

การติดตามประเมินผล การบูรณาการเครือข่ายเพื่อพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

สุพรรณิ ไชยอำพร

รองศาสตราจารย์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

rungmuangthong@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการประเมิน 4 ประการ คือ เพื่อติดตามประเมินผลการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายกิจกรรมการพัฒนานักส่งเสริมมือทองและการนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อจำกัดต่อการส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนภูมิภาค เพื่อศึกษามาตรฐานและการบูรณาการอย่างเป็นระบบของการส่งเสริมงานอุตสาหกรรม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความร่วมมือของหน่วยงานเครือข่ายต่อการส่งเสริมงานด้านอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการการส่งเสริมความรู้ การประสานกระบวนการทำงาน และการสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายกิจกรรมการพัฒนานักส่งเสริมมือทองและการนำไปใช้ประโยชน์แก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นไปตามหลักวิชาการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ แม้จะมีความต้องการซึ่งเป็นขอบข่ายงานบูรณาการ เช่นการเติบโตในหน้าที่การงานของฝ่ายปฏิบัติ สามารถเพิ่มหน่วยงานเครือข่ายที่เข้ามาร่วมบูรณาการในการยกระดับ และเพิ่มประสิทธิภาพแก่วิสาหกิจขนาดกลาง และระดับย่อมจนวิสาหกิจเหล่านั้นพึงพอใจและมีทัศนคติต่อเจ้าหน้าที่ผู้ผ่านอบรม และหน่วยงานอุตสาหกรรมจังหวัด ปัญหาและข้อจำกัดต่อการส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ปัญหาของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรมสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดที่ยังขาดความรู้ ขาดเทคโนโลยีที่จะช่วยส่งเสริมหรือยกมาตรฐานการผลิตในบางผลิตภัณฑ์ซึ่งวิสาหกิจต้องการ ขาดขวัญกำลังใจในการเติบโตในสายอาชีพ และปัญหาของหน่วยงานเครือข่ายต่อการส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนภูมิภาค คือ หน่วยงานเครือข่ายขาดเจ้าหน้าที่ในภูมิภาคที่จะมาช่วยบูรณาการ ส่วนมาตรฐานและการบูรณาการอย่างเป็นระบบของการส่งเสริมงานอุตสาหกรรม คือ ควรมีหน่วยประสานงานเชิงปฏิบัติการระหว่างหน่วยงานอุตสาหกรรม และหน่วยเครือข่ายในระดับพื้นที่ที่สำคัญควรจัดทำหลักสูตร/คู่มือปฏิบัติการให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาต่างกัน และมีระบบการจัดการข้อมูลที่เหมาะสม

คำสำคัญ: ประเมินผล บูรณาการ เครือข่าย นักส่งเสริมมือทอง

Monitoring and Evaluation of Network Integration for Small- and Medium-sized Community Enterprises

Supanee Chaiumporn

*Associate Professor, School of Social and Environmental Development,
National Institute of Development Administration
rungmuangthong@hotmail.com*

Abstract

This research was conducted with the four objectives: (1) to evaluate the development and implementation of professional promoter networks integration, (2) to explore the problems and limitations of promoting the development of small- and medium-sized enterprises in the region, (3) to examine the standards and systematic integration of industrial promotion, and (4) to make some recommendations for developing the cooperation of the industry-promoting networks. It was found that knowledge promotion, coordination in work process, and operational resource support for small and medium-sized enterprises networks were carried out following the academic principles and could respond to customer needs, even some beyond the scope of the project, e.g., progress in career path. More activity networks were integrated, and small- and medium-sized enterprises' efficiency was improved. Small and medium-sized enterprises were satisfied and had a positive attitude towards the trained staffs and the Department of Industrial Promotion Office. Problems and limitations for further development of small and medium-sized enterprises in the region were that the personnel of the Department of Industrial Promotion Office lacked industrial knowledge and technology needed by community enterprises to promote or improve the production standards of some products and that they lacked morale to move up the career path. The small and medium-sized enterprises promotion networks in the region lacked staffs to help to integrate the networks. As for the standard and systemic integration of industrial promotion, there should be coordination between industrial units and professional promoter networks. The most important thing was that training courses and operating manuals for practitioners with the different number of working years should be available and advanced information management systems should be established.

Keywords: Evaluation, Integration, Network, Professional Promoter

บทนำ

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าในบรรดาทรัพยากรที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมั่นคง ยั่งยืนได้นั้น ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญที่สูง ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำเป็นที่จะต้องกระทำ อย่างครบวงจรต่อเนื่อง วิธีการพัฒนาที่เป็นระบบ และนิยมใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่ การอบรมในองค์การ ในทุกสาขาโดยเฉพาะในการทำธุรกิจ

ปัจจุบันธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ถือเป็นกลไกหลักในการสร้างเสริม ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบกับภาครัฐมีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนา อุตสาหกรรมให้มีศักยภาพ ให้มีความสำคัญกับทักษะ ฝีมือ องค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และผลผลิตภาพ และเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อรองรับผลกระทบของการพัฒนา ผู้ประกอบการใหม่และส่งเสริมผู้ประกอบการ การกำกับดูแลเสริมสร้างการยอมรับความเชื่อมั่นให้กับ ผู้บริโภค ภาครัฐต้องสร้างกลไกเพื่อรองรับผลกระทบและผลักดันให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การให้บริการ ของภาครัฐในเรื่องการให้คำปรึกษาภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีการเพิ่มระดับความ ต้องการเป็นจำนวนมาก ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างบุคลากรเพื่อรองรับความต้องการของ ภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จึงเป็นปัญหาที่ควรดำเนินการเร่งด่วน โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค ที่มีการส่งเสริม พัฒนาภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ในปริมาณที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กระทรวงอุตสาหกรรมในการสร้างขีดความสามารถของภาคอุตสาหกรรมให้แข่งขันได้ทุกระดับ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จึงได้จัดทำหลักสูตรการ พัฒนานักส่งเสริมมือทอง และได้ดำเนินการพัฒนานักส่งเสริมมือทอง ให้เป็นนักส่งเสริมอุตสาหกรรมมือ อาชีพ จำนวน 2 รุ่น โดยมีความคาดหวังให้เกิดเครือข่ายด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและ ขนาดย่อมกับหน่วยงานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกกระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ กรมวิทยาศาสตร์ บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สถาบันอาหาร และสำนักงาน พัฒนาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เพื่อเสริมสร้างบุคลากรของสำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัด กระทรวงอุตสาหกรรม ให้มีความรู้ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาด ย่อม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานเครือข่าย เพื่อให้สามารถบูรณาการ และให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์

