

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายงานการวิจัยการประเมินผลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๗ มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๗

2. เพื่อประเมินผลระดับคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๗

3. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๗

4. เพื่อประเมินผลลัพธ์การพัฒนาโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๗

ดังนั้น จึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๗ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1)

ตอนที่ 2 ผลการประเมินผลระดับคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๗ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๗ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 3)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลลัพธ์การพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๗ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 4)

ตอนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)
รุ่นที่ 7 (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1)

การพัฒนาตามนักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 มีผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 61 คน ซึ่งมาจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการนอกกระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานภาคเอกชน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา จำแนกตามสังกัด

ที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ		52	85.25
1	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม)	5	8.20
2	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	1	1.64
3	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2	3.28
4	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	9	14.75
5	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	10	16.39
6	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	20	32.79
7	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	2	3.28
8	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	3	4.92
สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ		9	14.75
9	สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	1	1.64
10	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	1	1.64
11	กระทรวงวัฒนธรรม	1	1.64
12	กรมสอบสวนคดีพิเศษ	1	1.64
13	สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	1	1.64
14	สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	1	1.64
15	องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี	1	1.64
16	สถานศึกษา / วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน	2	3.28
รวมทั้งสิ้น		61	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งหมดจำนวน 61 คน ส่วนใหญ่จำนวน 52 คน หรือร้อยละ 85.25 อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เหลือจำนวน 9 คน หรือร้อยละ 14.75 เป็นบุคลากรสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้เข้ารับการพัฒนาที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 52 คน พบว่า เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด จำนวน 20 คน (ร้อยละ 32.79 ของกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งหมด) รองลงมาคือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 คน (ร้อยละ 16.39) รองลงมาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 9 คน (ร้อยละ 14.75) รองลงมาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (เดิม) จำนวน 5 คน (ร้อยละ 8.20) รองลงมาคือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.92) รองลงมาคือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.28) รองลงมาได้แก่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.28) สุดท้ายคือสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.64)

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้เข้ารับการพัฒนาที่สังกัดหน่วยงานอื่น พบว่า เป็นบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ กระจายกันไป แต่ละแห่งไม่เกินหน่วยละ 1-2 คน ดังนี้ เป็นบุคลากรสถานศึกษา/วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 ของจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งหมด ที่เหลือหน่วยละ 1 คน (ร้อยละ 1.64) เท่ากัน สังกัดหน่วยงานต่อไปนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4.2 ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา

รายที่	ส่วนที่ 1		ส่วนที่ 2				ส่วนที่ 3	ส่วนที่ 4
	เวลา (ร้อยละ)		ค่าเฉลี่ย (μ)				ค่าเฉลี่ย	การอนุมัติจาก คณะกรรมการ อำนวยการ
	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2	IS	GP	ศึกษาดูงาน	IDP	ความประพฤติ	
1	100	87.56	3.94	3.94	4.41	ผ่าน	4.59	ผ่าน
2	100	96.34	3.77	4.16	4.41	ผ่าน	4.43	ผ่าน
3	100	91.95	4.07	4.14	4.46	ผ่าน	4.77	ผ่าน
4	100	98.54	4.02	3.97	4.46	ผ่าน	4.40	ผ่าน
5	100	94.88	4.42	4.07	4.44	ผ่าน	4.88	ผ่าน
6	100*	89.02	3.90	4.14	4.46	ผ่าน	4.61	ผ่าน
7	100	100	3.94	3.94	4.41	ผ่าน	4.68	ผ่าน
8	100	89.76	4.24	4.03	4.42	ผ่าน	4.70	ผ่าน
9	100	93.41	3.95	4.16	4.41	ผ่าน	4.44	ผ่าน
10	100	89.76	4.22	4.03	4.42	ผ่าน	4.58	ผ่าน
11	100	94.14	4.28	4.03	4.42	ผ่าน	4.70	ผ่าน
12	100	98.54	4.35	3.97	4.46	ผ่าน	4.41	ผ่าน
13	100	97.07	4.06	3.94	4.41	ผ่าน	4.65	ผ่าน
14	100	90.49	4.19	4.07	4.44	ผ่าน	4.64	ผ่าน
15	100	94.14	3.85	4.16	4.41	ผ่าน	4.50	ผ่าน
16	100	97.80	4.28	3.97	4.46	ผ่าน	4.42	ผ่าน
17	100	100	3.99	4.14	4.46	ผ่าน	4.84	ผ่าน

รายที่	ส่วนที่ 1		ส่วนที่ 2				ส่วนที่ 3	การอนุมัติจาก คณะกรรมการ อำนวยการ
	เวลา (ร้อยละ)		ค่าเฉลี่ย (μ)				ค่าเฉลี่ย	
	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2	IS	GP	ศึกษาดูงาน	IDP	ความประพฤติ	
18	100	94.14	4.18	4.07	4.44	ผ่าน	4.88	ผ่าน
19	100	97.80	3.82	4.14	4.46	ผ่าน	4.75	ผ่าน
20	100	96.83	3.88	3.94	4.41	ผ่าน	4.63	ผ่าน
21	100	97.07	3.76	4.16	4.41	ผ่าน	4.43	ผ่าน
22	100	95.61	4.28	4.03	4.42	ผ่าน	4.60	ผ่าน
23	100	100	4.19	3.97	4.46	ผ่าน	4.41	ผ่าน
24	100	97.07	4.13	4.07	4.44	ผ่าน	4.79	ผ่าน
25	100	100	3.93	4.16	4.41	ผ่าน	4.53	ผ่าน
26	100	91.21	3.90	3.94	4.41	ผ่าน	4.69	ผ่าน
27	100	98.54	4.07	4.16	4.41	ผ่าน	4.68	ผ่าน
28	100	89.02	3.97	4.14	4.46	ผ่าน	4.76	ผ่าน
29	100	94.14	4.55	4.03	4.42	ผ่าน	4.82	ผ่าน
30	100	96.34	4.23	4.07	4.44	ผ่าน	4.86	ผ่าน
31	100	94.14	4.21	3.94	4.41	ผ่าน	4.68	ผ่าน
32	100	92.68	4.20	4.14	4.46	ผ่าน	4.77	ผ่าน
33	100	100	4.19	4.16	4.41	ผ่าน	4.63	ผ่าน
34	100	92.68	4.17	4.16	4.41	ผ่าน	4.66	ผ่าน
35	100	97.07	4.37	4.03	4.42	ผ่าน	4.72	ผ่าน
36	100	92.68	4.25	4.07	4.44	ผ่าน	4.82	ผ่าน
37	100	95.61	4.09	3.94	4.41	ผ่าน	4.63	ผ่าน
38	100	94.83	4.10	3.94	4.41	ผ่าน	4.63	ผ่าน
39	100	94.88	4.20	4.03	4.42	ผ่าน	4.63	ผ่าน
40	100	96.34	4.10	3.97	4.46	ผ่าน	4.38	ผ่าน
41	100	90.49	4.22	3.97	4.46	ผ่าน	4.56	ผ่าน
42	100	94.14	4.20	4.16	4.41	ผ่าน	4.39	ผ่าน
43	100	100	4.20	4.03	4.42	ผ่าน	4.82	ผ่าน
44	100	86.83	4.30	4.07	4.44	ผ่าน	4.79	ผ่าน
45	100	100	4.18	4.07	4.44	ผ่าน	4.83	ผ่าน
46	100	87.56	4.00	4.14	4.46	ผ่าน	4.75	ผ่าน
47	100	98.54	4.29	3.97	4.46	ผ่าน	4.43	ผ่าน
48	100	90.49	3.77	4.14	4.46	ผ่าน	4.73	ผ่าน
49	100	92.68	4.20	4.07	4.44	ผ่าน	4.78	ผ่าน
50	100	87.56	4.22	3.94	4.41	ผ่าน	4.70	ผ่าน
51	100	91.95	4.45	4.07	4.44	ผ่าน	4.81	ผ่าน
52	100	96.34	4.63	4.14	4.46	ผ่าน	4.79	ผ่าน
53	100	100	4.35	4.03	4.42	ผ่าน	4.78	ผ่าน

รายชื่อ	ส่วนที่ 1		ส่วนที่ 2				ส่วนที่ 3	ส่วนที่ 4
	เวลา (ร้อยละ)		ค่าเฉลี่ย (μ)				ค่าเฉลี่ย	การอนุมัติจาก คณะกรรมการ อำนวยการ
	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 2	IS	GP	ศึกษาดูงาน	IDP	ความประพฤติ	
54	100	85.37	4.25	3.94	4.41	ผ่าน	4.63	ผ่าน
55	100	86.10	4.07	4.16	4.41	ผ่าน	4.57	ผ่าน
56	100	100	3.95	4.14	4.46	ผ่าน	4.77	ผ่าน
57	100	98.54	4.25	3.97	4.46	ผ่าน	4.47	ผ่าน
58	100	81.70	-	4.03	4.42	ผ่าน	4.53	ไม่ผ่าน
59	100	100	4.33	3.97	4.46	ผ่าน	4.47	ผ่าน
60	100	100	4.06	4.14	4.46	ผ่าน	4.78	ผ่าน
61	100	93.90	4.35	3.97	4.46	ผ่าน	4.45	ผ่าน
เฉลี่ย	ร้อยละ 100.0	94.49	4.10	4.05	4.43	100.0	4.64	ร้อยละ 98.36

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบและรายละเอียดในการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาระหว่างปี 2558-2562 ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ระยะเวลาการพัฒนาแต่ละช่วงของระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร (ช่วงที่ 1 ร้อยละ 100) ช่วงที่ 2 – 5 (ร้อยละ 80) องค์ประกอบที่ 2 ผลงานการศึกษารายงานทางวิชาการ 4 รายการ ได้แก่ รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS) รายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project: GP) รายงานการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายงานผลการพัฒนาตนเองตาม IDP (Individual Development Plan) องค์ประกอบที่ 3 ความประพฤติการปฏิบัติงานมีความประพฤติเหมาะสมตลอดระยะเวลาการพัฒนา องค์ประกอบที่ 4 ผ่านการพิจารณาและได้รับอนุมัติให้สำเร็จการพัฒนาจากคณะกรรมการอำนวยการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ระยะเวลาการพัฒนาแต่ละช่วงของระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร ในช่วงที่ 1 ผู้เข้ารับการพัฒนารับการพัฒนาทุกคนเต็มเวลา คือร้อยละ 100 สำหรับในช่วงการพัฒนาที่ 2 ผู้เข้ารับการพัฒนามีระยะเวลาในการพัฒนาระหว่าง ร้อยละ 81.70 – 100 โดยรวมมีระยะเวลาพัฒนาโดยเฉลี่ยร้อยละ 94.49

