผลอื่น ๆ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาพผนวกที่ ๓. แผนปฏิบัติการตามโครงการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่โครงการทุ่งกุลาร้องไห้

กิจกรรม	เดือน					
	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม
๑. การเตรียมการฝึกอบรม						
๑. ทำความเข้าใจโครงการ	↔					
๒. มีความเข้าใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	↔					
๓. การเตรียมคณะดำเนินการฝึกอบรม	↔					
๔. การจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม	↔					
๒. การฝึกอบรมแบบเป็นรูปแบบทางการ	↔					
๓. การทดลองปฏิบัติงานภาคสนาม	↔					
๔. การสะท้อนภาคการปฏิบัติงานภาคสนาม สรุปทบทวนและกำหนดงาน เพื่อทดลอง ปฏิบัติงานภาคสนาม			↔		↔	
๕. การฝึกอบรมที่เป็นรูปแบบทางการเพื่อ สะท้อนผลการฝึกอบรมกับการปฏิบัติงาน ภาคสนาม						↔
๖. ประเมินผล						↔

สรุปสาระการประชุมปรึกษาหารือเรื่อง การฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม
ของ โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

วันที่ ๒๒ /๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗

จากการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่าง เจ้าหน้าที่โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ และคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม เรื่อง การฝึกอบรม การเตรียมตัวเพื่อปฏิบัติงานภาคสนามของเจ้าหน้าที่โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ในวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ ณ สำนักงานอาสาสมัครแคนาดา ณ หมู่บ้านพลโยธินกอล์ฟ พลโยธิน สาระเนื้อหาของการปรึกษาหารือพอสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. ช่วงเวลา

เป็นที่เห็นชอบด้วยกันว่า ช่วงเวลาดังแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนมิถุนายน เป็นช่วงซึ่งจะใช้สำหรับเตรียมตัวเจ้าหน้าที่โครงการฯ เพื่อปรับระดับความเข้าใจ สร้างความชัดเจนในแนวทาง และสร้างทีมการทำงานร่วมในระหว่างคณะผู้ทำงานโครงการฯ นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามที่ได้ศึกษาหาความรู้ ทักษะ และ เสริมสร้างความสามารถเพิ่มเติมก่อนลงปฏิบัติในท้องที่จริงอีกด้วย

๒. หลักการทั่วไป

หลักการและแนวความคิดเกี่ยวกับการเตรียมตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนามนั้น เป็นที่ตกลงและเห็นชอบร่วมระหว่างคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม และคณะเจ้าหน้าที่โครงการกันว่าออกมาในเชิงการแลกเปลี่ยน และสรุปทบทวนร่วมกัน ในสาระเนื้อหางานที่เจ้าหน้าที่โครงการและคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรมมีความคิดเห็นร่วมกันว่าสอดคล้อง และ เอื้อต่อการปฏิบัติงานพัฒนาตามแนวคิด และหลักการพัฒนาชุมชนของโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

๓. เป้าหมายการฝึกอบรม

เจ้าหน้าที่โครงการและคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและได้ตกลงร่วมกันในเบื้องต้นตอนนี้ว่า ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในท้องที่ในเดือนกรกฎาคมนี้ ภายในช่วงการศึกษาแลกเปลี่ยน เพื่อเตรียมความรู้ ทักษะ ปรับทัศนคติ และสร้างทีมงานร่วมกันนี้ ตั้งแต่เดือนมีนาคม

ถึงเดือนมิถุนายนนี้ คณะผู้ร่วมงานโครงการคาดว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายงานร่วมกันในเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๑. เป้าหมายการฝึกอบรม

เป็นที่คาดหวังว่าภายหลังการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรม จะ

๓.๑.๑. มีความรู้ชัดเจน และความเข้าใจร่วมกันในแนวคิด เป้าหมาย

วัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กร การบริหารโครงการฯ บทบาท

หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๒. กำหนดแนวการดำเนินงานพัฒนาของโครงการออกมาอย่างชัดเจน

ระดับหนึ่ง

๓.๑.๓. ได้จัดวางบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โครงการฯ ให้สอดคล้องกับ

แนวการดำเนินงานพัฒนา

๓.๑.๔. ได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม อีกทั้งได้ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการทำ

