

การประเมินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 *

The Project Evaluation of for Chief Executive Officers of Ministry of Education, Class 3

กัลยา ศรีวิเชียร (Kanlaya Sriwichian)^{**}

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (Chaiyos Paiwithayasiritham)^{***}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต ของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยพัฒนา จำนวน 3 คน หัวหน้ากลุ่มพัฒนาผู้นำ จำนวน 1 คน ผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 94 คน วิทยากรที่ปรึกษา จำนวน 12 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 94 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แบบข้อมูลการสัมภาษณ์และประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การประเมินบริบทปัจจัยนำเข้ากระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต ของโครงการพัฒนานักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 รายละเอียด ดังนี้

1.1 การประเมินด้านบริบท พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76

1.2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นว่า วิทยากรในโครงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74

* วัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1. เพื่อประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต ของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3

** นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

M.Ed in Department of Education Foundations at Faculty of Education, Silpakorn University E-mail Address : kun_not@hotmail.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร Asst.Prof. Dr. at Faculty of Education, Silpakorn University

1.3 การประเมินด้านกระบวนการ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นว่า ความเอาใจใส่ดูแล การให้คำปรึกษา แนะนำของวิทยากรที่ปรึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการ และบุคลิกภาพของวิทยากรมีความเหมาะสมโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.71

1.4 การประเมินด้านผลผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการพัฒนบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83

2. แนวทางการพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 รายละเอียด ดังนี้

2.1 ควรกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาของหลักสูตร

2.2 จัดเตรียม สื่อ อุปกรณ์ ให้มีความเพียงพอ สำหรับอำนวยความสะดวกในการใช้งานและสืบค้นข้อมูล

2.3 ปรับสัดส่วนกิจกรรมการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำสำคัญ : การประเมิน /โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง

Abstract.

The research aims to 1) evaluate context, input factors, implementation processes and outputs of the Development Project for Chief Executive Officers of Ministry of Education, Class 3 2) Study the ways for development of the Development Project for Chief Executive Officers of Ministry of Education, Class 3. The data were collected from 118 participants consisting of 3 executive officers in the development sectors, the head of the leadership development division from of the National Institute for the Development of Teachers, Faculty and Staff and Education Personnel (NIDTEP), 94 participations of the Development Project for Chief Executive Officers of Ministry of Education, Class 3, 12 instructors, 8 project managers. The research instruments for data collection were 94 questionnaires; the data were analyzed by using various statistical tests: frequency, percentage, mean (μ), and standard deviation (σ). Furthermore, one set of interview questions for personal interviews and one set of interview questions for group discussion were used and the data were analyzed through the content analysis method.

The Research Findings:

1. The evaluation of context, input factors, implementation processes and outputs of the Development Project for Chief Executive Officers of Ministry of Education, Class 3, details as follows:

1.1 In terms of the evaluation of context, the participants of the Development Project for Chief Executive Officers of Ministry of Education rated their opinions at the highest

level ($\mu = 4.65$). When focusing on each item, the highest average scores ($\mu = 4.76$) derived from the item related to the consistency of the aims of the project with the development policy of the Ministry of Education.

1.2 In terms of the evaluation of input factors, the participants of the Development Project for Chief Executive Officers of Ministry of Education rated their opinions at the high level ($\mu = 4.44$). When focusing on each item, the highest average scores ($\mu = 4.74$) derived from the item that the instructors were knowledgeable and talented.

1.3 In terms of the evaluation of implementation processes, the participants of the Development Project for Chief Executive Officers of Ministry of Education rated their opinions at the high level ($\mu = 4.40$). When focusing on each item, the highest average scores ($\mu = 4.71$) derived from the item that the instructors and project managers advised and took care of the participants as well as the personalities of the instructors are suitable.

1.4 In terms of the evaluation of outputs, the participants of the Development Project for Chief Executive Officers of Ministry of Education rated their opinions at the highest level ($\mu = 4.63$). When focusing on each item, the highest average scores ($\mu = 4.83$) derived from the item that the participants put more emphasis on common interest than personal interest.