องค์ประกอบที่ 2 ผลงานการศึกษารายงานทางวิชาการ 4 รายการ ได้แก่ รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS) รายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project: GP) รายงานการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายงานผลการพัฒนาตนเองตาม IDP (Individual Development Plan)

2.1 รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS) ผู้เข้ารับการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด (μ) 3.76 คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด (μ) 4.63 คะแนนโดยเฉลี่ย 4.10

2.2 รายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project: GP) ผู้เข้ารับการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด (μ) 3.94 คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด (μ) 4.16 คะแนนโดยเฉลี่ย 4.05

2.3 รายงานการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้เข้ารับการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด (μ) 4.41 คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด (μ) 4.46 คะแนนโดยเฉลี่ย 4.43

2.4 รายงานผลการพัฒนาตนเองตาม IDP (Individual Development Plan) ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับการประเมินให้ผ่านทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

องค์ประกอบที่ 3 ความประพฤติกการปฏิบัติตนมีความประพฤติเหมาะสมตลอดระยะเวลาการพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด (μ) 4.38 คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสุด (μ) 4.88 คะแนนโดยเฉลี่ย 4.64

องค์ประกอบที่ 4 ผ่านการพิจารณาและได้รับอนุมัติให้สำเร็จการพัฒนาจากคณะกรรมการอำนวยการ จากการประชุมคณะกรรมการอำนวยการหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 ครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 27 กรกฎาคม 2560 ณ ห้องประชุมสอาด พิมพ์สวัสดิ์ ชั้น 9 อาคารรัชมังคลาภิเษก กระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาให้ผู้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 จำนวน 61 คน ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนาของหลักสูตรฯ จำนวน 60 คน และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน 1 คน เนื่องจากรายผลงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS) ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ตามมาตรฐานของหลักสูตร จึงมีผู้สำเร็จการพัฒนาตามหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 98.36

ตอนที่ 2 ผลการประเมินผลระดับคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2)

การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ตามประเด็นที่เฉพาะเจาะจงจากผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีฝ่ายประเมินผลโครงการเป็นผู้ดำเนินการสนทนา เป็นผู้คอยซักถามประเด็นเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในประเด็นต่างๆ ได้ครอบคลุม ละเอียดลึกซึ่ง โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นตัวแทนของกลุ่ม GP แต่ละกลุ่ม ๆ ละ 2 คน รวมครั้งละ 12 คน สับเปลี่ยนกันมาให้ข้อมูลไม่ซ้ำกัน ตลอดช่วงระยะเวลาการพัฒนา ประมาณ 3 สัปดาห์ต่อครั้ง จำนวน 5 ครั้ง ตลอดระยะเวลาพัฒนา (Formative Evaluation) ได้แก่ ครั้งที่ 1 วันที่ 16 มีนาคม 2560 ครั้งที่ 2 วันที่ 20 เมษายน 2560 ครั้งที่ 3 วันที่ 18 พฤษภาคม 2560 ครั้งที่ 4 วันที่ 15 มิถุนายน 2560 ครั้งที่ 5 วันที่ 20 กรกฎาคม 2560 และหลังสิ้นสุดการพัฒนาไปแล้ว 3 เดือน (Summative Evaluation) วันที่ 20 ธันวาคม 2560

ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำไปปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนาในหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นการค้นหาคำตอบให้เกิดความชัดเจนในเชิงคุณภาพ ในประเด็นเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประโยชน์ที่ได้รับ การนำความรู้ไปใช้ ประเมินวิทยากร รวมทั้งการจัดทำ การศึกษาส่วนบุคคล

(Individual Study: IS) การศึกษากลุ่ม (Group Project: GP) การพัฒนาตนเองตามแผน (Individual Development Plan: IDP) กิจกรรมการศึกษาดูงาน กิจกรรมลูกเสือ และกิจกรรม อนุรักษ์ธรรมชาติ

ผลการสนทนากลุ่ม (Formative Evaluation)

ผลการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 1

ประเด็นสอบถามความคิดเห็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาตามหลักสูตร ช่วงที่ 1 ณ จังหวัดเพชรบุรี ระหว่างวันที่ 5-10 มีนาคม 2560

ผลการติดตามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนจากการเก็บข้อมูล โดยการสนทนากลุ่มครั้งนี้พอสรุปได้ว่าการพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ รุ่นที่ 7 ในช่วงแรกของการพัฒนา ถือว่าประสบความสำเร็จในระดับมาก ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพร้อมทั้ง กระบวนการคิด กระบวนการเรียนรู้ ตามภารกิจที่ถูกกำหนดไว้ในหลักสูตร สามารถเรียนรู้ร่วมกัน เป็นกลุ่ม เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการหลักสูตร สามารถกำหนดรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับตนเองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการ พัฒนาเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร วิธีการดำเนินการต่าง ๆ ของโครงการ และแนวทางการ ปฏิบัติตนเองและกลุ่มเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อสร้าง ความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกัน และความคุ้นเคยระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนากับ ผู้รับผิดชอบโครงการ มีความรู้พื้นฐานของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องใช้กระบวนการคิด อย่างเป็นระบบ การคิดแบบมีเหตุมีผล (Rational Thinking) การคิดเชิงกลยุทธ์ในการทำงาน (Strategic Thinking) รวมทั้งการแสวงหาข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันวิเคราะห์ความจำเป็นหรือ ความต้องการของตนเองและ การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการเรียนรู้และการทำ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองและคิดร่วมกันในระหว่างการพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วม รับผิดชอบในการบริหารหลักสูตร และในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดหลักสูตร กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการบูรณาการผสมผสาน คณะวิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูง เป็นตัวแบบที่ดี

ผลการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 2

ประเด็นสอบถามความคิดเห็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาตามหลักสูตร ระยะที่ 2 ตั้งแต่ สัปดาห์ที่ 1 ระหว่างวันที่ 16 - 18 มีนาคม 2560 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สัปดาห์ที่ 2 การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูง ระหว่าง วันที่ 20-25 มีนาคม 2560 สัปดาห์ที่ 3 ระหว่างวันที่ 30 มีนาคม-1 เมษายน 2560 และสัปดาห์ที่ 4 ระหว่างวันที่ 7 - 9 เมษายน 2560 ณ สถาบันพัฒนาผู้นำเครือข่ายครูใจรัก

ผลการติดตามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนจากการเก็บข้อมูล โดยการสนทนากลุ่มครั้งนี้พอสรุปได้ว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความพอใจในเรื่องวิทยากร หลักสูตร รู้จัก แบ่งเวลามากขึ้น นอกจากจะได้พัฒนาตนเองตามหลักสูตรแล้ว ได้ประเด็นอื่นด้วยได้รับประโยชน์ใน การพัฒนาตนเอง องค์ความรู้ใหม่ ๆ จากประสบการณ์ แต่เครียดเรื่องงาน ภาระ ผู้เข้ารับการ พัฒนา ชื่นชมเป็นหลักสูตรที่ดี วิทยากรส่วนมากมีอาชีพ เช่น ดร. จีระ หงส์คารมย์ ดร. สุเมธ แสงนิมมวล ทำให้เปลี่ยนแปลงตัวเองบริหารเวลาตัวเอง คิดเชิงบวก การอบรมลูกเสือทำให้เกิดความผูกพัน เป็น

เครือข่ายการทำงานร่วมกันมากขึ้น แต่มีผู้เข้ารับการพัฒนางานท่านเห็นว่า ดำเนินการพัฒนาดังแต่เวลาเช้าจนดึก ทำให้หนักไป อยากให้มีช่วงเย็นได้ออกกำลังกายบ้างมีจำนวนเล็กน้อยที่ให้ความเห็นว่าหลักสูตรมีบางวิชาใกล้เคียงกันสำหรับเรื่องการทำรายงานการศึกษารายบุคคลและรายงานการศึกษากลุ่มผู้เข้าอบรมรู้สึกเครียดเพราะต้องทำงานในหลายหน้าที่และบริหารเวลาไม่ถูก แต่ถือว่าหลักสูตรสร้างความอดทน สร้างระบบการทำงานที่ดีขึ้น การเข้ารับการอบรมถือว่าเป็นช่วงที่ได้มาเรียนรู้ในการบริหารเวลา ได้องค์ความรู้และเพื่อนใหม่ ๆ ประสบการณ์จากการไปศึกษาดูงาน เป็นต้น

ผลการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 3

ประเด็นสอบถามความคิดเห็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาตามหลักสูตร ระยะที่ 2 ตั้งแต่สัปดาห์ที่ 5 ระหว่างวันที่ 20 - 22 เมษายน 2560 สัปดาห์ที่ 6 ระหว่างวันที่ 27 - 29 เมษายน 2560 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสัปดาห์ที่ 7 ศึกษาดูงานต่างจังหวัด ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 - 5 พฤษภาคม 2560

ผลการติดตามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาจากการเก็บข้อมูล โดยการสนทนากลุ่มครั้งนี้พอสรุปได้ว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความเห็นว่า จากการเข้ารับการพัฒนาในภาพรวมในทุกวิทยากรได้สร้างความพึงพอใจคือ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ปรับวิสัยทัศน์ และได้ข้อคิดที่หลากหลาย จากวิทยากรมืออาชีพ ได้มีการซักถามและค้นหาคำตอบจากประสบการณ์ตรงของวิทยากร โดยมีการยกกรณีตัวอย่างมาเล่าให้ฟัง ซึ่งวิทยากรแต่ละท่านมีองค์ความรู้สูงและมีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญในแต่ละด้านตามเนื้อหาที่มาสอน โดยเฉพาะเรื่องกฎระเบียบ และกฎหมายสำคัญๆ ที่นักบริหารจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนัก และสามารถนำไปปรับใช้ให้ถูกวิธี อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้รับการพัฒนานี้จะนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคต

วิทยากรมีการบรรยายและถ่ายทอดประสบการณ์ได้อย่างดีเยี่ยม มีองค์ความรู้สูงซึ่งมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน วิทยากรที่ปรึกษามีบุคลิกที่ดีให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ทีมบริหารโครงการมีการให้ข้อมูลตลอดเวลา มีความเอาใจใส่ทุ่มเทต่อการทำงานในการจัดการอบรมอย่างเต็มที่

ในส่วนของการดูงานทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงนอกเหนือจากการพัฒนาในห้องเรียนได้มีโอกาสซักถามปัญหาต่างๆ ที่ต้องการรู้เพิ่มเติม มีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในบริบทต่างๆ เช่นไปศึกษาบรรยากาศของท้องถิ่น และชิมอาหารท้องถิ่นที่แตกต่างออกไป

สำหรับข้อเสนอแนะในภาพรวม สรุปได้ว่าพอใจในทุกกิจกรรม และพอใจวิทยากรทุกท่าน มีส่วนน้อยที่ขอให้วิทยากร (บางท่าน) เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น และอยากให้เพิ่มวิทยากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีวิสัยทัศน์ มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับ เพื่อจะได้เห็นวิสัยทัศน์ของวิทยากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่เป็นคนเก่ง และมีประสบการณ์ที่ดีด้วย

ผลการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 4

ประเด็นสอบถามความคิดเห็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาตามหลักสูตร ระยะที่ 2 ตั้งแต่สัปดาห์ที่ 8 ระหว่างวันที่ 18 - 20 พฤษภาคม 2560 สัปดาห์ที่ 9 ระหว่างวันที่ 25 - 27 พฤษภาคม 2560 สัปดาห์ที่ 10 ระหว่างวันที่ 1 - 3 มิถุนายน 2560 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสัปดาห์ที่ 11 ศึกษาดูงานประเทศจีน ระหว่างวันที่ 4 - 9 มิถุนายน 2560

ผลการติดตามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาจากการเก็บข้อมูล โดยการสนทนากลุ่มครั้งนี้พอสรุปได้ว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความเห็นว่า การจัดตารางการให้องค์ความรู้ดีมาก ครบถ้วนสมบูรณ์ครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งเนื้อหาที่เรียนสามารถนำไปเป็นแบบอย่าง หรือประยุกต์ใช้กับงานของตนเองได้เป็นอย่างดี ทีมบริหารโครงการเอาใจใส่ผู้อบรมอย่างดี ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ และอยู่ร่วมอบรมตลอดเวลาวิทยากรโดยรวมดีมาก มีความรู้ย่างลึกซึ้งในแต่ละศาสตร์ มีข้อมูลและเอกสารที่ดี มีการถ่ายทอดจากประสบการณ์ตรง บางครั้งสอดแทรกแนวคิดและปรัชญาต่างๆ มีการเปิดโอกาสให้ซักถาม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมองเห็นภาพ คล้อยตาม และเข้าใจได้เป็นอย่างดีการดูงานในภาพรวมดี ทีมบริหารโครงการจัดเตรียมความพร้อม ในด้านต่างๆ ดีมาก ได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างเต็มที่ แม้จะมีปัญหาเล็กน้อยในเรื่องของ ภาษา แต่ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี มีความท้าทาย และยังทำให้ผู้รับการอบรมได้รู้จักกันมากขึ้น ผู้เข้ารับการพัฒนางานท่านที่ให้ข้อเสนอแนะในภาพรวมสิ่งที่อยากให้ปรับปรุงเล็กน้อยคือ อยากให้ เปลี่ยนวิทยากรบางท่านให้มีคุณสมบัติตรงกับเนื้อหาที่สอน และปรับเนื้อหาให้ทันสมัยมากขึ้น การดูงานควรไปด้วยกันทั้งหมดไม่แยกกลุ่ม และควรมีการแนะนำก่อนไปล่วงหน้าหลายๆ วัน เพื่อให้ เตรียมตัวได้ทัน

ผลการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 5

ประเด็นสอบถามความคิดเห็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาตามหลักสูตร ระยะที่ 2 ตั้งแต่สัปดาห์ที่ 12- 14 ระหว่างวันที่ 15 - 17 มิถุนายน 2560ระหว่างวันที่ 22 -24 มิถุนายน 2560 และระหว่างวันที่ 27 มิถุนายน - 1 กรกฎาคม 2560ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้ง สัปดาห์ที่ 15 การศึกษาดูงานต่างจังหวัด ระหว่างวันที่ 3 - 7 กรกฎาคม 2560และสัปดาห์ที่ 16 ระหว่างวันที่ 13 -15 กรกฎาคม 2560ณ สถาบันพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ผลการติดตามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาจากการเก็บข้อมูล โดยการสนทนากลุ่มครั้งนี้พอสรุปได้ว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตรในภาพรวมระดับปานกลางถึงมาก เพราะได้พัฒนาตนเองตามหลักสูตรซึ่งได้รับประโยชน์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้ต่อไป ทั้งยังได้เพิ่มเครือข่ายของการทำงานจาก ภายนอกหน่วยงานของตนเองได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนากระบวนการคิด อีกทั้งสามารถ นำเอางานที่ทำประจำมาเป็นหัวข้อในการศึกษาส่วนบุคคล ทำให้สามารถพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ ให้ดียิ่งขึ้น ได้รับความรู้ที่หลากหลาย เนื้อหาองค์ความรู้ครอบคลุมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และ ยังครอบคลุมในระดับนโยบายที่แตกต่างกันกระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนแบบเข้มข้นต่อเนื่อง

การฝึกปฏิบัติโดยกระบวนการ IS, GP และ IDP ทำให้จุดประกายความคิดทำให้เกิดประเด็นที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ วิทยากรทุกคน รวมทั้งคณะทำงานเอาใจใส่ผู้เข้ารับการอบรมดีมาก ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจ เห็นประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรนี้ อันจะเป็นรากฐานของการเติบโตไปเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเห็นได้จากการที่ผู้บริหารที่ได้รับคำเชิญให้มาบรรยายจะตอบรับคำเชิญทุกท่าน ตั้งแต่ระดับรัฐมนตรีถึงองคมนตรี

ผู้เข้ารับการพัฒนามาจำนวนน้อย ประมาณร้อยละสิบของผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในเรื่องขององค์ประกอบของผู้เข้ารับการพัฒนามาจากหน่วยงานภายนอกมีจำนวนน้อยเกินไป ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นรวมทั้งหากมีการรับผู้เข้ารับการพัฒนามาจากหน่วยงานภายนอกนอกเข้ามาเพิ่มขึ้น ควรต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ยืดหยุ่นและต้องตรงตามความต้องการของคนภายนอก เช่น ปรับเวลาให้กระชับขึ้น และมีผู้เข้ารับการพัฒนามาบางส่วนเห็นว่าควรปรับลดการทำ IS และ GP ควรเชิญหน่วยงานภายนอกที่ทำงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการมาเข้ารับการพัฒนามา เพื่อเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคต

วิทยากรในภาพรวมดีมาก แต่ควรลดวิทยากรวัยเกษียณให้น้อยลง โดยอยากให้มีวิทยากรวัยทำงานที่มีความสามารถและมีองค์ความรู้ที่ทันสมัย มีวิทยากรบางท่าน ไม่จัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา

มาตรฐานในการเข้าร่วมการพัฒนาของผู้รับการพัฒนาดังกล่าวควรเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเน้นให้ผู้รับการพัฒนาศาสนา ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของการอบรมอย่างเคร่งครัด (กรณีลงลายมือชื่อแล้วไม่อยู่ร่วมการพัฒนา)

จากการติดตามผลการพัฒนาโดยการสนทนากลุ่มตั้งแต่ครั้งแรกจนถึงครั้งสุดท้าย ตลอดหลักสูตรการพัฒนาเห็นได้ว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามาตามหลักสูตรมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับมากถึงมากที่สุดทั้งในเรื่องของเนื้อหาวิชา องค์ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับเพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและการปฏิบัติงานด้านการศึกษามีเครือข่ายการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดี วิทยากรมืออาชีพการบริหารจัดการของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ แต่มีข้อเสนอแนะจากผู้เข้าที่ควรนำมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้แก่

1. การเพิ่มวิทยากรคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถและมีองค์ความรู้ที่ทันสมัยให้มากขึ้น และหรือประสานงานกับวิทยากรให้บรรยายให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของรายวิชา

2 มาตรฐานในการเข้าร่วมการพัฒนาของผู้รับการพัฒนาดังกล่าวควรเป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. ควรให้มีการออกกำลังกายในช่วงเย็น

4. การประชาสัมพันธ์และเชิญหน่วยงานภายนอกที่ทำงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการมาเข้ารับการพัฒนามา เพื่อเป็นเครือข่ายการทำงาน

ผลการสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 6 (Summative Evaluation)

ประเด็นสอบถามความคิดเห็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาตลอดระยะเวลาของหลักสูตร โดยทำการสอบถามในวันที่ 20 ธันวาคม 2560 ณ ห้องเขาตะเกียบ โรงแรมหัวหิน แกรนด์ แอนด์ พลาซ่า อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การสนทนากลุ่มในครั้งนี้

มีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน ประกอบด้วยผู้แทนจาก และหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วย ผู้แทนจาก และหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในภาพรวม ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นว่า กระบวนการพัฒนาตามหลักสูตร นบส.ศธ. รุ่นที่ 7 อยู่ใน ระดับดีมากถึงดีมากที่สุด เห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมในการพัฒนาผู้บริหาร สามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ได้เป็นอย่างดีเยี่ยม ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำให้เรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น เกิดเครือข่ายการทำงานในอนาคต วิทยากรมีความรู้และประสบการณ์สูง วิทยากรประจำหลักสูตร และผู้บริหารโครงการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้เกิดเครือข่ายในการขับเคลื่อนการศึกษานับเป็นความภาคภูมิใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่ได้มีโอกาสเข้ามาอบรมในหลักสูตรที่ดีเยี่ยม นอกจากนี้ผู้เข้ารับพัฒนามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1) ประเด็น ความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์เรียนรู้ตามหลักสูตร นบส.ศธ.