งานกับชุมชน

๓.๑.๕. สามารถปรับใช้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ อันได้จากการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ สรุปร่วมกันในการทำงานพัฒนาในหมู่บ้าน

๓.๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากการฝึกอบรมดังกล่าว คาดว่าจะบังเกิดผลต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายและชี้แจงโครงการฯ ได้อย่าง

ชัดเจน ในสาระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ

๓.๒.๒. สามารถชี้แจงและสร้างความเข้าใจให้กับผู้อื่นได้ถึงบทบาทของตน

เอง และบทบาทของเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๓. สามารถวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ และความเคลื่อนไหว

ความเป็นไปที่เกิดขึ้นในชุมชนในระดับหนึ่ง

๓.๒.๔. สามารถชี้แจงเหตุผล และให้ข้อมูลสนับสนุนในพุทธศาสตร์ แนว

การปฏิบัติงานของโครงการฯ ได้

๓.๒.๕. มีความสามารถประเมินสถานภาพงานในชุมชนเปรียบเทียบเป้า

หมายของโครงการ ฯ

๓.๒.๖.สามารถเสนอข้อคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ ร่วมทั้งแลกเปลี่ยน
แนวคิด ประสบการณ์ กับเพื่อนร่วมงานต่อการแก้ไขปัญหาอันเกิด
ขึ้นจากการทำงาน

๓.๒.๗.มีทักษะและความสามารถ (ซึ่งจะถูกกำหนดร่วมกันให้ชัดเจนออกมา)
ในการทำงานในชุมชน

๓.๒.๘.มีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นว่า ในชุมชนที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ
มอบหมายทำงานอยู่ เกิดกระบวนการดำเนินการแก้ไขปัญหาของ
ชุมชนโดยกลุ่มชาวบ้าน

๔. เนื้อหาการฝึกอบรม

ในช่วงต้นนี้ จะไม่กำหนดเนื้อหาเฉพาะเรื่อง นอกจากเรื่องการทำความเข้าใจ
ในเรื่องรายละเอียดของโครงการฯ เป้าหมาย โครงสร้างองค์กร บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จากนั้นถ้าเป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนคุยกัน เพื่อเตรียมเข้าสู่สนาม
และทำความเข้าใจกับชุมชน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเข้าไปมีประสบการณ์ตรงอยู่ในชุมชนระยะ
หนึ่ง จากนั้นก็จะออกมาพบปะ ปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อค้นหาเนื้อหาเฉพาะเรื่องที่จะต้อง
ศึกษาเรียนรู้ ประเด็นเกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชนบทที่ต้องทำความเข้าใจ และสร้างความชัดเจน
ร่วมกันตลอดจนกระทั่งทักษะที่จำเป็นต้องฝึกฝนเพื่อการทำงานในหมู่บ้าน สิ่งเหล่านี้ได้ถูกกำหนด
ออกมาเป็นเนื้อหาของการฝึกอบรม