จากการที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการพัฒนานักส่งเสริมมือทองไปแล้วนั้นเพื่อให้ ทราบผลสัมฤทธิ์ต่อการบูรณาการงานด้านส่งเสริมอุตสาหกรรมของนักส่งเสริมมือทอง สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเห็นควรต้องจัดทำการประเมินผลการดำเนินการของโครงการพัฒนานักส่งเสริมมือทอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบูรณาการงานด้านส่งเสริมอุตสาหกรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อติดตามประเมินผลการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายกิจกรรมการพัฒนานักส่งเสริมมือทอง และการนำไปใช้ประโยชน์
2. เพื่อให้ทราบปัญหาและข้อจำกัดต่อการส่งเสริม การพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน ส่วนภูมิภาค
3. เพื่อให้ได้มาตรฐานและการบูรณาการอย่างเป็นระบบของการส่งเสริมงานอุตสาหกรรม
4. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความร่วมมือของหน่วยงานเครือข่ายต่อการส่งเสริมงานด้าน อุตสาหกรรม

แนวคิดทฤษฎีและวิธีการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ แล้วเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือแผนที่ได้วางไว้ หรือเป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้ผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วตัดสินผลการดำเนินโครงการ ซึ่งจะต้องมีการประเมินทั้งหมด 3 ระยะ คือ (1) ระยะก่อนการดำเนินโครงการ เพื่อดูว่าโครงการมีความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด (2) ระยะดำเนินโครงการ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ และ (3) ระยะหลังดำเนินโครงการ เพื่อดูผลสำเร็จ และผลกระทบจากการดำเนินโครงการ ซึ่งอาจจะต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์และผลกระทบต่อโครงการในระยะยาวด้วย ดังนั้นการประเมินจึงควรมีส่วนที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จ และช่วยให้เกิดการพัฒนาการดำเนินโครงการให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการดำเนินโครงการดังปรากฏในภาพที่ 1 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน

ตัวชี้วัดถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความตื่นตัวในเรื่องของการติดตามและประเมินผล ซึ่งตัวชี้วัดนั้นเป็นเครื่องมือในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระมหาสุหิตย์ อาภากรโธ (อปอูน), เขมณัญญ์ อินทสรสุวรรณ และ ปารีชาติ วลัยเสถียร, 2553)



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ที่มา: ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, น. 141)

ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่คุณลักษณะในเชิงปริมาณหรือคุณภาพของสิ่งที่จะวัด โดยนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพจริงด้วยเครื่องมือที่กำหนดไว้ตามตัวชี้วัดนั้นๆ เพื่อมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ตัวชี้วัด เป็นเครื่องมือที่ช่วยแปรสภาพให้สิ่งที่เราสนใจกลายเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ ซึ่งเมื่อวัดออกมาแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหา การวางแผนและพัฒนาโครงการ เป็นต้น (จำลอง โพธิ์บุญ, 2552, น. 206) โดยตัวชี้วัดนั้นจะมีลักษณะคล้ายกับการประเมิน เพียงแต่ตัวชี้วัดเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งที่อยู่ภายใต้การประเมินต่าง ๆ โดยลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี ที่สามารถทำให้การประเมินเกิดความถูกต้องแม่นยำมีอยู่ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีความตรง คือ ต้องวัดในสิ่งที่จะวัดอย่างถูกต้อง แม่นยำ ตรงประเด็น และมีความเป็นตัวแทนของประเด็นการประเมิน
2. มีความเที่ยง คือ ตัวชี้วัดที่ดีต้องวัดได้คงที่ มีค่าเท่าเดิม เป็นปรนัย วัดได้ตรงกัน หรือใกล้เคียงทุกครั้งที่วัด หรืออาจจะมีค่าคาดเคลื่อนที่ต่ำ
3. มีความเป็นกลาง คือ ต้องไม่เอนเอียงหรือชี้นำไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

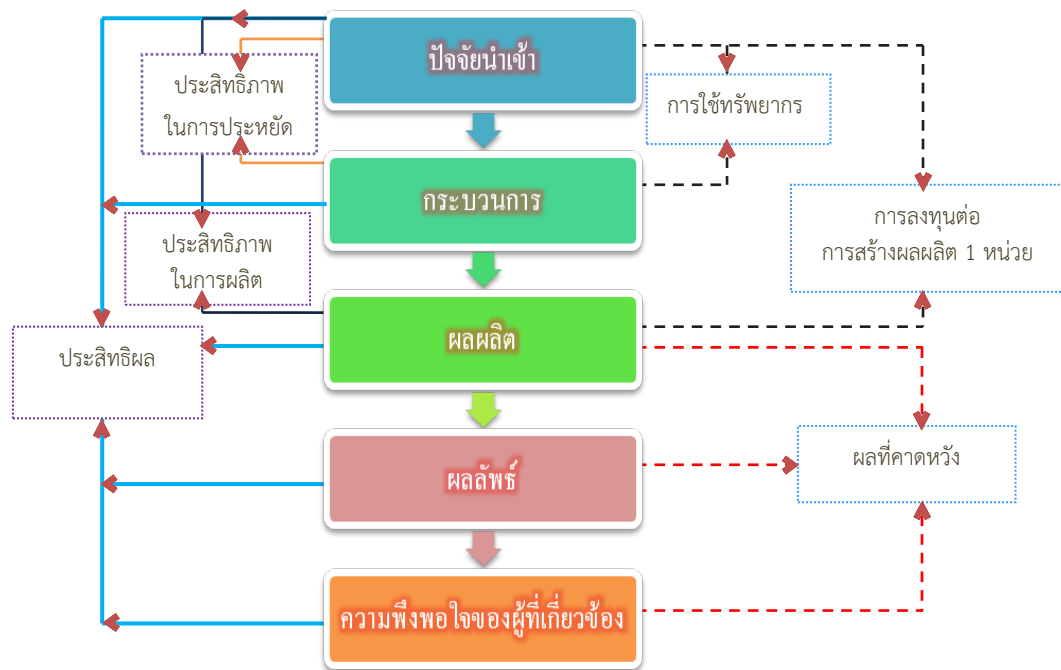
4. มีความไว คือ ต้องแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างได้อย่างละเอียด เช่น วัดได้ หลายระดับ ซึ่งจะทำให้คุณภาพในการวัดผลมีคุณภาพสูง