หลักสูตร นบส.ศธ.เป็นหลักสูตรที่มีคุณค่า มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้นำองค์กรมากที่สุด กล่าวคือ ด้านคุณค่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ได้รับความรู้ใหม่ๆ ด้านคุณภาพ เนื้อหา สาระ มีความสัมพันธ์กันในลำดับก่อน-หลังอย่างต่อเนื่อง ด้านคุณประโยชน์ สามารถนำหลักคิด เทคนิค และนวัตกรรมไปปรับใช้ในการบริหารจัดการในหน่วยงานได้

2) ประเด็น กระบวนการพัฒนาและวิธีการจัดการเรียนรู้

2.1 ด้านกระบวนการพัฒนา ทำให้เกิด ทักษะสำคัญ 3 ประการที่ดีมากคือ ทักษะด้านวิชาการ ทักษะการทำงานกลุ่ม และทักษะประสบการณ์ในชีวิต

2.2 ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้

ก. วิทยากรก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ในเนื้อหา สาระ ที่หลากหลาย

ข. IDP, IS, GP ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มย่อยและในรุ่นที่ 7 มีการวางแผนร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ และการสร้างความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน แต่ควรจัดให้มีเวลาในการเรียนรู้ร่วมกันในภาคค่ำมากขึ้น จากตารางการอบรม เช่น การจัดให้มีห้องที่มีอุปกรณ์พร้อม เสมือนห้องสำนักงานเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ใช้ทำกิจกรรมอย่างอิสระและทำงานร่วมกัน

ค. กระบวนการลูกเสือ ก่อให้เกิดกระบวนการสร้างคน แต่สถานที่ในค่ายยุวกาชาด ผืน แจ่มวิสาสอน มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ฐานการเรียนรู้ที่ไม่ครบถ้วน สถานที่จอดยานพาหนะไม่เพียงพอ เป็นต้น แนะนำให้เปลี่ยนสถานที่จัดกิจกรรมนี้

ง. วิทยากรประจำหลักสูตร และวิทยากรผู้ช่วย อยู่ร่วมการเรียนรู้กับผู้เข้ารับพัฒนาตลอดระยะเวลาของหลักสูตรทำให้สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษา และเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

จ. ลักษณะของผู้เข้าพัฒนาที่มีความต่างใน เพศ วัยวุฒิ คุณวุฒิ และสถานที่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลายและได้ร่วมบูรณงานด้วยกันทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ปัจจุบันได้เรียนรู้ร่วมกันระหว่างกลุ่ม GP ได้น้อย เนื่องจากการจัดที่นั่งเป็นกลุ่มในห้องพัฒนา ของ นบส.ศธ.รุ่นที่ 7 ที่นั่งหันหลังให้วิทยากร ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดความเมื่อยล้า ดังนั้นควรปรับเปลี่ยนการจัดที่นั่งในห้องให้เป็นกลุ่มย่อยรูปเกือกม้า (รูปตัวยู) รวมทั้งควรหมุนเวียนผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละกลุ่ม GP ให้ได้มีโอกาสไปนั่งในกลุ่ม GP อื่น ๆ เพื่อจะได้สร้างเครือข่ายและสัมพันธ์ที่ดีกันทั้งห้องมากกว่าที่เป็นอยู่ในรุ่น 7 ที่มีความสัมพันธ์เฉพาะในกลุ่ม GP ของตนเองเท่านั้น ทั้งนี้จะทำให้เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างบุคคลอย่างกว้างขวาง

ฉ. หลักสูตรเสริม (การติดตามประเมินผล) เป็นวิธีการที่ดี ทำให้ได้เห็นประโยชน์การนำไปใช้งานขององค์ความรู้ และควรที่จะเน้นในการนำไปใช้โดยการนำประสบการณ์ของ IDP, IS มาเล่าสู่กันฟังในเวลา 5 - 10 นาทีต่อคน และควรกำหนดเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จหลักสูตรด้วย เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกท่านเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดระยะเวลาและมีการรายงานภาวะผู้นำให้ผู้บังคับบัญชาทราบต่อไป รวมทั้งควรเป็นการบังคับให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมในหลักสูตรเสริมด้วย

ช. อุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ ควรจัดให้มีห้องสำหรับการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นการเฉพาะ มีอุปกรณ์วัสดุ ครุภัณฑ์ที่เพียงพอเหมาะสมกับการทำกิจกรรมเพื่อผู้พัฒนาจะได้ไม่ต้องนำอุปกรณ์ส่วนตัวมาใช้งานในบางครั้งหรือบางรายการ

ซ. ควรเพิ่มเนื้อหา สาระ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหลักสูตรด้วย

ณ. ระยะเวลาการพัฒนาแต่ละวัน ควรลดตารางการพัฒนาในภาคค่ำเพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มได้มีเวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น

3) ประเด็นการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้

ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ดีมากในทักษะการมองตนเอง มองผู้อื่น มองเพื่อนร่วมงานในด้านบวก ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเสียสละ การทำงานร่วมกันกับทีมงาน การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันในรูปคณะกรรมการฯ ณะต่างๆ ได้รูปแบบการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

4) ประเด็นความรู้ความสามารถของวิทยากรที่ให้ความรู้

วิทยากรในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และควรเน้นการเรียนรู้จากกรณีศึกษา บทเรียนที่ผิดพลาดของบุคคลอื่นๆ ผู้บริหารโครงการควรระบุขอบเขตของเนื้อหาสาระให้ชัดเจน รวมทั้งแจ้งให้วิทยากรทราบถึงขอบเขตการบรรยาย ควรลดจำนวนอดีตข้าราชการให้น้อยลง และเพิ่มจำนวนผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นวิทยากรให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับวิทยากรที่มีค่าตอบแทนวิทยากรในอัตราที่สูงต่อการเชิญนั้น ควรหาวิธีการเชิญท่านมาเล่าประสบการณ์ เช่น นักการศึกษา หรือ เนื้อหาการบริหารงานภาครัฐใหม่ ๆ ควรบูรณาการความรู้ระหว่างการศึกษา เศรษฐกิจ และการเมือง แต่หากวิทยากรเป็นอดีตข้าราชการหรือวิทยากรที่มีวิทยุฒิ แนะนำวิทยากรที่มีคุณภาพสูง เช่น อาจารย์บรรศักดิ์ อวรรณ โณ อาจารย์วิษณุ เครืองาม อาจารย์สมเกียรติ อ่อนวิมล เป็นต้น

5) ประเด็นการจัดกิจกรรมเพื่อการทำรายงาน 4 เล่ม ได้แก่ IS, GP, IDP, การศึกษาดูงาน

กิจกรรมดังกล่าวถือเป็นกิจกรรมที่ดี และควรกำหนดให้มีการนำไปรายงาน ในช่วงของการจัดหลักสูตรเสริม (การติดตามประเมินผล) ซึ่งมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะย่อยดังนี้

5.1 กรณีศึกษารายบุคคล (Individual Study: IS) ควรมี และต้องเน้น การพัฒนาองค์ความรู้จากฐานการวิจัย ในระหว่างการนำเสนอกรณีศึกษารายบุคคล อาจารย์ที่ปรึกษาควรต้องอยู่ด้วย จำนวนอาจารย์ที่ปรึกษาควรมีอัตราส่วนของ อาจารย์ 1 ท่านต่อผู้เข้ารับการ พัฒนา 5 คน ควรกำหนดกรอบในกรณีศึกษา โดยใช้ตารางวิเคราะห์เพียง 1 แผ่น ที่ระบุ 1) ชื่อ เรื่อง 2) ปัญหา 3) วัตถุประสงค์ 4) เครื่องมือ 5) กลุ่มเป้าหมาย 6) ผลที่ได้รับ ทดแทนการส่งเอกสาร ในรูปแบบกรอบแนวคิดการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study : IS) ในรูปแบบเดิมตั้งแต่การสมัคร เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกับทุกฝ่าย (วิทยากรกับผู้เข้ารับการ พัฒนา) ในช่วงการพัฒนาในช่วงที่ 1 ในต่างจังหวัด (เพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบุรี) ควรกำหนดเวลาให้ส่ง IS ให้อาจารย์ปรึกษาได้ประชุมร่วมกันก่อนการนำเสนอ รวมทั้งเมื่อกลับมาแล้วควรกระตุ้นเตือนบ่อย ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการ พัฒนาทำงาน IS ให้ทันเวลา

5.2 กรณีศึกษารายกลุ่ม (Group Project : GP) ควรมีเนื่องจากเป็น กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม มีข้อสังเกตในการเฝ้าระวังกระบวนการทำงานของกลุ่ม ที่พบว่าในบางกลุ่มนั้น ภาระงานกลุ่มจะเป็นภาระงานสมาชิกท่านใดท่านหนึ่งในกลุ่ม

5.3 การเรียนรู้จาก IDP (Individual Development Plan) ได้เรียนรู้ การวิเคราะห์ตนเอง แต่อาจไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติจริง ดังนั้นควรเริ่มกระบวนการ IDP ตั้งแต่เริ่มต้น ของหลักสูตร ในการพัฒนา ช่วงที่ 1 ที่เพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบุรี

5.4 การศึกษาดูงาน ควรเน้นการศึกษาดูงานของหน่วยงานการศึกษา ในระดับพื้นฐาน ควรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีความสำเร็จและหน่วยงานที่มีปัญหา การไป ศึกษาดูงานแต่ละครั้งไม่ควรไปในสถานที่หลายแห่งเกินไป ในระหว่างการศึกษาดูงานควรใช้เวลาใน การเยี่ยมชมพื้นที่จริงให้มากกว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในห้องนำเสนอ หากมีการศึกษาดูงานใน ต่างประเทศควรมีล่ามแปลภาษาของท้องถิ่นได้ กรณีต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการศึกษาดูงาน ควรกำหนดหัวข้อหรือประเด็นก่อนล่วงหน้า