2. The ways for develop of the Project evaluation for Chief Executive Officers of Ministry of Education, Class 3, details as follows:

2.1 The duration of time for the development should be constant throughout the project.

2.2 Media and instruments for training should be provided adequately in order to facilitate the participants in working and searching information.

2.3 Adjusting the methods of training by focusing on knowledge exchange.

Keywords : Evaluation /The Development Project for Chief Executive Officers

บทนำ

สภาพการณ์โลกกำลังเคลื่อนจากยุคข้อมูลข่าวสาร ผ่านยุคสารสนเทศเข้าสู่ยุคสังคมใหม่ในคลื่นของโลกาภิวัตน์ที่ไร้พรมแดน คลื่นดังกล่าวได้พัดพามนุษย์จากยุคหนึ่งไปสู่ยุคหนึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะอยู่ในโลกนี้ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โลกในยุคโลกาภิวัตน์มีพลโลกที่มีวิถีปฏิบัติเรียนรู้วัฒนธรรม และค่านิยมร่วมกันมากขึ้น โลกกำลังจะกลายเป็นแบนราบด้วยความเจริญทางเทคโนโลยีและการสื่อสารมีการแข่งขันมากขึ้น ดัชนีชี้วัดการอยู่รอดขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและคุณภาพ เรียกว่า โลกที่ใช้ความรู้เป็นฐาน หรือการก้าวเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ขณะที่อีกฟากหนึ่ง ธรรมชาติกำลังถูกทำลายด้วยผลพวงของการขยายอุตสาหกรรมที่ผ่านมา ผ่นวกด้วยสำนึกจิตวิญญาณของพลโลกที่ละเลยและตระหนักถึงความสำคัญของ

สิ่งแวดล้อม ภาวะโลกร้อน น้ำท่วม แผ่นดินไหว และโรคระบาดอย่างรุนแรงหรือโรคอุบัติใหม่ ล้วนมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตทั้งสิ้น การก่อการร้ายข้ามชาติที่ใช้วิธีการรุนแรงและลับซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์ที่เป็นมิตรและศรัทธาอยู่ในคน ๆ เดียวกัน トラบไคที่ผลประโยชน์ยังไม่ขัดแย้งกัน การแสดงออกซึ่งความเป็นศัตรูจะยังไม่ปรากฏ นอกจากนี้ ผลกระทบของประเทศไทยอีกด้านหนึ่ง คือ การรวมตัวของประชาชาติในอาเซียน ซึ่งไทยเป็น 1 ใน 10 ประเทศภาคีสมาชิก เนื่องจากที่ผ่านมอาเซียนได้มีความร่วมมือกันทางด้านเศรษฐกิจและความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร รวมทั้งประชากร เหล่านี้ ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ทั้งสิ้น ประเทศไทยเป็นสังคมย่อยสังคมหนึ่งในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ย่อมได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ประชากรในประเทศจะต้องสามารถที่จะเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมในโลกใบนี้ได้อย่างชาญฉลาดด้วยกลไกของการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 : 15)

การศึกษานับเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกได้อย่างเท่าทัน เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงถูกให้ความสำคัญในฐานะเครื่องมือหลักที่รัฐและองค์กรทางสังคมจะใช้ในการพัฒนาคนและมนุษย์ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555 : บทนำ) ดังแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) กำหนดขึ้นโดยมีเจตนารมณ์เพื่อบ่ม 1) พัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และ 2) พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็ง มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว จึงมุ่งมั่นพัฒนาคนไทยและสังคมไทยโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา 2) เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และ 3) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญา และการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2553 : 9-11) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทย ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝน เป็นความคิดสร้างสรรค์ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาค้นด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริโภค ที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้การรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2555 : 3) ดังนั้น การศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาคน

การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐโดยตรง เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พบว่า กฎหมายได้กำหนดนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ด้านการศึกษาเอาไว้ใน