5. ใช้งานง่าย คือ นำไปใช้วัดและเก็บข้อมูลได้จริง เมื่อเก็บข้อมูลแล้ว จะต้องแปล ความหมายได้ง่ายอีกด้วย

การวัดผลในด้านประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการนั้น สามารถพิจารณาได้หลายประเด็นเช่น ประสิทธิภาพด้านเทคนิคซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำให้ผลผลิตสูงสุด ภายใต้ขอบเขตของปัจจัยเบื้องต้นและเทคโนโลยีที่มีอยู่ หรือแม้แต่ประสิทธิภาพด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการลดความสิ้นเปลืองทั้งในด้านทรัพยากรและต้นทุนในการดำเนินโครงการ รวมทั้งการพิจารณา ประสิทธิภาพทางสังคมซึ่งเป็นการพิจารณาระบบสังคมภายนอก เช่น ผลประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ ต้นทุนทางสังคมที่ต้องรับภาระ หรือความพึงพอใจของผู้บริโภค เป็นต้น ในส่วนของการวัดผลทางด้านประสิทธิผลของการดำเนินโครงการ เป็นการพิจารณาว่า ผลผลิต และผลกระทบที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการนั้น ได้ตรงตามที่คาดหวังหรือเป็นที่พึงพอใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นการวัดคุณค่าของโครงการ

มีความสับสนเป็นอย่างยิ่งว่า “ประสิทธิภาพ” และ “ประสิทธิผล” มีความเหมือน หรือแตกต่างกันอย่างไร โดยสรุปแล้ว การวัดผลสัมฤทธิ์ในด้านประสิทธิภาพ คือการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายโดยตรงต่อการผลิต 1 หน่วย ว่าสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายโดยตรงมากน้อยเพียงใด ส่วนการวัดผลสัมฤทธิ์ในด้านประสิทธิผล คือ การเปรียบเทียบผลผลิตที่ออกมาว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งในบางโครงการอาจมีประสิทธิภาพที่ดี แต่ไม่มีประสิทธิผล และในบางโครงการอาจมีประสิทธิผลในการดำเนินโครงการที่ดีแต่ไม่มีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่าการดำเนินโครงการจะพบประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน แต่การวัดถึงผลสัมฤทธิ์ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

แนวคิดในการจัดทำตัวชี้วัดโครงการให้ครอบคลุมในทุกขั้นตอนการดำเนินโครงการ และสามารถวัดผลได้ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น สามารถอธิบายเป็นภาพรวมได้ ดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินงาน
ที่มา: ศิริชัย กาญจนวาสี (2550)

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

ชมพัญญ์ กุญชร ณ อยุธยา (2540) ได้อธิบายความหมายของหลักสูตรว่า มีความแตกต่างกันไป ตั้งแต่ความหมายที่แคบสุดจนถึงกว้างสุด ซึ่งสามารถจำแนกนิยามความหมายของหลักสูตรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง แผนประสบการณ์การเรียนรู้ นักการศึกษาที่มีความคิดเห็นว่าการหลักสูตร หมายถึง แผนประสบการณ์เรียนนั้น มองหลักสูตรที่เป็นเอกสารหรือโครงการของการศึกษาที่สถาบันการศึกษาได้วางแผนไว้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามแผนหรือโครงการที่กำหนดไว้ หลักสูตรตามความหมายนี้ หมายรวมถึง แผนการเรียนหรือรายวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดให้เรียนรวมทั้งเนื้อหาวิชาของรายวิชาต่าง ๆ กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล ซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มนี้ ไม่รวมถึงการนำหลักสูตรไปใช้หรือการเรียนการสอนที่ปฏิบัติจริง
2. หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์การเรียนของผู้เรียน ที่สถาบันการศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียน ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล

ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญ เพราะหลักสูตรเป็นเอกสารซึ่งเป็นแผนการหรือโครงการจัดการศึกษาที่ระบุแนวทางการจัดมวลประสบการณ์ เป็นส่วนกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่หลักสูตรกำหนดไว้ (ปฎูล นันทวงศ์ และไพโรจน์ ดั่งวิเศษ, 2543)

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอน หรือการพัฒนาหลักสูตรได้ องค์ประกอบของหลักสูตร โดยทั่วไปมี 4 องค์ประกอบ (ธารัง บัวศรี, 2532)

1. ความมุ่งหมาย (Objective) คือ เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมนั้นการกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของสังคม เพื่อประโยชน์ ในการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียน และต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ส่วนนี้ เป็น 2 ลักษณะ คือ “หลักการของหลักสูตร” หมายถึง แนวทางหรือทิศทางในการจัดการศึกษาซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาระดับนั้น ๆ จะได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและ “จุดหมายของหลักสูตร” หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ หรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เมื่อผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรนั้นแล้ว

2. เนื้อหาวิชา (Content) เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจน โดยมุ่งให้ผู้เรียน ได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระที่ได้กำหนดไว้ต้องสมบูรณ์ ต้องผนวกความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม แนวคิด และทัศนคติเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความทัศนคติ และพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมนั้นมีหลายลักษณะ แต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุดคือ กิจกรรมการเรียนการสอน หรือ อาจกล่าวได้ว่า “การสอนเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้” ดังนั้นครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้จัดการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการที่จะนำผู้เรียนไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วย