6) ประเด็นความคิดเห็นต่อวิทยากรที่ปรึกษา IS,GP และ IDP ในการให้คำปรึกษา วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถดี แต่วิทยากรควรมีการประชุม เพื่อกำหนดกรอบ ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ที่เป็นกรณีศึกษา เมื่อมีการนำเสนอแล้วควรเป็นการพัฒนาต่อยอดจากการเรียนรู้ที่ผ่าน มา ไม่ควรให้กลับไปปรับปรุงแก้ไข ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ใหม่อีกรอบ หรือ หลาย ๆ รอบ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนานักบริหาร
ระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ (ทบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานผู้เข้ารับการพัฒนา

	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	45	73.77
	หญิง	16	26.23
อายุ	31 - 40 ปี	1	1.64
	41 - 50 ปี	11	18.03
	51 - 60 ปี	49	80.33
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	2	3.28
	ปริญญาโท	36	59.02
	ปริญญาเอก	23	37.70
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	7	11.48
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	18	29.51
	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	10	16.39
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	2	3.28
	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	2	3.28
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	2	3.28
	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	1	1.64
	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	10	16.39
นอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ		9	14.75
ประเภทผู้รับบริการ (ตำแหน่ง)	ผู้อำนวยการ	50	81.97
	ศึกษาธิการจังหวัด	2	3.28
	นักวิชาการศึกษา	1	1.64
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2	3.28
	นักทรัพยากรบุคคล	1	1.64
	คณบดี	1	1.64
	รักษาราชการในตำแหน่งรองอธิการบดี	1	1.64
	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติวิทยาศาสตร์	1	1.64
	ผู้จัดการ	1	1.64
	ผู้รับใบอนุญาต	1	1.64

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ รุ่นที่ 7 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 73.77 และเพศหญิง ร้อยละ 26.23 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 80.33 และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 18.03 และ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 1.64 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 59.02 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก ร้อยละ 37.70 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 3.28 ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร้อยละ 29.51 รองลงมาคือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ร้อยละ 16.39 และนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ 14.75 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ ตำแหน่งผู้อำนวยการ ร้อยละ 81.97 รองลงมาคือ ศึกษาธิการจังหวัด และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ร้อยละ 3.28

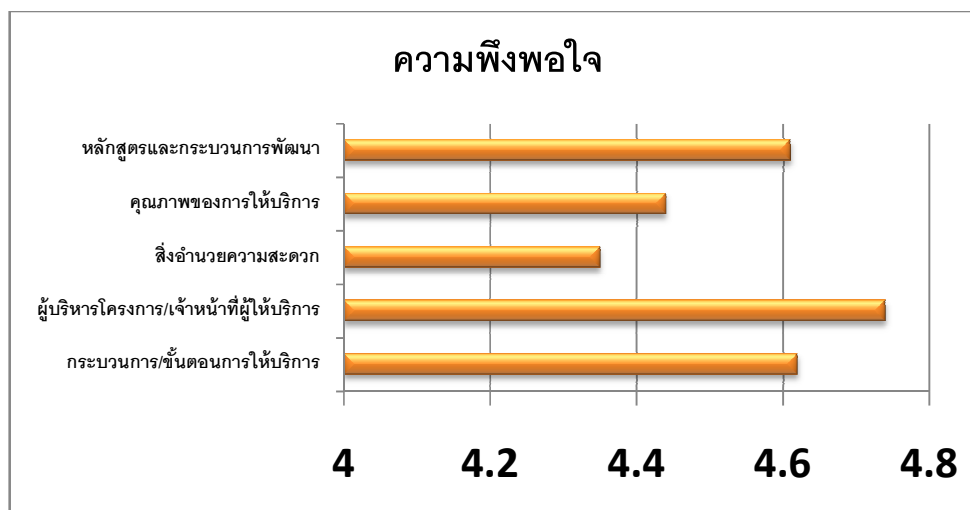
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อ
โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ

(N=60)

การให้บริการ	μ	σ	ระดับ
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ	4.62	0.61	มากที่สุด
2. ความพึงพอใจต่อผู้บริหารโครงการ/เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	4.74	0.52	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก	4.35	0.82	มาก
4. ความพึงพอใจต่อคุณภาพของการให้บริการ	4.44	0.68	มาก
5. ความพึงพอใจต่อหลักสูตรและกระบวนการพัฒนา	4.61	0.58	มากที่สุด
รวม	4.58	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการในภาพรวมมีความพึงพอใจมากที่สุด ($\mu = 4.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก-มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) ระหว่าง 4.35-4.74 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจต่อผู้บริหารโครงการ/เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\mu = 4.74$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจต่อกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ($\mu = 4.62$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจต่อหลักสูตรและกระบวนการพัฒนา ($\mu = 4.61$) รองลงมาคือความพึงพอใจต่อคุณภาพของการให้บริการ ($\mu = 4.44$) และสุดท้ายความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก ($\mu = 4.35$)



ภาพที่ 4.1 ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ รุ่นที่ 7

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามี
ต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: ด้านกระบวนการ/
ขั้นตอนการให้บริการ

(N=60)

ความพึงพอใจต่อกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ	μ	σ	ระดับ
1 การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานดำเนินการพัฒนากับผู้เข้ารับการพัฒนามีการอธิบาย ชี้แจงอย่างชัดเจน	4.63	0.61	มากที่สุด
2 ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสม	4.41	0.70	มาก
3 การดำเนินการพัฒนาของหน่วยงานดำเนินการ ถูกต้อง ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด	4.70	0.53	มากที่สุด
4 การให้ข้อมูล ข่าวสารและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการพัฒนามี	4.63	0.55	มากที่สุด
5 การให้บริการต่อผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการด้วยความเสมอภาค	4.71	0.49	มากที่สุด
รวม	4.62	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการในภาพรวมมีความพึงพอใจมากที่สุด ($\mu = 4.62$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) ระหว่าง 4.41- 4.71 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การให้บริการต่อผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการด้วยความเสมอภาค ($\mu = 4.71$) การดำเนินการพัฒนาของหน่วยงานดำเนินการ ถูกต้อง

ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด ($\mu = 4.70$) การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานดำเนินการพัฒนากับผู้เข้ารับการพัฒนา มีการอธิบาย ชี้แจงอย่างชัดเจน ($\mu = 4.63$) การให้ข้อมูล ข่าวสารและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการพัฒนา ($\mu = 4.63$) และระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสม ($\mu = 4.41$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: ผู้บริหารโครงการ/เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

(N=60)

	ความพึงพอใจต่อผู้บริหารโครงการ/เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	μ	σ	ระดับ
ผู้บริหารโครงการ				
1	2.1 การให้บริการมีความสุภาพ เป็นมิตร	4.85	0.36	มากที่สุด
2	2.2 การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว	4.80	0.44	มากที่สุด
3	2.3 การดูแลเอาใจใส่ กระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ	4.78	0.42	มากที่สุด
4	2.4 การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี	4.68	0.57	มากที่สุด
5	2.5 การให้คำอธิบายและตอบข้อสงสัยได้ตรงประเด็น	4.78	0.42	มากที่สุด
6	สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคตามที่ได้รับการร้องเรียน	4.62	0.69	มากที่สุด
7	2.7 ปฏิบัติงานอย่างเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ	4.73	0.58	มากที่สุด
8	2.8 มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.73	0.52	มากที่สุด
	รวม	4.75	0.51	มากที่สุด
เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ				
1	2.9 ให้บริการด้วยความสุภาพ เป็นมิตร	4.88	0.37	มากที่สุด
2	2.10 ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว	4.83	0.42	มากที่สุด
3	2.11 ดูแลเอาใจใส่ กระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ	4.78	0.45	มากที่สุด
4	2.12 ให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี	4.63	0.61	มากที่สุด
5	2.13 สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคตามที่ได้รับการร้องขอ	4.55	0.62	มากที่สุด
6	2.14 ปฏิบัติงานอย่างเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ	4.73	0.63	มากที่สุด
7	2.15 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	4.77	0.50	มากที่สุด
8	2.16 มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.72	0.52	มากที่สุด
	รวม	4.74	0.53	มากที่สุด
	รวมทั้งหมด	4.74	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: ด้านผู้บริหารโครงการ/เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการในภาพรวมมีความพึงพอใจมากที่สุด ($\mu = 4.74$) ซึ่งประกอบด้วย

ผู้บริหารโครงการ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารโครงการและเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการในระดับมากที่สุดด้วยคะแนนเฉลี่ย (μ) ใกล้เคียงกันคือ 4.75 และ 4.74 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้บริหารโครงการ เป็นรายประเด็น พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) ระหว่าง 4.62-4.85 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การให้บริการมีความสุภาพ เป็นมิตร ($\mu = 4.85$) การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว ($\mu = 4.80$) การดูแลเอาใจใส่ กระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ ($\mu = 4.78$) การให้คำอธิบายและตอบข้อสงสัยได้ตรงประเด็น ($\mu = 4.78$) ปฏิบัติงานอย่างเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ($\mu = 4.73$) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.73$) การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี ($\mu = 4.68$) และสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคตามที่ได้รับการร้องเรียน ($\mu = 4.62$)

เมื่อพิจารณาเฉพาะเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เป็นรายประเด็น พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) ระหว่าง 4.55-4.88 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ให้บริการด้วยความสุภาพ เป็นมิตร ($\mu = 4.88$) ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว ($\mu = 4.83$) ดูแลเอาใจใส่ กระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ ($\mu = 4.78$) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ($\mu = 4.77$) ปฏิบัติงานอย่างเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ($\mu = 4.73$) มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.72$) ให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี ($\mu = 4.63$) และสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคตามที่ได้รับการร้องขอ ($\mu = 4.55$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มี

ต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: สิ่งอำนวยความสะดวก

(N=60)

	ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก	μ	σ	ระดับ
1	มีที่นั่งสำหรับผู้มาใช้บริการพอเพียง	4.75	0.47	มากที่สุด
2	สถานที่ให้บริการสะอาด เป็นระเบียบ	4.65	0.52	มากที่สุด
3	ห้องพักรับรอง	4.55	0.59	มากที่สุด
4	ห้องประชุมสะอาด และมีสื่อบันทึกข้อมูลที่เหมาะสม	4.62	0.56	มากที่สุด
5	มีห้องน้ำที่สะอาด	4.28	0.74	มาก
6	อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	4.55	0.65	มากที่สุด
7	มีความชัดเจนของป้ายบอกทางและสถานที่ให้บริการ	4.48	0.70	มาก
8	มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็ว ครอบคลุมทุกพื้นที่	3.75	1.00	มาก
9	จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ ณ จุดบริการ มีความเพียงพอ	3.83	0.98	มาก
10	มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน	4.00	0.99	มาก
	รวม	4.35	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในภาพรวมมีความพึงพอใจมาก ($\mu = 4.35$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) ระหว่าง 3.75- 4.75 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีที่นั่งสำหรับผู้มาใช้บริการพอเพียง ($\mu = 4.75$) สถานที่ให้บริการสะอาด เป็นระเบียบ ($\mu = 4.65$) ห้องประชุมสะอาด และมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม ($\mu = 4.62$) ห้องพักสะอาด ($\mu = 4.55$) อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม ($\mu = 4.55$) มีความชัดเจนของป้ายบอกทางและสถานที่ให้บริการ ($\mu = 4.48$) มีห้องน้ำที่สะอาด ($\mu = 4.28$) มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน ($\mu = 4.00$) จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ จดบริการ มีความเพียงพอ ($\mu = 3.83$) และมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็ว ครอบคลุมทุกพื้นที่ ($\mu = 3.75$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: คุณภาพของการให้บริการ (N=60)

	ความพึงพอใจต่อคุณภาพของการให้บริการ	μ	σ	ระดับ
1	ขั้นตอนการให้บริการไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย	4.48	0.60	มาก
2	มีผู้แสดงความคิดเห็นหรือรับแบบประเมินการบริการ	4.23	0.87	มาก
3	ได้รับบริการที่ตรงตามความต้องการ	4.48	0.62	มาก
4	ได้รับบริการที่ครบถ้วน ถูกต้อง	4.47	0.62	มาก
5	มีความชัดเจนในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์	4.55	0.65	มากที่สุด
	รวม	4.44	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: ด้านคุณภาพของการให้บริการในภาพรวมมีความพึงพอใจมาก ($\mu = 4.44$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) ระหว่าง 4.23 - 4.48 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ขั้นตอนการให้บริการไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย ($\mu = 4.48$) มีความชัดเจนในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ($\mu = 4.55$) ได้รับบริการที่ตรงตามความต้องการ ($\mu = 4.48$) ได้รับบริการที่ครบถ้วน ถูกต้อง ($\mu = 4.47$) และมีผู้แสดงความคิดเห็นหรือรับแบบประเมินการบริการ ($\mu = 4.23$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: หลักสูตรและกระบวนการพัฒนา

(N=60)

	ความพึงพอใจต่อหลักสูตรและกระบวนการพัฒนา	μ	σ	ระดับ
1	ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา	4.65	0.58	มากที่สุด
2	เนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.72	0.56	มากที่สุด
3	กิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.68	0.50	มากที่สุด
4	สัดส่วนการพัฒนาระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ มีความเหมาะสม	4.57	0.62	มากที่สุด
5	วิทยากรในภาพรวมมีคุณภาพเหมาะสม	4.60	0.59	มากที่สุด
6	สื่อและเอกสารประกอบการพัฒนามีความเหมาะสม	4.57	0.56	มากที่สุด
7	บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	4.57	0.56	มากที่สุด
8	ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	4.63	0.58	มากที่สุด
9	ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับหลักสูตร	4.43	0.67	มาก
10	ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้	4.70	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.61	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ: หลักสูตรและกระบวนการพัฒนาในภาพรวมมีความพึงพอใจมากที่สุด ($\mu = 4.61$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (μ) ระหว่าง 4.43 - 4.72 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ เนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.72$) ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้ ($\mu = 4.70$) กิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ($\mu = 4.68$) ได้รับความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการพัฒนา ($\mu = 4.65$) ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ($\mu = 4.63$) วิทยากรในภาพรวมมีคุณภาพเหมาะสม ($\mu = 4.60$) สัดส่วนการพัฒนาระหว่างภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ มีความเหมาะสม ($\mu = 4.57$) สื่อและเอกสารประกอบการพัฒนามีความเหมาะสม ($\mu = 4.57$) บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ($\mu = 4.57$) และ ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับหลักสูตร ($\mu = 4.43$)

ตารางที่ 4.10 จำนวนความถี่และร้อยละของความไม่พึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อ
โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ

(N=60)

ประเด็นความไม่พึงพอใจ	ความถี่ (คำตอบ)	ร้อยละ (ของคำตอบ)
ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ		
1. ความชัดเจนและวิธีการสื่อสาร แม้จะใช้สื่อเทคโนโลยี แต่บางครั้งมีความคลาดเคลื่อน / ความไม่เสถียรของสื่อ online อาจเกิดปัญหา	1	4.00
ด้านผู้บริหารโครงการ / เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ		
1. ฝ่ายจัดส่งผ้าผืนห้องจำผ้าไม่ได้ว่าเป็นของใครและเกิดปัญหาซ้ำๆ	1	4.00
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก		
1. เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเข้าใช้งานยาก	2	8.00
2. Wi-Fi ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถาบัน	5	20.00
3. ลิฟต์เก่า	3	12.00
4. ที่จอดรถในร่ม	1	4.00
5. เก้าอี้นั่งสบาย แต่ขยับยาก หนัก	1	4.00
6. เครื่องคอมพิวเตอร์มีจำนวนน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อผู้รับบริการ	1	4.00
7. คอมพิวเตอร์ และ เครื่องพิมพ์ไม่เพียงพอ	1	4.00
8. อุปกรณ์ในห้องพัก เช่น เครื่องนอน ผักบัว สบู่ ผ้าเช็ดตัว	1	4.00
9. น้ำผักบัวไหลน้อย	1	4.00
ด้านคุณภาพของการให้บริการ		
1. เจ้าหน้าที่ห้องอาหารหน้าไมยิ้ม ใช้คำพูดไม่เหมาะสม	1	4.00
2. อาหาร และอาหารว่างบางมื้อไม่เหมาะสม	2	8.00
ด้านหลักสูตรและกระบวนการพัฒนา		
1. งานที่ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องดำเนินการมีหลากหลายมากเกินไป	2	8.00
2. หัวข้อซ้ำซ้อนกันหลายหัวข้อ เช่น เรื่องภาวะผู้นำ เรื่องการบริหารงาน มีความซ้ำซ้อน	1	4.00
3. การ reflection มักจะเป็นเรื่องเดิมๆ	1	4.00
รวม	25	100.00

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงจำนวนความถี่และร้อยละของความไม่พึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ จากผู้เข้ารับการพัฒนามี 61 คน มีประเด็นความไม่พึงพอใจ 17 ประเด็น ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ ด้านผู้บริหารโครงการ / เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพของการให้บริการ และด้านหลักสูตรและกระบวนการพัฒนา รวมความถี่ 25 คำตอบ

เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ได้แก่ ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ มีประเด็นไม่พึงพอใจหนึ่งประเด็น (ร้อยละ 4.00) ได้แก่ ความชัดเจนและวิธีการสื่อสาร แม้จะใช้สื่อเทคโนโลยี แต่บางครั้งมีความคลาดเคลื่อน / ความไม่เสถียรของสื่อ online

ด้านผู้บริหารโครงการ/เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีประเด็นไม่พึงพอใจ หนึ่งประเด็น (ร้อยละ 4.00) ได้แก่ ฝ่ายซักรีดส่งผ้าผัดห้องจำผ้าไม่ได้ว่าเป็นของใครและเกิดปัญหาซ้ำๆ

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีประเด็นไม่พึงพอใจ 9 ประเด็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามความถี่ของคำตอบ ดังนี้ Wi-Fi ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถาบัน (ร้อยละ 20.00) ลิฟต์เก่า (ร้อยละ 12.00) เครือข่ายอินเทอร์เน็ตช้าเข้าใช้งานยาก (ร้อยละ 8.00) ที่จอดรถในร่ม (ร้อยละ 4.00) เก้าอี้นั่งสบาย แต่ขยับยาก หนัก (ร้อยละ 4.00) เครื่องคอมพิวเตอร์มีจำนวนน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อผู้รับบริการ (ร้อยละ 4.00) คอมพิวเตอร์ และ เครื่องพิมพ์ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 4.00) อุปกรณ์ในห้องพัก เช่นเครื่องนอน ผักบัว สบู่ ผ้าเช็ดตัว (ร้อยละ 4.00) และน้ำฝักบัวไหลน้อย (ร้อยละ 4.00)

ด้านคุณภาพของการให้บริการ มีประเด็นไม่พึงพอใจ 2 ประเด็น ได้แก่ อาหาร และอาหารว่างบางมื้อไม่เหมาะสม (ร้อยละ 8.00) เจ้าหน้าที่ห้องอาหารหน้าไมยิ้ม ใช้คำพูดไม่เหมาะสม (ร้อยละ 4.00)

ด้านหลักสูตรและกระบวนการพัฒนา มีประเด็นไม่พึงพอใจ 3 ประเด็น ได้แก่งานที่ผู้เข้ารับการพัฒนามีต้องดำเนินการมีหลากหลาย มากเกินไป (ร้อยละ 8.00) หัวข้อซ้ำซ้อนกันหลายหัวข้อ เช่นเรื่องภาวะผู้นำ เรื่องการบริหารงาน มีความซ้ำซ้อน (ร้อยละ 4.00) และการ Reflection มักจะเป็นเรื่องเดิมๆ (ร้อยละ 4.00)

ตารางที่ 4.11 จำนวนความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ

(N=60)