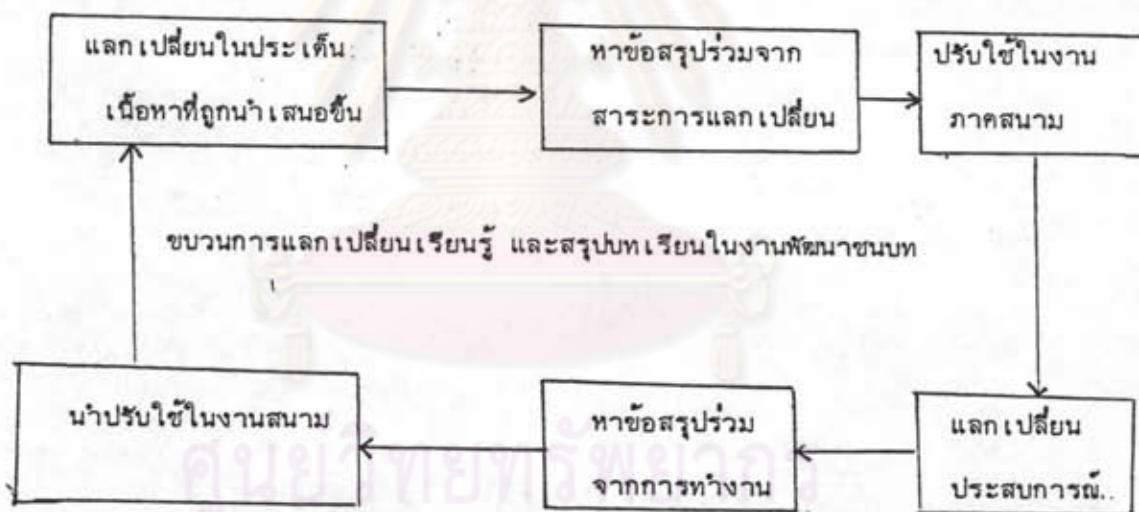
โดยวิธีการนี้ เป็นที่คาดว่า เนื้อหาจะสอดคล้องกับสภาพงานจริงที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้อง
สัมผัส อันจะเอื้อต่อการทำงาน และการแก้ไขปัญหาของงานที่เกิดขึ้นจริงในสนาม เนื้อหาการ
ฝึกอบรมจะสอดคล้องกับเรื่องของผู้ปฏิบัติงานเองเห็นความสำคัญ เห็นความจำเป็น และต้องการ
เรียนรู้ อันจะส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการค้นคว้าสนใจที่จะเรียนรู้ อันจะทำให้มีผลต่อบรร
ยากาตการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เนื้อหาเรื่องนั้น ๆ อยู่ในความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม และ
เอื้อต่อการนำไปปรับใช้ในการทำงาน หรือการแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ ตลอดจนกระทั่งป้องกัน
ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานในสนาม

จะเห็นว่า การกำหนดเนื้อหาโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลักในการกำหนด และ
จากสภาพงานในท้องถิ่นนี้ เนื้อหาการฝึกอบรมจะเคลื่อนไปตามสภาพการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม และกับสภาพปัญหาของคนในพื้นที่ แต่อย่างไรก็ดี ได้มีการกำหนดร่วมกันว่า ในช่วง
ภายหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมแลกเปลี่ยนสาระเกี่ยวกับเรื่องจากประสบการณ์ทำงาน

ภาคสนามไปแล้วระยะหนึ่ง ก็จะได้นำมาหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และวางแผนการทำงาน อีกทั้งบทบาทของเจ้าหน้าที่ในโครงการ ฯ เพื่อทำงานพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ให้ชัดเจนลงไป

๔. วิธีการฝึกอบรม

จะใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการพูดคุยกันเป็นธรรมชาติในระหว่างคณะผู้ดำเนินงานฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในสาระประเด็นที่ถูกนำเสนอมา ให้เป็นเนื้อหาหลักของการฝึกอบรมครั้งนี้ ในการพูดคุยแต่ละครั้ง จะได้หาข้อสรุปร่วมกัน ซึ่งข้อสรุปร่วมกันนี้จะกลายมาเป็นเนื้อหาหรือสาระที่จะใช้ในการพูดคุยแลกเปลี่ยนในครั้งต่อไป ภายหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้นจากการทำงานในท้องที่ หลังจากนั้นเนื้อหาก็คจะถูกนำมาแลกเปลี่ยน และหาข้อสรุปร่วมกันอีกครั้ง เพื่อการปรับใช้ในท้องที่ วิธีการฝึกอบรม: ดำเนินเป็นกระบวนการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



การแลกเปลี่ยนในบางครั้ง อาจจะได้เรียนเชิญนักวิชาการ ซึ่งศึกษาเรื่องนั้นโดยตรง และผู้มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นโดยตรง โดยเฉพาะให้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ข้อมูลกว้างขวาง และครอบคลุมสาระประเด็นที่สำคัญ

จะเห็นได้ว่าวิธีการแลกเปลี่ยนสรุปบทเรียน และปรับใช้ในขั้นที่เช่นนี้ สาระเนื้อหาเป้าหมาย ประเด็น การสรุปบทเรียน ได้มีการกำหนดอย่างชัดเจนในระหว่างกลุ่มผู้แลกเปลี่ยน

๖. วิธีการประเมินผล

สาระเนื้อหาที่ถูกกำหนดขึ้นร่วมกัน วัตถุประสงค์ของการแลกเปลี่ยนในประเด็นสาระต่าง ๆ จะกลายมาเป็นตัวเกณฑ์ประเมินผลการเรียนรู้และการฝึกรอบม การประเมินผลนั้นจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงระยะเวลาและเนื้อหาที่แลกเปลี่ยน

ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนต่อการประเมินผล



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประ เณผล
การฝึกอบรม เจ้าหน้าที่สนาม
โครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้

หลักการและเหตุผล

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นองค์กรร่วมปฏิบัติงานในโครงการประสานความร่วมมือพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ ซึ่งรับผิดชอบในกิจกรรมด้านการฝึกอบรม การวิจัย และการประ เณผลของโครงการฯ

โครงการได้เริ่มปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการส่งผู้ปฏิบัติงานประจำหมู่บ้านจำนวน ๖ คน เข้าทำงานใน ๖ หมู่บ้าน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๗

ผู้ปฏิบัติงานประจำหมู่บ้านนี้ เป็นบุคคลากรสำคัญของโครงการฯ เพราะเป็นส่วนที่จะใกล้ชิดและร่วมกับชุมชนในอันที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมพัฒนา เพื่อที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของชุมชนโดยชุมชนเองซึ่ง เป็นไปตามปรัชญา และ เป้าหมายของโครงการฯ

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ในช่วงการ เริ่มปฏิบัติงานโครงการฯ จึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะต้องมีการอบรม เพื่อตระ เตรียมผู้ปฏิบัติงานในหมู่บ้านให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเข้าใจและสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนต่อชุมชนและต่อโครงการฯ

ทางโครงการฯร่วมกับสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้มอบหมายให้ทางชมรมศิษย์เก่าบูรณะ ชนบทและเพื่อน ที่มี เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาคล้ายคลึงกับโครงการฯ เป็นผู้รับผิดชอบจัดการอบรม เจ้าหน้าที่ของโครงการฯ โดยได้มีการแลกเปลี่ยนและสรุปร่วมกันถึงแนวคิด และวิธีการในการจัดการอบรม

ตราบจนปัจจุบัน (กรกฎาคม ๒๕๖๗) การอบรมดังกล่าวได้ดำเนินการเป็นเวลา ๔ เดือน และคาดว่าจะสิ้นสุดในเดือนกันยายนศกนี้ สถาบันฯ ในฐานะผู้รับผิดชอบในการวางแผนการจัดการฝึกอบรมดังกล่าว จึงเห็นควรให้มีการประ เณผลการอบรมครั้งนี้ เพื่อเป็นการสรุปเนื้อหาและกระบวนการจัดการฝึกอบรม เพื่อหาผลที่ได้รับทั้งข้อดี ข้อด้อย อันจะ เป็นประสบการณ์ของสถาบันฯ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมสำหรับโครงการฯ ครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทบทวน เนื้อหาและกระบวนการอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการฯ
๒. เพื่อสรุปหาข้อดี-ข้อด้อย ในการจัดอบรมที่ผ่านมา
๓. เพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนการอบรมครั้งต่อไป

ขอบเขตการประเมินผล

การประเมินผลครั้งนี้ เพื่อทบทวนในการอบรมเจ้าหน้าที่โครงการฯ นับแต่ครั้งแรก (๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗) และการอบรมแต่ละครั้งในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมกระบวนการอบรมในเดือนกันยายน ๒๕๒๗

ระหว่างช่วงเวลาข้างต้น การประเมินผลจะทำได้เฉพาะการประเมินเนื้อหาและกระบวนการจัดอบรมที่สิ้นสุดแล้วเท่านั้น ในส่วนผลจากการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานนั้นยังไม่สามารถประเมินในขั้นนี้ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานหมู่บ้านยังไม่ได้เริ่มลงมือปฏิบัติงานในหมู่บ้าน แต่การประเมินครั้งนี้จะทำให้สามารถวางแผนการติดตามผลการนำเอาเนื้อหาจากการฝึกอบรมครั้งนี้ไปปรับใช้ตลอดจนการวางแผนประเมินผลกระบวนการฝึกอบรมในขั้นสุดท้าย