มาตรา 80 ซึ่งรัฐธรรมนูญกำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐในการที่จะต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (มานิตย์ จุ่มปา, 2550: 386) และบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา คือผู้บริหารการศึกษา ซึ่ง รุ่ง แก้วแดง (2530 : 1) ได้กล่าวว่า “ร้อยละ 80 ของความสำเร็จในการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดีมีแนวคิดใหม่ ๆ ทันต่อเหตุการณ์ และเสริมสร้างผู้บริหารการศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ” ดังนั้น การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีศักยภาพย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแลการบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการมีนักบริหารระดับสูงจำนวนมากที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน มีหน้าที่สำคัญในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนนโยบายสู่ความสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรอบรู้สถานการณ์ในทุกมิติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเชิงรุก และประสานการทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกันอย่างเป็นระบบ นับเป็นสิ่งท้าทายให้ผู้บริหารระดับสูงต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2555 : 3)

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาตามราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 100 ก ได้ประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2548 ซึ่งระบุอำนาจหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำหรับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน จัดทำนโยบายแผนและแนวทางการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ แนะนำ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามแผนและแนวทางการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย พัฒนานวัตกรรม และสื่อในการพัฒนา พัฒนารูปแบบ และมาตรฐานการฝึกอบรมจัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริม ประสานเครือข่าย การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสานงานการระดมทรัพยากรและแสวงหาความร่วมมือจากภาครัฐเอกชนทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ดำเนินการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นการทดลองนำร่องหรือการพัฒนาสนับสนุน ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2555 : 77)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 โดยผู้เข้ารับการพัฒนามาจากหน่วยงานที่หลากหลายโดยมีข้าราชการจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่น ๆ รวมจำนวน 94 คน โดยมีสัดส่วนผู้เข้ารับการพัฒนาดังนี้ 1) ข้าราชการจากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประมาณร้อยละ 75 2) จากหน่วยงานอื่นประมาณร้อยละ 25 ซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการ คัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาลำดับสูง พัฒนากำหนดระดับการศึกษาระดับกระทรวงศึกษาธิการ ลำดับสูงในการพัฒนา คือ ลำดับสูงพัฒนากำหนดระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 โดยมีสาระสำคัญได้แก่ 1) ลักษณะของเนื้อหาหลักสูตร เป็นเนื้อหาหลักสูตรพัฒนากำหนดระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ) มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของนักบริหารการศึกษาระดับสูง อย่างเป็นระบบ ดังนี้ (1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (3) การพัฒนานวัตกรรมความรู้ (4) การนำผลการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ 2) โครงสร้างของหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การพัฒนาระบบการทางความคิด ส่วนที่ 2 การนำองค์ความรู้ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ส่วนที่ 3 การพัฒนาการศึกษาของชาติ ส่วนที่ 4 การติดตามผล ทั้งนี้ เพื่อพัฒนากำหนดระดับสูงของกระทรวง ศึกษาธิการ ให้เป็นนักบริหาร ที่มีภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มีวิสัยทัศน์ เป็นบุคคลผู้มีขีดความสามารถสูง (High performance person) มีคุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพ (Professionalism) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ (Public ethos) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethics) และมีสมรรถนะด้านการบริหารที่ดี สามารถนำการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพสามารถรองรับทิศทางและนโยบายการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในยุคโลกาภิวัตน์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์สุขของประชาชน

การทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากมีเป้าหมายและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัดแล้ว กิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญและขาดไม่ได้คือ การประเมิน ซึ่งจะช่วยให้ทราบผลการดำเนินงานว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรจะปรับปรุงขั้นตอนของกิจกรรมในขั้นตอนใด หรือควรยุติล้มเลิกโครงการก่อนที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน องค์กรและประเทศชาติ นอกจากนั้น ในปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารโลกไร้พรมแดนการเปิดเผยข้อมูลการทำงานต่อสาธารณชนเป็นสิ่งที่จำเป็น การประเมินจะช่วยทำให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา จึงทำให้หน่วยงานองค์กรต่างๆ สามารถปรับปรุง พัฒนางานของตนเองให้ก้าวหน้าทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาอย่างรวดเร็วได้ (เชาว์ อินเอย, 2553 : 1) การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่า โดยการค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากชุดกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีระบบมาประกอบการตัดสินใจ ตีค่าผลการดำเนินการนั้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ (เชาว์ อินเอย, 2553 : 4) การประเมินโครงการนั้นมีรูปแบบในการประเมินอย่างหลากหลาย รูปแบบการประเมินถูกกำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและสาระที่ผู้ประเมินต้องการการประเมินโครงการรูปแบบชิปปี้ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) เป็นอีกหนึ่งรูปแบบการประเมินที่ มุ่งให้ได้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ โดยทำการประเมินครอบคลุม 4 ด้าน คือ 1) การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation) 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) 3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) 4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) รูปแบบการประเมินชิปปี้ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของโครงการ ทำให้ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ยังมีการประเมินสรุปเพื่อบ่งชี้

ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ โดยจะให้รายละเอียดของโครงการที่สมบูรณ์ เข้าใจง่าย สะดวกในการนำไปใช้ในการประเมินและสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี จึงเป็นแบบจำลองที่มีผู้นำมาใช้มาก (สำราญ มีแจ้ง 2544 : 9) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะประเมินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 โดยใช้รูปแบบการประเมินชีพของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่ได้รับการยอมรับและรู้จักกันอย่างแพร่หลายโดยทำการประเมินครอบคลุมทุกขั้นตอนของการอบรมในโครงการในครั้งนี้ ตั้งแต่ บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนารูปแบบของโครงการในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รวมถึงการวางแผนการดำเนินงานโครงการในครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิต ของโครงการพัฒนา นักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3

วิธีการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ผู้เข้ารับการพัฒนาในโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 จำนวน 94 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารหน่วยพัฒนา หัวหน้ากลุ่ม ผู้รับผิดชอบและวิทยากรที่ปรึกษาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 รวมทั้งสิ้น 24 คน ซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน

1.2.2 หัวหน้ากลุ่มพัฒนาผู้นำของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน

1.2.3 ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 จำนวน 8 คน

1.2.4 วิทยากรที่ปรึกษาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 จำนวน 12 คน

สำหรับการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 4 คน ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 4 คน และวิทยากรที่ปรึกษาของโครงการ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) แบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ชุด สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา
- 2) แบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารหน่วยพัฒนา หัวหน้ากลุ่มพัฒนาผู้นำ ผู้รับผิดชอบโครงการ ชุดที่ 2 สำหรับวิทยากรที่ปรึกษา
- 3) ประเด็นสนทนากลุ่ม สำหรับผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้รับผิดชอบโครงการ และวิทยากรที่ปรึกษาของโครงการ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.50 ทุกข้อ
2. นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) เป็นแบบสอบถามที่เชื่อถือได้ โดยแสดง ค่าความเชื่อมั่นตามรายละเอียดที่ปรากฏในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ค่า Reliability
1	ด้านบริบท	.90
2	ด้านปัจจัยนำเข้า	.95
3	ด้านกระบวนการ	.95
4	ด้านผลผลิต	.95
รวมทั้งฉบับ		.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถาม ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาความ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแยกแต่ละประเด็น และนำเสนอแบบพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้ากระบวนการดำเนินงาน ผลผลิตของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านบริบท พบว่า โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยจากการสัมภาษณ์

เชิงลึก พบว่าโครงการดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้บริหารและความสามารถของผู้บริหารให้เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ สมรรถนะ คุณธรรมและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการที่จะนำความรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการศึกษาของชาติ อีกทั้งเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมสู่การเลื่อนตำแหน่งในอนาคตที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับสูง กระบวนการเตรียมการภายในโครงการมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับสำนักงาน กพ.