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คำตอบ)	ร้อยละ (ของคำตอบ)
ด้านกระบวนการ / ขั้นตอนการให้บริการ	-	
ด้านผู้บริหารโครงการ / เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ	-	
ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก	-	
1. รูปแบบการจัดตั้งเป็นกลุ่ม คนจำนวนมากต้องเอียงตัวฟัง และมองวิทยากรทำให้ปวดหลัง	1	5.00
2. ควรขยายเครือข่ายสัญญาณ Wi-Fi และเพิ่มความแรงของสัญญาณ Wi-Fi	2	10.00
3. ปรับปรุงระบบน้ำประปา/พื้นห้องน้ำล้นมากจะเป็นอันตราย (กระเบื้องที่ใช้เป็นชนิดน้ำมัน)	1	5.00
4. ควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์ในห้องพักว่าใช้งานได้หรือไม่	1	5.00
ด้านคุณภาพของการให้บริการ		
1. ผู้บริการอาหารเครื่องดื่มควรมีจิตบริการ	1	5.00
2. ปรับเมนูอาหารว่างและเครื่องดื่ม	1	5.00
ด้านหลักสูตรและกระบวนการพัฒนา		
1. วิทยากรหลายท่านไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเช่น ข้าราชการกลุ่มเกษียณอายุราชการที่มาบรรยาย	1	5.00
2. สรรหาวิทยากรที่มีความกระตือรือร้นมาร่วมงานเพิ่มมากขึ้น หรือเชิญภาคเอกชนมาบรรยายเพิ่มมากขึ้น	1	5.00
3. อยากได้วิทยากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ประสบความสำเร็จบ้าง	1	5.00
4. วิทยากรบางท่านอัดตามากเกินไป ควรให้โอกาสผู้อบรมในการอภิปรายแลกเปลี่ยนมากกว่านี้	1	5.00
5. ควรให้มีเวลาเช่นการพบปะ นัดทานการ เล่นกีฬา ดนตรี	1	5.00
6. การชี้แจงตารางการอบรม	1	5.00
7. กิจกรรมบางอย่างควรให้ผู้เข้าอบรมได้นำความรู้ที่ได้จากหลักสูตรไปประยุกต์ใช้และนำมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน	1	
8. ควรเป็นหลักสูตรที่นำปัญหาของการทำงานผู้เข้ารับการพัฒนามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วหารือข้อสรุปหรือแนวทางแก้ไข จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงๆ ควรได้เนื้อหาสาระจริงๆ ไม่ควรเล่นเกมหรือสนุกสนาน	1	5.00

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คำตอบ)	ร้อยละ (ของคำตอบ)
9. วิทยากรควรเป็นคนรุ่นใหม่บ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม เนื่องจากวิทยากรอาวุโสมากเกินไป	1	5.00
10. ควรลด IS และ GP ให้น้อยลง เพราะใช้เวลาตามตาราง เรียนมาก	1	5.00
11. เพิ่มเนื้อหาเรื่องการเข้าสมาคมและมารยาทในการเข้า สังคม	1	5.00
12. IS ควรลดกระบวนการควรเน้นเนื้อหาหรือผลลัพธ์ มากกว่ากระบวนการวิจัย	1	5.00
13. ควรลดความเข้มข้นของหลักสูตรหรือกำหนดหัวข้อใน หลักสูตรให้กระชับกว่าเดิม	1	5.00
รวม	20	100.00

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะต่อ
โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ จากผู้เข้ารับการพัฒนา 61 คน มีประเด็น
ข้อเสนอแนะ 19 ประเด็น ในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพของ
การให้บริการ และด้านหลักสูตรและกระบวนการพัฒนา รวมความถี่ 20 คำตอบ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีประเด็นแนะนำ
4 ประเด็น เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ควรขยายเครือข่ายสัญญาณ Wi-Fi และเพิ่มความแรงของ
สัญญาณ Wi-Fi (ร้อยละ 10.00) รูปแบบการจัดที่นั่งเป็นกลุ่ม คนจำนวนมากต้องเอียงตัวฟังและมอง
วิทยากรทำให้ปวดหลัง (ร้อยละ 5.00) ปรับปรุงระบบน้ำประปา/พื้นห้องน้ำลิ้นมากจะเป็นอันตราย
(ร้อยละ 5.00) และควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์ในห้องพักว่าใช้งานได้หรือไม่ (ร้อยละ 5.00)

ด้านคุณภาพของการให้บริการ มีประเด็นแนะนำ 2 ประเด็น ความถี่แต่ละประเด็น
เท่ากันเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริการอาหารเครื่องดื่มควรมีจิตบริการ (ร้อยละ 5.00) และปรับเมนูอาหารว่าง
และเครื่องดื่ม (ร้อยละ 5.00)

ด้านหลักสูตรและกระบวนการพัฒนา มีประเด็นแนะนำ 2 ประเด็น ความถี่แต่ละ
ประเด็นเท่ากัน ได้แก่ วิทยากรหลายท่านไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเช่นข่าวสารการกลุ่มเกษียณอายุ
ราชการที่มาบรรยาย (ร้อยละ 5.00) สรรหาวิทยากรที่มีความกระตือรือร้นมาร่วมงานเพิ่มมากขึ้น
หรือเชิญภาคเอกชนมาบรรยายเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 5.00) อยากได้วิทยากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ประสบ
ความสำเร็จบ้าง (ร้อยละ 5.00) วิทยากรบางท่านอึดตามมากเกินไป ควรให้ออกาสผู้อบรมในการ
อภิปรายแลกเปลี่ยนมากกว่านี้ (ร้อยละ 5.00) ควรให้มีเวลาเช่นการพบปะ นันทนาการ เล่นกีฬา
ดนตรี (ร้อยละ 5.00) การชี้แจงตารางการอบรม (ร้อยละ 5.00) กิจกรรมบางอย่างควรให้ผู้เข้าอบรมได้
นำความรู้ที่ได้จากหลักสูตรไปประยุกต์ใช้และนำมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 5.00) ควรเป็น
หลักสูตรที่นำปัญหาของการทำงานผู้เข้ารับการพัฒนามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วหารือข้อสรุปหรือ
แนวทางแก้ไข จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงๆ ควรได้เนื้อหาสาระจริงๆ ไม่ควรเล่นเกมหรือ

สนุกสนาน (ร้อยละ5.00) วิทยากรควรเป็นคนรุ่นใหม่บ้างในสัดส่วนที่เหมาะสม เนื่องจากวิทยากรอาวุโสมากเกินไป (ร้อยละ5.00) ควรลด IS และ GP ให้น้อยลง เพราะใช้เวลาตามตารางเรียนมาก (ร้อยละ5.00) เพิ่มเนื้อหาเรื่องการเข้าสมาคมและมารยาทในการเข้าสังคม (ร้อยละ5.00) IS ควรลดกระบวนการควรเน้นเนื้อหาหรือผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการวิจัย (ร้อยละ5.00) และควรลดความเข้มข้นของหลักสูตรหรือกำหนดหัวข้อในหลักสูตรให้กระชับกว่าเดิม (ร้อยละ5.00)

ตารางที่ 4.12 จำนวนความถี่และร้อยละของความคาดหวังต่อการให้บริการของผู้เข้ารับ
การพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ

(N=60)

ประเด็นความคาดหวัง	ความถี่ (คำตอบ)	ร้อยละ (ของคำตอบ)
1. จะได้มาใช้บริการอีก	1	4.17
2. เป็นไปตามความคาดหวัง	2	8.33
3. ให้คำแนะนำที่เร็วและถูกต้อง	1	4.17
4. การบริการทุกอย่างดีมาก	2	8.33
5. ควรจัดทำหลักสูตรบริการภาคเอกชนด้วย เพื่อการใช้ประโยชน์ด้านสถานที่และสถาบันมีรายได้เพิ่ม	1	4.17
6. คาดหวังในการบริการที่ดีที่เป็นอยู่ให้ยั่งยืน	1	4.17
7. ควรเปิดทำการอบรมให้บุคลากรในรุ่นต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลิตนักบริหารและบุคลากรที่มีคุณภาพ	1	4.17
8. การอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการอบรม	1	4.17
9. หวังว่าการตอบแบบครั้งนี้จะนำไปสู่การปฏิบัติ/พัฒนาได้ต่อไป	1	4.17
10. ควรมีการประเมินผลหลังการพัฒนายอย่างสม่ำเสมอ	1	4.17
11. มีการบันทึกการบรรยายของทุกวิทยากรเพื่อให้ผู้อบรมได้มีโอกาสศึกษาทบทวนภายหลัง	1	4.17
12. การอำนวยความสะดวกด้านอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมถึงที่พัก	1	4.17
13. จัดหาวิทยากรที่ให้ความรู้และความสนุกสนาน น่าฟัง น่าสนใจ	1	4.17
14. ขอขอบคุณที่ให้โอกาสบุคลากรจากหน่วยงานนอก กระทรวงศึกษาธิการมารับการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปพัฒนาหน่วยงานได้	1	4.17
15. วิทยากรบางวิชาควรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	2	8.33

ประเด็นความคาดหวัง	ความถี่ (คำตอบ)	ร้อยละ (ของคำตอบ)
16. อยากให้ สถาบันฯ เป็นสถานที่ให้การอบรมหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ในหลักสูตรต่างๆที่หลากหลาย	2	8.33
17. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าร่วมพัฒนาต่อหลักสูตร ก.พ. ทุกคน	1	4.17
18. ตารางการอบรมที่ชัดเจนและแจ่มตั้งแต่เข้าอบรมเพื่อจะได้วางแผนการเข้าอบรมให้มีประสิทธิภาพที่สุด	1	4.17
19. การจัดโต๊ะนั่ง อาจไม่เหมาะสม เนื่องจากต้องนั่งเอียงไม่เหมาะกับการนั่งอบรมตลอดวันสำหรับผู้สูงวัย	1	4.17
20. สถาบันฯ มีพื้นที่ใช้สอยจำนวนมากควรมีการพัฒนาดูแล และปรับปรุงให้มีสภาพพร้อมใช้งานทุกเวลา	1	4.17
รวม	24	100.00