3.1 วิธีการจัดการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้หลักสูตรจะเน้นแบบยึดครูเป็นสำคัญหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปรัชญาการศึกษา หรือแนวความคิด ความเชื่อในการจัดการศึกษาที่พึงประสงค์ และขึ้นอยู่กับจุดหมายของหลักสูตรนั้นเป็นสำคัญ สำหรับวิธีการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรในปัจจุบันเน้นแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือเน้น “การสอนคนมากกว่าการสอนหนังสือ” โดยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ เช่น กระบวนการเรียนหรือวิธีการเรียนสำคัญพอ ๆ กับเนื้อหาวิชา ให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงและครูเป็นผู้กำกับการแสดงชี้แนะแนวทาง ผู้เรียนค้นหาความรู้ สรุป และ ตัดสินใจเอง สอนปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎี เป็นต้น

3.2 วัสดุประกอบหลักสูตร หมายถึง วัสดุ เอกสาร รวมทั้งสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูใช้หลักสูตรได้โดยง่าย สะดวก และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.2.1 วัสดุประกอบหลักสูตรสำหรับครู เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือครู คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือการประเมินผล คู่มือการแนะแนว คู่มือการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

3.2.2 วัสดุประกอบหลักสูตรสำหรับนักเรียน เช่น หนังสือเรียน หนังสือแบบฝึกหัด บัตรงาน หนังสืออ่านเพิ่มเติม แบบคัดลายมือ เป็นต้น

4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นว่าการนำหลักสูตร ไปสู่การปฏิบัติ นั้น บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ หลักสูตรเกิดสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินผลนี้จะ เป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตร มีความหมายครอบคลุมในหลายมิติ ได้แก่ การวางแผนหลักสูตร จัดทำหลักสูตรหรือยกร่างหลักสูตร (Curriculum Planning) การนำหลักสูตรไปใช้หรือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ (Curriculum Implementation) และการประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) การพัฒนาหลักสูตรให้ดีและมีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในแต่ละมิติว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (Sowell, 1996) ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรมีขั้นตอน ดังนี้ (สังต์ อุทรานันท์, 2530)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน คือ ข้อมูลทางด้านความต้องการ ความจำเป็นและปัญหาทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง ตลอดจนนโยบายทางการศึกษาของรัฐ ข้อมูลทางด้านจิตวิทยา ปรัชญาการศึกษา ความต้องการของผู้เรียน ตลอดจนวิเคราะห์หลักสูตรเดิม เพื่อพิจารณาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คณะกรรมการดำเนินงานจะต้องร่วมกันพิจารณา กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน โดยจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะระบุคุณสมบัติของผู้ที่จบหลักสูตรนั้น ๆ มุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย โดยกำหนดทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะ แต่ละรายวิชา ซึ่งจะเน้นการปฏิบัติมากขึ้น โดยคำนึงถึงพัฒนาการทางร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนปลูกฝังนิสัยที่ดีงาม เพื่อให้เป็นพลเมืองดี

3. การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ หลังจากได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว ก็ถึงขั้นการเลือกสาระความรู้ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพื่อความสมบูรณ์ให้ได้ว่าวิชาความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม กระบวนการขั้นนี้ จึงครอบคลุมถึงการคัดเลือกเนื้อหาวิชาแล้วพิจารณาจัดลำดับเนื้อหาเหล่านั้นว่า เนื้อหาสาระใดควรเป็นพื้นฐานของเนื้อหาใดบ้าง ควรให้เรียนอะไรก่อนอะไรหลัง แล้วแก้ไขเนื้อหาที่ถูกต้องสมบูรณ์ทั้งแง่สาระและการจัดลำดับที่เหมาะสมตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้

4. การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นของการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับครูผู้สอน หลักสูตรจะประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจะต้องศึกษาทำความเข้าใจ และมีความชำนาญในการใช้หลักสูตร ซึ่งครอบคลุมถึงการเตรียมการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อเสริม

หลักสูตร การนิเทศการศึกษา และการบริหารการบริการหลักสูตร ฯลฯ นอกจากนี้ในขั้นนี้ยังครอบคลุมถึงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ก่อนนำไปเผยแพร่ด้วย

5. การประเมินผลหลักสูตร เป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรว่าเมื่อนำหลักสูตรไปใช้แล้วนั้น ผู้ที่จบหลักสูตรนั้น ๆ ไปแล้ว มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ การประเมินหลักสูตรจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณค่าสูงขึ้น อันเป็นผลในการนำหลักสูตรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินหลักสูตรควรทำให้ครอบคลุมระบบหลักสูตรทั้งหมด และควรประเมินให้ต่อเนื่องกัน ดังนั้นการประเมินหลักสูตร

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

เครือข่าย หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มบุคคล องค์กร โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างยังคงมีความเป็นอิสระต่อกัน (กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, 2555) สำหรับองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายมีอยู่ด้วยกัน (เสถียร จิรรังสิมันต์, 2549) ดังนี้

1. หน่วยชีวิตหรือสมาชิก เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่าย ที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์โดยแต่ละหน่วยชีวิตและแต่ละปัจเจกบุคคล จะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ร่วมกันตามหลักธรรมชาติที่ทุกสรรพสิ่งจะต้องพึ่งพาอาศัย และสร้างกระบวนการที่สืบเนื่องเพื่อรักษาความเป็นไปของชีวิต ดังนั้นหน่วยชีวิตหรือสมาชิกในองค์กรนั้นจะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

2. จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะหากว่าบุคคล กลุ่ม องค์กร มารวมกันเพียงเพื่อกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไร้ความมุ่งมั่นหรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอาจกล่าวได้ว่าเป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง “การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือการที่แต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกัน และกระทำอย่างมีจิตสำนึก เพราะหากขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมแล้ว กระบวนการนั้นจะเป็นเพียงการจัดตั้งและเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้น และการที่คนจะมารวมกลุ่มเป็นองค์กรเครือข่ายได้นั้น นอกจากจะมีความสนใจหรืออุปนิสัยใจคอที่คล้ายคลึงกันแล้ว บุคคลยังต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม กล่าวคือ เมื่อพวกเขาเห็นปัญหาหรือต้องการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จิตใจที่มุ่งมั่นซึ่งเป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ย่อมเป็นแรงขับเคลื่อนที่นำไปสู่การคิดวิเคราะห์และการค้นหาวิธี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งแสวงหาแนวร่วมจากเพื่อนร่วมอุดมการณ์ เพื่อสร้างพลังอำนาจในการต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน จนกลายเป็นองค์กรเครือข่ายที่ทุกฝ่ายต่างก็มีความไว้วางใจต่อกัน ทั้งนี้ เพราะความเป็นเครือข่าวนั้นสามารถที่จะตอบสนององกระบวนการแก้ไขปัญหาได้มากกว่า

4. การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่าย สิ่งหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ก็คือการมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะนำไปสู่การให้และการรับ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อให้ภารกิจที่เครือข่ายดำเนินการร่วมกันนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นทั้งแนวคิด กระบวนการและวิธีการของการจัดการเครือข่าย เป็นกระบวนการสร้างข้อมูลต่อเนื่อง เพราะถ้าไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่มาจากความร่วมมือแล้ว พัฒนาการของเครือข่ายจะเป็นไปอย่างช้า ๆ และอาจถดถอยลง ดังนั้น การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนจึงเสมือนกลไกที่เป็นแรงผลักดันให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

5. ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร ถ้ากล่าวถึงเครือข่ายว่าเป็นความสัมพันธ์ที่โยงใยแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่าย คือ ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงาน และช่วยรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ความสัมพันธ์ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องเช่นนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ถ้าระบบความสัมพันธ์ไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดการติดต่อแล้ว ความเป็นเครือข่ายก็อยู่ในภาวะที่เสื่อมถอย ดังนั้นการพัฒนากระบวนการเครือข่ายจะต้องยึดหลักการของความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน โดยมีกิจกรรมและข้อมูลเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายนั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

บูรณาการ หมายถึง การนำเอาศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อกันมาผสมผสานเข้าด้วยกัน คือ เน้นที่องค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของเครือข่าย และยังเป็นการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ทุกชนิดที่ให้เครือข่ายได้รับความรู้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้ในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง การบูรณาการความรู้เป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะในยุคที่มีความรู้ ข้อมูล ข่าวสารมาก (สุวิทย์ มูลคำ และคณะ, 2542; ชนาธิป พรกุล, 2543) ประโยชน์ของการบูรณาการ ได้แก่

1. เป็นการนำวิชาหรือศาสตร์ต่าง ๆ เชื่อมโยงกันภายใต้หัวข้อเดียวกัน
2. ช่วยให้เครือข่ายเกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง และมีลักษณะใกล้เคียงกับชีวิตจริง
3. ช่วยให้เครือข่ายได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในลักษณะองค์รวม
4. ช่วยให้เครือข่ายสามารถแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ จากสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัว
5. เป็นแนวทางที่ช่วยให้เครือข่ายได้ทำงานร่วมกัน หรือประสานงานร่วมกันอย่างมีความสุข
6. ส่งเสริม สนับสนุนให้เครือข่ายได้คิดวิธีการหรือนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้

เทคนิคและแนวทางการทำงานแบบบูรณาการโครงการติดตามประเมินผลเพื่อการบูรณาการเครือข่ายนักส่งเสริมมือทอง ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาจากข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนา (2) การทำงานเป็นทีมเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การเชิญร่วมกิจกรรม จัดเวทีเชื่อมโยงภาคีพัฒนา ส่งเสริมให้เกิดการทำแผนพัฒนาร่วมกัน ส่งเสริมให้เป็นภาคีเครือข่าย ประเมินผลการทำงานร่วมกัน และสรุป

บทเรียนร่วมกัน (3) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ICT มาทำงานเชิงรุกเพื่อใช้ในการบริหารตัดสินใจเกิดความรวดเร็วในการทำงาน และเชื่อมโยงเครือข่ายในการทำงาน (4) นำกระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการทำงาน

วิธีการศึกษา

การประเมินนี้ ใช้ระเบียบวิธีการประเมินผลในเชิงคุณภาพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Data) สัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) การจัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus Group) ศึกษาดูงานเชิงประจักษ์ (Best Practices Model) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการจัดเวทีสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้ผลการประเมินตามวัตถุประสงค์ จึงใช้แบบจำลองการประเมินผล "CIPP" (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) เป็นกรอบแนวคิดในการติดตามประเมินผล โดยพิจารณาถึงภาพรวมของโครงการ ซึ่งเริ่มต้นจากการประเมิน บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ซึ่งครอบคลุมถึงผลกระทบ (Impact)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล/ แหล่งข้อมูล

ในการประเมินกำหนดแหล่งข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key-informants) ที่สำคัญ ดังนี้

1. เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (สำนักรายนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2556) เช่น
 - รายละเอียดของโครงการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) หลักสูตร "การพัฒนานักส่งเสริมมือทอง"
 - สรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) หลักสูตร "การพัฒนานักส่งเสริมมือทอง"
 - เนื้อหารายหลักสูตร "การพัฒนานักส่งเสริมมือทอง" ที่ใช้ในการฝึกอบรม
 - รายละเอียดแผนแม่บทของกระทรวงอุตสาหกรรม และสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
 - เอกสารการนำเสนอผลการดำเนินงานของนักส่งเสริมมือทอง
2. ผู้บริหารกระทรวงอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานเครือข่าย
3. เจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด
4. กลุ่มผู้ประกอบการท้องถิ่น
5. ผู้แทนสถาบันอาหาร ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สำนักส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
6. หน่วยงานเครือข่ายอื่น ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมการพัฒนาชุมชน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร รายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) หลักสูตร "การพัฒนานักส่งเสริมมือทอง" เพื่อทำการวิเคราะห์ความเหมาะสมของหลักสูตรต่อการพัฒนางานด้านส่งเสริมอุตสาหกรรม

2. จัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการบูรณาการดำเนินงานส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวน 1 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมจำนวน 15 คน โดยมีประเด็นการสนทนากลุ่มครอบคลุมถึง (1) ความพร้อมและความสอดคล้องของตัวโครงการที่ใช้ในการฝึกอบรม (2) ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการฝึกอบรม (ความรู้ การแลกเปลี่ยน/ติดต่อร่วมมือกับเครือข่าย และ (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมพัฒนาความรู้ด้านการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

3. การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เครือข่ายของกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่หน่วยงานเครือข่ายทั้งส่วนกลางและท้องถิ่น จำนวน 15 คน โดยมีวัตถุประสงค์หลักการสัมภาษณ์ คือ (1) เพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการเครือข่ายอย่างเป็นระบบ (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ด้านการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (3) เพื่อศึกษาปัญหาในการบูรณาการอย่างเป็นระบบของการส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนภูมิภาค และ (4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความร่วมมือของหน่วยงานเครือข่ายต่อการส่งเสริมงานด้านอุตสาหกรรม

4. ศึกษางานเชิงประจักษ์ Best Practices Model ที่ประสบความสำเร็จจากการร่วมบูรณาการส่งเสริมและพัฒนางานเครือข่ายของหน่วยงาน จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่

- ผู้ประกอบการและหน่วยงานเครือข่าย จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย กลุ่มผ้าบาติก พัฒนาวี และตะวันออกหมุยอง จำนวน 15 คน

- ผู้ประกอบการและหน่วยงานเครือข่าย จังหวัดพัทลุง ประกอบไปด้วย กลุ่มหัตถกรรม กระจุวรรณี บริษัท บันเงินอินเตอร์ฟู้ดส์ จำกัด และบริษัท ซี แอนด์ ที ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 28 คน

5. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานของนักส่งเสริมมือทองที่มี การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายจาก 6 กรณีศึกษา ตลอดจนหาแนวทางความร่วมมือในการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 1 ครั้ง จำนวน 100 คน

6. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหน่วยงานเครือข่ายด้านการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อการบูรณาการและหาแนวทางความร่วมมือในการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับปีงบประมาณ 2558 ต่อไป จำนวน 1 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมจำนวน 21 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้ประเมินได้วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการนำข้อมูลที่นำมาจัดหมวดหมู่ ตามวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ด้วยหลักตรรกะควบคุมบริบท เพื่อดูความสอดคล้องของเนื้อหาและกิจกรรมตามเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งยังได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) (ความถี่ และร้อยละ) มาประกอบการอธิบาย เพื่อให้เกิดความชัดเจน ในการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล

ผลการศึกษา

การติดตามประเมินผลโดยใช้แบบจำลองการประเมินผล CIPP เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย บริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และ ผลผลิต (Product) สามารถสรุปประเด็นการประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็นการประเมินด้านบริบท (Context) หรือปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อโครงการฯ การดำเนินงานโครงการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) หลักสูตร "การพัฒนานักส่งเสริมมือทอง" มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงอุตสาหกรรม และของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม นอกจากนี้ นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเครือข่ายมีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานโครงการอีกด้วย

ประเด็นการประเมินปัจจัยนำเข้า มีความเหมาะสมในบางประเด็น ได้แก่ บุคลากรผู้ประสานงาน ด้านสถานที่จัดฝึกอบรม ด้านสถานที่ศึกษาดูงานบางสถานที่ ด้านเนื้อหาหลักสูตร และด้านงบประมาณ แต่ในประเด็นวิทยากรผู้ให้ความรู้ นั้นไม่เหมาะสมในบางหัวข้อ เนื่องจากเนื้อหาไม่สอดคล้องกับความรู้เกี่ยวกับทางด้านการส่งเสริมอุตสาหกรรม และสถานที่ดูงานบางสถานที่ไม่มีความเหมาะสมซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอุตสาหกรรม

ประเด็นประเมินด้านกระบวนการ (Process) มีการวางแผนในการจัดฝึกอบรมเป็นอย่างดี โดยการขออนุมัติดำเนินการภายใต้งบประมาณประจำปีที่จัดสรรไว้ในการใช้จ่าย มีการกำกับดูแลกระบวนการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ ซึ่งมีการติดตามประเมินผลหลังจากดำเนินการฝึกอบรมแล้ว รอบ 3-6 เดือน โดยการประเมินผลความพึงพอใจต่อการประสานงานและการอำนวยความสะดวกของผู้ดำเนินการฝึกอบรม มีขั้นตอนในการคิดหลักสูตร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร และมีการนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงใช้ในการทำงานครั้งต่อไป

ประเด็นประเมินด้านผลผลิต ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าฝึกอบรมไปแนะนำ เผยแพร่แก่ผู้ประกอบการในพื้นที่ เช่น ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการผลิตอาหาร แต่ยังมีในบางเรื่องที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เข้าใจ จึงต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น ในด้านการบูรณาการกับหน่วยงานเครือข่าวนั้น พบว่ามีจำนวนเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลต่อภาพลักษณ์ในการทำงานของฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรมในสายตาของผู้ประกอบการนั้นมีแนวโน้มที่ดีมากขึ้น

จากภาพรวมผลการประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) หลักสูตร "การพัฒนานักส่งเสริมมือทอง" ดำเนินการโดยสำนักปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า การดำเนินการในภาพรวมมีความเหมาะสมมาก แต่ควรมีการพัฒนาในด้านวิทยากร สถานที่ดูงาน การประสานงานกับเครือข่ายภายในหน่วยงานเดียวกันของกระทรวงอุตสาหกรรมและเครือข่ายต่างหน่วยงาน

ในด้านการบูรณาการ การทำงานกับเครือข่ายเพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพแก่วิสาหกิจขนาดกลางและย่อมพบว่า การบูรณาการ ในส่วนกลางเป็นไปด้วยดี กล่าวคือ เป็นโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของทั้งหน่วยงานอุตสาหกรรม และหน่วยงานเครือข่ายที่เข้าร่วมบูรณาการในการดำเนินงานให้เหตุผลในการยกระดับธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและย่อม ส่วนในภูมิภาคแต่ละจังหวัด