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า วิทยากรในโครงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า โครงการดังกล่าว นำหลักสูตรมาใช้ในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมเทียบเคียงกับหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงของสำนักงาน กพ. และครอบคลุมในด้านการศึกษา รวมถึงวิทยากรบรรยายมีความเหมาะสมเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงระดับชาติ มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับมีประสบการณ์การทำงาน ด้านบริหารและเป็นผู้นำขององค์กร โดยสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ตามกรอบหลักสูตรของโครงการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.3 ด้านกระบวนการ พบว่า ความเอาใจใส่ดูแล การให้คำปรึกษา แนะนำของวิทยากรที่ปรึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการ และบุคลิกภาพของวิทยากรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การดำเนินโครงการมีการวางแผนการจัดการพัฒนาที่เหมาะสม ชัดเจนเริ่มตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร การกำหนดเงื่อนไขในการพัฒนา เตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ บุคลากร และงบประมาณ ผู้รับผิดชอบโครงการมีการประชุมวางแผนในทุกสัปดาห์และทำการสรุปสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการซึ่งการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทั้งก่อนเริ่มการพัฒนาและระหว่างการพัฒนา มีความเหมาะสมโดยก่อนเริ่มกิจกรรมโครงการจะจัดให้มีการปฐมนิเทศ สร้างความรู้จักระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา และสร้างความเข้าใจเบื้องต้นในการเข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาโครงการได้จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การทำกิจกรรมกลุ่ม อีกทั้งในการวัดและประเมินผลการพัฒนาของโครงการดังกล่าวมีความเหมาะสม โดยมีการใช้รูปแบบการประเมินตนเองและผู้เชี่ยวชาญ ระหว่างการเข้ารับการพัฒนาและหลังสิ้นสุดการพัฒนา

1.4 การประเมินด้านผลผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีการพัฒนาในด้านภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีกระบวนการคิดที่รอบด้าน และบางส่วนมีการพัฒนาในด้านการเป็นนักบริหารมืออาชีพ แสดงออกให้เห็นผ่านการทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการพัฒนาในด้านของการมีจิตสาธารณะ ผู้เข้ารับการพัฒนาจะแสดงออกในขณะที่ทำกิจกรรมต่างๆ อาทิ ถ่ายทอดผลงาน การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน โดยมีการแสดงออกถึงการมีจิตอาสาเอื้ออาทรต่อกัน สำหรับในการพัฒนาด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนซึ่งอาจไม่ได้เกิดขึ้นจากการเข้ารับการพัฒนาโดยตรง

1.5 ข้อเสนอแนะการดำเนินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 พบว่า

1.5.1 ด้านบริบท วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย ความต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำ การพัฒนาตามกรอบของหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ และมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ตำแหน่งของผู้เข้ารับการอบรมและประสบการณ์ในการทำงาน, โครงการมีการประชาสัมพันธ์โครงการต่อผู้ที่มีคุณสมบัติอย่างต่อเนื่องและดำเนินการได้อย่างทั่วถึง ตามลำดับ

1.5.2 ด้านปัจจัยนำเข้า ควรปรับปรุงระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้สามารถใช้งานได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็น ห้องอบรม ห้องประชุม รวมถึงห้องพัก, ควรจัดให้มีอุปกรณ์สำหรับให้บริการในการปฏิบัติงานให้มีความเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ควรมีสถานที่ในการปฏิบัติงาน หรือศึกษาค้นคว้า ไว้ให้บริการ อีกทั้ง ควรเปิดห้องสมุดในวันเสาร์- อาทิตย์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูแลไปค้นคว้าหาความรู้ ตามลำดับ รวมถึงจัดให้มีห้องสำหรับให้บริการแก่ผู้เข้ารับการอบรม เช่น ห้องพักผ่อนสำหรับผู้เข้ารับการพัฒนาดูแลทำกิจกรรมร่วมกันหลังจากเสร็จสิ้นการเข้ารับการพัฒนาดูแลในแต่ละวัน ห้องสำหรับศึกษาค้นคว้าในช่วงเวลาว่าง ผู้รับผิดชอบโครงการต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ ทักษะองค์ความรู้และมีความสามารถด้านวิชาการ