กลุ่มเป้าหมาย

๑. คณะผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม คือ กลุ่มศิษย์เก่าบูรณะชนบทและเพื่อน ประกอบด้วย
 ๑. นางสาวเรวดี ไชยพาน
 ๒. นายมานะ วิทยาวัชรินทร์
 ๓. นายเรือง สุขสวัสดิ์
 ๔. นายบำรุง บุญปัญญา
 ๕. นายทวีเกียรติ ประเสริฐเจริญสุข
๒. ผู้รับการฝึกอบรมได้แก่ เจ้าหน้าที่โครงการฯ
 ๑. ผู้ปฏิบัติงานประจำหมู่บ้าน ๖ คน
 ๒. ผู้จัดการโครงการฯ
 ๓. ผู้จัดการสนาม
 ๔. ผู้ช่วยผู้จัดการสนาม
๓. เจ้าหน้าที่ในกองสนับสนุนกิจกรรม โครงการฯ
๔. คณะกรรมการบริหาร โครงการฯ
๕. ผู้สังเกตการณ์ในฐานะบุคคลภายนอก

ทั้งนี้การประเมินผลจะใช้ข้อสรุปร่วมระหว่างโครงการฯ กับชมรมศิษย์เก่าบูรณะชนบท และเพื่อน เรื่อง การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่โครงการ ฯ ในการประชุมวันที่ ๒๒-๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ เป็นแนวในการประเมิน

ผู้รับผิดชอบการประเมินผล

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หัวข้อการประเมินผล

๑. เนื้อหาที่ได้จากการฝึกอบรม
๒. การจัดการ/อาคาร
 - สถานที่
 - การติดต่อ
 - เอกสาร
 - วิทยากร
๓. กระบวนการ
 - การวางแผน
 - การสร้างหลักสูตร
 - การตอบสนองความต้องการในการทำงาน
 - บรรยากาศ
๔. บทบาท
 - ผู้รับการอบรม
 - ผู้อบรม/วิทยากร
 - กรรมการบริหาร
 - ผู้สังเกตการณ์

วิธีการประเมินผล

๑. ศึกษาเอกสารการวางแผนการฝึกอบรม
๒. สรุป เนื้อหาและกระบวนการจัดอบรมทุกครั้งที่ผ่านมา
๓. วางแนวการประเมินผล
๔. ตั้งคำถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

๕. สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

๖. ทำเอกสารสรุปความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์

๗. นำเสนอผลการประเมินขั้นแรก พร้อมข้อเสนอแนะ

ระยะเวลาการประเมิน

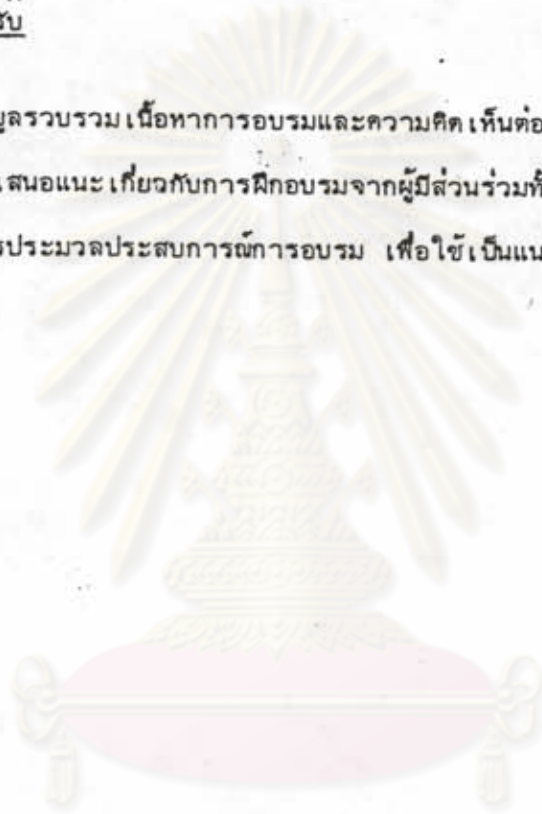
มิถุนายน - ตุลาคม ๒๕๒๗

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ข้อมูลรวบรวมเนื้อหาการอบรมและความคิดเห็นต่อการอบรมที่ผ่านมา

๒. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมจากผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในโครงการ ฯ

๓. การประมวลผลประกอบการพิจารณาการอบรม เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดการอบรมครั้งต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