เจ้าหน้าที่ผู้ผ่านการอบรมสามารถสร้างเครือข่าย (ด้วยอาศัยข้อมูล และบุคคลากรจากหน่วยเครือข่ายที่ร่วมเป็นวิทยากร) และบูรณาการงาน เพื่อแก้ไขปัญหา/หรือส่งเสริมประสิทธิภาพของผลผลิตผ่านการคัดเลือกวัตถุดิบ กรรมวิธีในการพัฒนาการผลิตแปรรูป การออกแบบ การเก็บถนอม การบรรจุภัณฑ์ การขนส่ง และหลักการการตลาด เป็นต้น จนผู้ประกอบการพึงพอใจ และมองภาพลักษณะการทำงานของส่งเสริมมือทองดีขึ้น

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าบางจังหวัดใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการสร้างเครือข่ายมากกว่าใช้ความรู้/เทคนิคจากการอบรมหากเป็นไปได้ ส่วนกลางอาจติดตามเจาะลึก เพื่อให้มีการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ให้จริงจังยิ่งขึ้น

ส่วนการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรม และหน่วยงานเครือข่ายเครือข่ายต่อการส่งเสริมการพัฒนางานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดต่อการส่งเสริมการพัฒนางานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนภูมิภาค พบว่า

ปัญหาและข้อจำกัดต่อการส่งเสริมการพัฒนางานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนภูมิภาค

1. ปัญหาของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

1.1 ปัญหาการบูรณาการภายใน

1) ไม่อาจผลักดันงาน SME ให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ เนื่องจากติดขัดเรื่องงบประมาณที่ใช้ในการส่งเสริมผู้ประกอบการ เช่น การไปเปิดบู๊ทแสดงสินค้าในต่างประเทศ พร้อมทั้งยังมีความติดขัดในเรื่องเทคโนโลยีที่จะช่วยในการส่งเสริม/ยกมาตรฐานการผลิต และผลิตภัณฑ์ให้กับผู้ประกอบการขนาดเล็ก

2) เจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรมขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะไม่อาจผลักดันงานส่งเสริมผู้ประกอบการให้โดดเด่นเป็นรูปธรรม ประกอบกับต้องปะทะสังสรรค์กับตัวบุคคล (ผู้ประกอบการ) ซึ่งหลากหลายความต้องการและมากด้วยข้อจำกัด ที่สำคัญเส้นทางการเติบโตของในสายอาชีพ ยังมีความจำกัด

3) ขาดเครื่องมือสำคัญในการอำนวยความสะดวก และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติ เช่น ระบบข้อมูลเพื่อการบูรณาการเครือข่าย ตลอดจนขาดระบบการจัดการความรู้ด้านการส่งเสริมและบูรณาการเครือข่ายที่เป็นระบบ

4) การประสานงานกับหน่วยงานเครือข่ายภายในกระทรวงเดียวกันไม่ดีเท่าที่ควร เช่น การไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารภายใน เมื่อเทียบกับการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

1.2 ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานเครือข่ายภายนอก

ในการลงพื้นที่เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ประกอบการของหน่วยงานอื่น ๆ นักส่งเสริมมือทองไม่ได้รับการติดต่อและประสานทำให้เกิดการทำงานและช่วยเหลือสนับสนุนที่ซ้ำซ้อน และสิ้นเปลือง ไม่สามารถบูรณาการการดำเนินการได้ดีเท่าที่ควร

2. ปัญหาของหน่วยงานเครือข่ายต่อการส่งเสริมการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนภูมิภาค

- 1) งบประมาณค่อนข้างจำกัดและไม่ต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาในบางเรื่องต้องใช้งบประมาณสูง ทำให้ผู้ประกอบการขาดโอกาส ไม่มีความพร้อมที่จะพัฒนาให้ได้ตามเป้าหมาย
- 2) ขาดบุคลากร และองค์กรในระดับพื้นที่
- 3) ขาดปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการส่งเสริม SMEs เช่น กฎระเบียบ ฐานข้อมูล การเข้าถึงแหล่งเงินทุน เป็นต้น
- 4) ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง
- 5) ผู้ประกอบการไม่กล้าลงทุนในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และไม่ดำเนินกิจกรรมอย่างจริงจัง ไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนา
- 6) ขาดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ต่อยอดหรือยกระดับผลิตภัณฑ์
- 7) หน่วยงานเครือข่ายท้องถิ่น เช่น เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่ได้รับการประสานการลงพื้นที่จากนักส่งเสริมมือทอง ทั้ง ๆ ที่มีงบประมาณสนับสนุนเพื่อช่วยในการดำเนินการร่วมกัน

แนวทางการบูรณาการเครือข่ายอย่างเป็นระบบ

แนวทางในการบูรณาการเครือข่ายอย่างเป็นระบบของการส่งเสริมงานอุตสาหกรรมมี ประเด็นคือ

1. ด้านเจ้าหน้าที่ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาของภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของแต่ละหน่วยงาน ผ่านการทำกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

- 1) จัดอบรมหลักสูตรการฝึกอบรม on the job training ให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ในการให้บริการด้านเทคโนโลยีกับภาคอุตสาหกรรม
- 2) จัดการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาภาคอุตสาหกรรม
- 3) จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (senior สอน Junior) ในลักษณะใกล้ชิด (Coaching)
- 4) จัดทำฐานข้อมูลจากส่วนกลางแล้วกระจายสู่ภูมิภาคเพื่อที่จะได้เลือกประสานงานได้กับหน่วยงานได้อย่างถูกต้องทันเวลา
- 5) พัฒนาหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรม ในแต่ละสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ให้มีสมรรถนะหรือทักษะ ให้เป็นผู้รอบรู้อุตสาหกรรมหลักในพื้นที่ที่สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการ ทั้งเชิงวิชาการ วิธีการ เครือข่าย แหล่งเงินทุน และด้านการตลาดได้

2. ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้ประกอบการในพื้นที่ ควรทำการศึกษา วิเคราะห์ศักยภาพ ความต้องการของผู้ประกอบการในพื้นที่ และหาแนวทางการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เติบโตอย่างสมดุลตามศักยภาพ พร้อมทั้งทำการส่งเสริมผู้ประกอบการในพื้นที่ให้มีขีดความสามารถในด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง การทำนวัตกรรมธุรกิจ การใช้ระบบ IT ในการบริหารธุรกิจ และการลงทุนในภูมิภาค ASEAN โดยสรุปควรดำเนินการจัดทำเป็นแผนเชิงกลยุทธ์ในการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและย่อมในแต่ละพื้นที่ และควรดำเนินการล่วงหน้าให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ในเชิงประสานบูรณาการทั้ง

บุคคล และงบบกับเครือข่ายที่สำคัญอีกประการคือ การจัดทำแผนในลักษณะสมดุล มิได้มุ่งเน้นแต่เศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

1. จัดตั้งหน่วยปฏิบัติในลักษณะหน่วยประสาน (Coordinative Unit) ซึ่งเกิดจาก

1) ระดับนโยบาย ควรมีการแลกเปลี่ยนและมีข้อสรุปที่เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ข้อตกลง (MOU) เพื่อให้หน่วยประสานมีอำนาจตามกฎหมาย/ทางการ รวมทั้งประกันความยั่งยืน

2) หน่วยงานเครือข่ายที่สำคัญ เช่น สถาบันอาหาร, iTAP, ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรม ฯลฯ ส่งรายชื่อตัวแทนเพื่อประสานการส่งเสริมผู้ประกอบการ โดยมีหน่วยงานส่งเสริมฯ ของกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นเลขานุการ ซึ่งต้องมีลักษณะการทำงานประสานแบบเคลื่อนไหวรวดเร็ว (Pro-active Coordinator)

2. จัดให้มีระบบเครือข่ายภายในของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยเฉพาะฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อให้ข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับ การส่งเสริม ปัญหา/ความต้องการทั้งของบุคลากรและสภาพของการทำงาน รวมทั้งองค์ความรู้ในการป้องกันแก้ไข เพิ่มพื้นที่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการกับปัญหาความต้องการ โดยสรุปเจตนารมณ์ของการจัดให้มีระบบเครือข่ายภายในของฝ่ายส่งเสริมกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็น

1) ศูนย์ข้อมูลความเคลื่อนไหว และกระจายข่าวสาร

2) ศูนย์แลกเปลี่ยนความรู้ วิทยากร ตลอดจนประสบการณ์ในการจัดการกับปัญหา/ความต้องการ และ/หรือการส่งเสริม

3) ยกระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริม เพิ่มขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะมือใหม่ที่ยังไม่มีโอกาสผ่านการฝึกอบรมที่ตอบสนองและเข้มข้นพอ

4) แหล่งสนับสนุนทั้งความรู้ การแลกเปลี่ยนอุปกรณ์

3. จัดทำระบบข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลหลัก ๆ ได้แก่

1) องค์ความรู้ในการส่งเสริมผู้ประกอบการ รวมทั้งภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาปรับประยุกต์และ/หรือยกระดับต่อยอดใช้ในงานส่งเสริม

2) แหล่งข้อมูลที่สนับสนุน เช่น แหล่งรวบรวมข้อมูล วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ นักปฏิบัติที่มากประสบการณ์/ผู้เชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาการประกอบการ

3) แหล่งทุน (ทั้งทุนให้เปล่า เงินทุนหมุนเวียน และแหล่งกู้ยืมที่มีเงื่อนไขยืดหยุ่น)

4) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกฎระเบียบของกลุ่มประเทศอาเซียนโดยเฉพาะด้านการตลาด ด้านคมนาคมขนส่ง และโลจิสติกส์ (Logistic) เป็นต้น

4. การปรับหลักสูตรให้ตอบสนองกับผู้ปฏิบัติงานที่ต่างประสบการณ์งาน (ส่งเสริม) โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 กลุ่มมือใหม่ (ทำงาน 1-5 ปี) สำหรับน้องที่บรรจุใหม่ ระดับที่ 2 กลุ่มเชี่ยวชาญ (5-10 ปี) และระดับที่ 3 กลุ่มชำนาญการพิเศษ (10 ปี ขึ้นไป)

5. การปรับระบบขวัญ กำลังใจในการเติบโตในสายงานของฝ่ายส่งเสริมฯ อุตสาหกรรมจังหวัด โดยการปรับระดับให้แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพ และพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์. (2555). *ความหมายของเครือข่าย*. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2557 จาก <http://www.oppn.opp.go.th/nt/index.php/2012-10-04-03-08-49/2013-08-16-07-45-45.html>
- จำลอง โพธิ์บุญ. (2552). *การประเมินด้านสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนาธิป พรกุล. (2543). CAFS: A Student – Centered Instructional Model. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชมพันธุ์ ฤกษ์อร ณ ออยุธยา. (2540). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ข่าวทหารอากาศ.
- อึ้ง บัวศรี. (2532). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: เอราวันการพิมพ์.
- ปฎล นันทวงศ์ และโพโรจน์ ดวงวิเศษ. (2543). *หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.
- พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (อบอู่่น), เขมณัฐ อินทรสุวรรณ และปาริชาติ วลัยเสถียร. (2553). *ตัวชี้วัดความสุข: กลยุทธ์การสร้างและการใช้เพื่อชุมชนเป็นสุข*. กรุงเทพมหานคร: ริชแมกซ์ อินเตอร์ พรินท์.
- วิชัย รูปขำดี. (2552). *เอกสารประกอบการเรียนการสอน เรื่องการประเมินผลกระทบทางสังคม. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). *ทฤษฎีหลักสูตร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- เสถียร จิระรังสีมันต์. (2549). *ความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย*. สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม ปี 2555 – 2558 (ฉบับปรับปรุงสำหรับจัดทำคำของบประมาณ พ.ศ. 2558)*.
- Bowell, E., J. (1996). *Curriculum an Integrative Instruction*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stufflebeam , D. L. & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. San Francisco.