1.5.3 ด้านกระบวนการ ควรปรับปรุงวันในการอบรม เช่น จัดให้มีการอบรมในวันพฤหัสบดี ศุกร์ เสาร์ และหยุดวันอาทิตย์หนึ่งวัน/หนึ่งวันต่อสัปดาห์ ดำเนินการพัฒนาในวันปกติ ไม่ใช้วันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ หรือดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น อาทิตย์ละห้าวัน เดือนละสองอาทิตย์, ควรปรับลดสถานที่ศึกษาดูงานลง เพื่อให้มีเวลาในการศึกษาในเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งทำให้มีเวลาได้เรียนรู้พื้นที่ ผู้คน และวัฒนธรรมของจังหวัดที่ไปศึกษาดูงานด้วย, ควรเน้นการทำกิจกรรมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มาก มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หรือการเรียนรู้จากสภาพจริง, ในกิจกรรมการจัดทำรายงานส่วนบุคคล (Individual Study : IS) และการจัดทำรายงานกลุ่ม (Group Project : GP) ควรปรับเป็นรายงานในลักษณะอื่นอาจเป็นการวิเคราะห์ แสดงความเห็น ตามลำดับ ทั้งนี้ ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยมากขึ้น และจัดให้มีการสัมมนาผู้เข้ารับการพัฒนาดูแลจากอบรมไปแล้ว 1 ปี ทุกรุ่น รวมถึงจัดตั้งสมาคมนักบริหารการศึกษาระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเชิญผู้ที่ผ่านการอบรมมาเป็นสมาชิก เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ในการบริหารการศึกษาให้เป็นรูปธรรม

1.5.4 ด้านผลผลิต การพัฒนาครั้งนี้ได้เพิ่มพูนองค์ความรู้ มุมมอง ประสบการณ์ วิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนได้รับประสบการณ์และแนวทางในการแก้ไขปัญหาในองค์กร ตลอดจนได้สร้างความเป็นเครือข่าย

2. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ) รุ่นที่ 3 รายละเอียด ดังนี้

2.1 ควรกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาของหลักสูตร ควรกำหนดให้ต่อเนื่องเป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือน ไม่ควรกำหนดเป็นช่วงวัน

2.2 จัดเตรียม สื่อ อุปกรณ์ ให้มีความเพียงพอ สำหรับอำนวยความสะดวกในการใช้งานและสืบค้นข้อมูล ให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาดูแล

2.3 ปรับสัดส่วนกิจกรรมการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิตของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 ประกอบด้วย

1.1 ด้านบริบท ของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 3 มีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้บริหารและความสามารถของผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ สมรรถนะ คุณธรรมและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการที่จะนำความรู้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการศึกษาของชาติ อีกทั้งเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมสู่การเลื่อนตำแหน่งในอนาคตซึ่งมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับสูง กระบวนการเตรียมการภายในโครงการมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับสำนักงาน กพ. ซึ่งสอดคล้องกับยวดี ตั้งคำ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ด้านบริบท พบว่าโดยเห็นด้วยมากที่สุด ในวัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้บริหารโครงการมีความเหมาะสม และเป็นผู้มีความรู้และทักษะ ในการบริหารโครงการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รวมทั้ง โครงการดังกล่าวได้มีการนำหลักสูตรมาใช้ในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมเทียบเคียงกับหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงของสำนักงาน กพ. และครอบคลุมในด้านการศึกษา รวมถึงวิทยากรบรรยายมีความเหมาะสม เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงระดับชาติมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับมีประสบการณ์การทำงานด้านบริหารและเป็นผู้นำขององค์กร โดยสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ตามกรอบหลักสูตรของโครงการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับเฉลิมพล วิชา (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมค่ายพุทธบุตรวัดพระศรีอารย์ ตำบลบ้านเลือก อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านปัจจัยนำเข้าผลการวิจัยพบว่า พระวิทยากรมีความรู้ในหลักธรรมและสามารถถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ

1.3 ด้านกระบวนการ พบว่า ความเอาใจใส่ดูแล การให้คำปรึกษา แนะนำของวิทยากรที่ปรึกษาและผู้รับผิดชอบโครงการ และบุคลิกภาพของวิทยากรมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยการดำเนินโครงการมีการวางแผนการจัดการพัฒนาที่เหมาะสม ชัดเจน เริ่มตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร การกำหนดเงื่อนไขเวลาในการพัฒนา เตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ บุคลากร และงบประมาณ ผู้รับผิดชอบโครงการมีการประชุมวางแผนในทุกสัปดาห์และทำการสรุปสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทั้งก่อนเริ่มการพัฒนาและระหว่างการพัฒนามีความเหมาะสม โดยก่อนเริ่มกิจกรรมโครงการจะจัดให้มีการปฐมนิเทศ สร้างความรู้จักระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนาและสร้างความเข้าใจในเบื้องต้น ในการเข้ารับการ พัฒนา โดยระหว่างการพัฒนาโครงการได้จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การทำกิจกรรมกลุ่ม รวมไปถึงการวัดและประเมินผลการพัฒนาของโครงการดังกล่าวมีความเหมาะสม โดยมี

การใช้รูปแบบการประเมินตนเองและผู้เชี่ยวชาญ ระหว่างการเข้ารับการพัฒนาและหลังสิ้นสุดการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 18 ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2552) ในเรื่อง มาตรฐานการพัฒนา ด้านวิทยากรและวิทยากรที่เลี้ยงต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมมีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการทางการบริหารการศึกษา และเรื่องที่เกี่ยวข้องมีความรับผิดชอบการพัฒนา และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการพัฒนา รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาโดยเน้นผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นสำคัญ

1.4 การประเมินด้านผลผลิต พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยผู้เข้ารับการพัฒนามีการพัฒนาในด้านภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีกระบวนการคิดที่รอบด้าน และบางส่วนมีการพัฒนาในด้านการเป็นนักบริหารมืออาชีพ แสดงออกให้เห็นผ่านการทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการพัฒนาในด้านของการมีจิตสาธารณะ ผู้เข้ารับการพัฒนายจะแสดงออกในขณะที่ทำกิจกรรมต่างๆ อาทิ ถ่ายทอดผลงาน การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน โดยมีการแสดงออกถึงการมีจิตอาสา เอื้ออาทรต่อกัน สำหรับในการพัฒนา ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคน ซึ่งอาจไม่ได้เกิดขึ้นจากการเข้ารับการพัฒนาโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับวิเชียร นามพรหม (2547 : 10) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคลากรก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือจะแต่งตั้ง และเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ) รุ่นที่ 3

จากการสรุปผลการวิจัย พบว่า การดำเนินโครงการควรมีการปรับปรุง พัฒนา เพื่อให้เกิดการดำเนินงานในโครงการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีสิ่งที่ต้องปรับปรุง พัฒนา คือ 1. ควรกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาให้มีความต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาของหลักสูตร 2. จัดเตรียม สื่อ อุปกรณ์ ให้มีความเพียงพอ สำหรับอำนวยความสะดวกในการใช้งานและสืบค้นข้อมูล 3. ปรับสัดส่วนกิจกรรมการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับสมบุญ ทิพรังศรี (2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งระบุว่ารูปแบบกระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้ คือ การตรวจสอบข้อมูลผู้บริหาร การหาความจำเป็นโดยตรวจสอบข้อมูลภูมิปัญญา วุฒิ สาขาวิชาที่เรียน ประสบการณ์ ผลงานดีเด่นหรือองค์ประกอบอื่น ๆ และกำหนดแผนการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตร วิทยากร กำหนดขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา การจัดลำดับความจำเป็นด้วยการสำรวจข้อมูลสารสนเทศ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมหาความจำเป็นเชื่อมโยงกัน จัดเตรียมเอกสาร วิธีการพัฒนาและกำหนดกิจกรรมการพัฒนาโดยปรับปรุงวิธีการและหลักสูตรให้เหมาะสมโดยให้องค์กรภายนอกมาร่วมฝึกอบรม สอดคล้องกับชิตชัย ช่างสมบูรณ์ (2546 : 136) ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งระบุว่าวิทยากร วิทยากรที่เลี้ยง ผู้บริหารโครงการ โสตทัศนูปกรณ์ สื่อ การฝึกอบรม ห้องสมุด การบริการ สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความพร้อมและเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเป็น

เพราะในการดำเนินกิจกรรมมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดเตรียมไว้เพียงพอต่อความต้องการ มีคุณภาพดี ทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจได้รวดเร็วและชัดเจน สร้างความเข้าใจไม่ให้เกิดข้อสงสัยในการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านบริบท การดำเนินโครงการควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรูปธรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ เพื่อให้ขั้นตอนการเตรียมการดำเนินการเป็นไปอย่างมีทิศทาง
2. ด้านปัจจัยนำเข้า สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและเตรียมความพร้อมในด้านของปัจจัยนำเข้าให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการบริหารงานโครงการ อาทิ การปรับปรุงระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้สามารถใช้งานได้อย่างทั่วถึง จัดให้มีอุปกรณ์สำหรับให้บริการในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีสถานที่สำหรับปฏิบัติงานหรือศึกษาค้นคว้าของผู้เข้ารับการพัฒนา เปิดบริการห้องสมุดในวันที่ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้ารับการพัฒนารวมถึงผู้รับผิดชอบต้องหมั่นพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ทักษะและองค์ความรู้ให้มีความเป็นนักวิชาการ
3. ด้านกระบวนการ ในการดำเนินโครงการควรกำหนดวันดำเนินการพัฒนาในวันปกติหลีกเลี่ยงวันหยุดราชการ เน้นการทำกิจกรรมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มาก กำหนดให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กำหนดให้มีการศึกษาดูงานเพียง 1 – 2 แห่งต่อวันเพื่อให้ผู้เข้ารับพัฒนามีเวลาในการศึกษาเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น รวมถึงดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ
4. ด้านผลผลิต ในการดำเนินโครงการผู้รับผิดชอบโครงการควรมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนา นำองค์ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนานำไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อใช้ในพัฒนาองค์กรของตนเอง และดำรงความเป็นเครือข่ายต่อกันไว้เพื่อการพัฒนางาน ติดต่อประสานงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนานักบริหารระดับสูงเป็นการต่อยอดเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามความต้องการของผู้บริหาร ในรูปแบบที่หลากหลาย
2. ควรมีการวิจัยติดตามประเมินผลโครงการเมื่อโครงการสิ้นสุดลงเพื่อติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาองค์กรในรูปแบบการประเมิน CIPPIEST
3. ควรมีการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนานักบริหารระดับสูงระหว่างกระทรวงอื่นๆ ที่มีรูปแบบการพัฒนาที่แตกต่างกันเพื่อค้นหาปัจจัยร่วมของความสำเร็จ และปัจจัยที่ผันแปรตามรูปแบบการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทวี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- เฉลิมพล วิชา. (2552). “การประเมินโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมค่ายพุทธบุตรวัดพระศรีอารย์ ตำบลบ้านเลือก อำเภोधุมบวร จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชิดชัย ช่างสมบุญ. (2546). “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และผู้เกี่ยวข้องในโครงการฝึกอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- เชาว์ อินโย. (2553). **การประเมินโครงการ Program Evaluation**. กรุงเทพฯ: บริษัทวี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). **การประเมินโครงการทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: นิชนแอตเวอร์ซิงก์.
- สมบูรณ์ ทิพวงศ์. (2547). “รูปแบบการพัฒนากระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2555)**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2555). คู่มือหลักสูตรพัฒนานักบริหารการศึกษา ระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศธ.) รุ่นที่ 2.
- มานิตย์ จุมปา. (2550). **คำอธิบายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550)**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- ยุวดี ตั้งคำ. (2547). “การประเมินโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- รุ่ง แก้วแดง. (2530). “นโยบายการพัฒนาบุคคลเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา” ในคู่มือบริหารโครงการฝึกอบรม. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- วิเชียร นามพรหม. (2547). “การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.