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงจำนวนความถี่และร้อยละของความคาดหวังต่อการให้บริการของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวน 20 ประเด็น รวมความถี่ 24 คำตอบจากผู้ตอบ 60 คน แต่ละประเด็นมีความถี่ 1 – 2 ความถี่ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ เป็นไปตามความคาดหวัง (ร้อยละ 8.33) การบริการทุกอย่างดีมาก (ร้อยละ 8.33) วิทยากรบางวิชาควรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ร้อยละ 8.33) อยากให้ สถาบันฯ เป็นสถานที่ให้การอบรมหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ที่หลากหลาย (ร้อยละ 8.33) จะได้มาใช้บริการอีก (ร้อยละ 4.17) ให้คำแนะนำที่เร็วและถูกต้อง (ร้อยละ 4.17) ควรจัดทำหลักสูตรบริการภาคเอกชน ด้วย เพื่อการใช้ประโยชน์ด้านสถานที่และสถาบันมีรายได้เพิ่ม (ร้อยละ 4.17) คาดหวังในการบริการที่ดีที่เป็นอยู่ให้ยั่งยืน (ร้อยละ 4.17) ควรเปิดทำการอบรมให้บุคลากรในรุ่นต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลิตนักบริหารและบุคลากรที่มีคุณภาพ (ร้อยละ 4.17) การอำนวยความสะดวกด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการอบรม (ร้อยละ 4.17) หวังว่าการตอบแบบครั้งนี้จะนำไปสู่การปฏิบัติ/พัฒนาได้ต่อไป (ร้อยละ 4.17) ควรมีการประเมินผลหลังการพัฒนาย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 4.17) มีการบันทึกการบรรยายของทุกวิทยากรเพื่อให้ผู้อบรมได้มีโอกาสศึกษาทบทวนภายหลัง (ร้อยละ 4.17) การอำนวยความสะดวกด้านอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมถึงที่พัก (ร้อยละ 4.17) จัดหาวิทยากรที่ให้ความรู้และความสนุกสนาน น่าฟัง น่าสนใจ (ร้อยละ 4.17) ขอขอบคุณที่ให้โอกาสบุคลากรจากหน่วยงานนอกกระทรวงศึกษาธิการมารับการพัฒนาและสามารถนำความรู้ไปพัฒนาหน่วยงานได้ (ร้อยละ 4.17) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าร่วมพัฒนาต่อหลักสูตร ก.พ.ทุกคน (ร้อยละ 4.17) ตารางการอบรมที่ชัดเจนและแจ่มตั้งแต่เข้าอบรมเพื่อจะได้วางแผนการเข้าอบรมให้มีประสิทธิภาพที่สุด (ร้อยละ 4.17) การจัดโต๊ะนั่ง อาจไม่เหมาะสม เนื่องจากต้องนั่งเอียงไม่เหมาะกับการนั่งอบรมตลอดวันสำหรับ

ผู้สูงวัย (ร้อยละ 4.17) และสถาบันฯ มีพื้นที่ใช้สอยจำนวนมาก ควรมีการพัฒนาดูแลและปรับปรุงให้มีสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา (ร้อยละ 4.17)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินผลลัพธ์การพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

รุ่นที่ 7 (ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 4)

การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา จากการประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 ตลอดหลักสูตร ระหว่างวันที่ 5 มีนาคม – 22 กรกฎาคม 2560 โดยเก็บข้อมูลในวันที่ 18 ธันวาคม 2560 ในประเด็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ของหลักสูตรและการนำไปปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดเช่นกัน ส่วนประเด็นที่มีความเหมาะสมระดับมากมี 4 ประเด็นได้แก่ การพัฒนามุมมองในระดับประเทศและในระดับสากลการปฏิบัติธรรม การพัฒนาคุณภาพการศึกษากับการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในประเทศ ความสำเร็จในการนำ Action Plan สู่การปฏิบัติ รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.13 จำนวนความถี่และร้อยละของความเหมาะสมของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อความ / รายการ		ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	ระดับ
ก. ความรู้ และประสบการณ์ จากหลักสูตร				
1	การปฐมนิเทศและกระบวนการคิดเพื่อพัฒนาผู้บริหาร	4.61	0.61	มากที่สุด
2	การพัฒนามุมมองในระดับประเทศและในระดับสากล	4.35	0.72	มาก
3	การสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร	4.63	0.64	มากที่สุด
4	การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.65	มากที่สุด
5	การพัฒนากระบวนการคิดเชิงยุทธศาสตร์	4.59	0.61	มากที่สุด
6	การปฏิบัติธรรม	4.10	1.03	มาก
7	การศึกษากับการพัฒนาประเทศ	4.55	0.61	มากที่สุด
8	การพัฒนาคุณภาพการศึกษากับการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในประเทศ	4.49	0.71	มาก
9	กระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารการศึกษา	4.65	0.60	มากที่สุด
10	การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือระดับผู้นำ ขั้นความรู้ขั้นสูง	4.54	0.65	มากที่สุด
11	การศึกษาดูงานในประเทศ	4.59	0.57	มากที่สุด
12	การศึกษาดูงานต่างประเทศ	4.67	0.55	มากที่สุด
13	การศึกษาส่วนบุคคล (IS)	4.61	0.67	มากที่สุด
14	การศึกษากลุ่ม (GP)	4.67	0.47	มากที่สุด

ข้อความ / รายการ		ระดับความเหมาะสม		
		μ	σ	ระดับ
15	การพัฒนาตนเองตาม IDP	4.61	0.61	มากที่สุด
16	การสรุปทบทวน (Reflection Learning)	4.67	0.63	มากที่สุด
17	การประมวลบทเรียนจากสาระสำคัญของหลักสูตร	4.73	0.53	มากที่สุด
18	จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนางาน (Action Plan)	4.51	0.79	มากที่สุด
รวม		4.56	0.67	มากที่สุด
ข. การนำไปปฏิบัติ				
19	ความสำเร็จในการนำ Action Plan ไปสู่การปฏิบัติ	4.37	0.60	มาก
20	ความสำเร็จของผู้เข้ารับการพัฒนาในการเสริมสร้าง เครือข่ายนักบริหารระดับสูง	4.53	0.62	มากที่สุด
รวม		4.45	0.61	มาก
รวมทั้งหมด		4.55	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงจำนวนความถี่และร้อยละของความเหมาะสมของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นความรู้และประสบการณ์จากหลักสูตร และส่วนการนำไปปฏิบัติ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$)

เมื่อพิจารณาเฉพาะส่วนแรก เรื่องความรู้ และประสบการณ์ จากหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดเช่นกัน ($\mu = 4.56$) โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมมากที่สุดมีจำนวน 15 ประเด็น เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การประมวลบทเรียนจากสาระสำคัญของหลักสูตร ($\mu = 4.73$) การศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\mu = 4.67$) การศึกษากลุ่ม (GP) ($\mu = 4.67$) การสรุปทบทวน (Reflection Learning) ($\mu = 4.67$) กระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารการศึกษา ($\mu = 4.65$) การสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร ($\mu = 4.63$) การปฐมนิเทศและกระบวนการคิดเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ($\mu = 4.61$) การศึกษาส่วนบุคคล (IS) ($\mu = 4.61$) การพัฒนาตนเองตาม IDP ($\mu = 4.61$) การพัฒนากระบวนการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ($\mu = 4.59$) การศึกษาดูงานในประเทศ ($\mu = 4.59$) การศึกษากับการพัฒนาประเทศ ($\mu = 4.55$) การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือระดับผู้นำ ขั้นความรู้ขั้นสูง ($\mu = 4.54$) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.51$) และการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนางาน (Action Plan) ($\mu = 4.51$)

สำหรับ 3 ประเด็นที่เหลือผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพการศึกษากับการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในประเทศ ($\mu = 4.49$) การพัฒนามุมมองในระดับประเทศและในระดับสากล ($\mu = 4.35$) และการปฏิบัติธรรม ($\mu = 4.10$)

เมื่อพิจารณาเฉพาะส่วนที่สอง เรื่อง การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ($\mu = 4.45$) โดยประเด็นที่มีความเหมาะสมมากที่สุด มีจำนวน 1 ประเด็น ได้แก่ ความสำเร็จของผู้เข้ารับการพัฒนาในการเสริมสร้างเครือข่ายนักบริหารระดับสูง ($\mu = 4.53$) และประเด็นที่มีความเหมาะสมมากจำนวน 1 ประเด็น คือ ความสำเร็จในการนำ Action Plan สู่การปฏิบัติ ($\mu = 4.37$)

ประเด็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

จากการตรวจสอบข้อมูลจากคำถามปลายเปิดมีผู้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมประเด็นละ 1 – 2 ความถี่ ดังนี้

1. ความรู้และประสบการณ์สามารถตามหลักสูตรนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด

- ความรู้และประสบการณ์สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากถึงมากที่สุด ได้ความรู้ ความมั่นใจ ได้พัฒนาตนเอง ได้ข้อมูล/แนวทางใหม่ที่ได้จากการเรียนรู้ ได้บทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกระบวนการพัฒนาที่ได้รับอย่างหลากหลาย ได้ความรู้ทางทฤษฎี ประสบการณ์จากวิทยากร และการอบรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันของผู้เข้าอบรม

2. ลักษณะการใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ คือ

- ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมทำให้เป็นผู้นำ/ผู้บริหารที่ดี มีกระบวนการคิด การบริหารทรัพยากร กระบวนการมีส่วนร่วม เครือข่ายจากผู้เข้ารับการอบรม และสถานที่ศึกษาดูงาน สามารถปรับกระบวนการคิด วางกลยุทธ์ในแผนการดำเนินการ ทำให้รู้จักการวางแผนและการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เกิดการเรียนรู้และมองเห็นตนเอง รวมถึงการเข้าใจผู้อื่น เกิดเครือข่ายในการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และ ประสานประโยชน์ได้อย่างสูงสุด นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารกับบุคลากร นำทักษะการบริหาร ด้านการมอบหมายงาน จากแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้พัฒนาองค์กร

- นำประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการบริหารงาน การทำงานแบบมีส่วนร่วมและเกิดความร่วมมือในการพัฒนาเครือข่ายได้อย่างดียิ่ง ใช้ในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานปรับใช้กับสถานการณ์และบริบทแต่ละแห่งของหน่วยงาน การวิเคราะห์จุดอ่อน การพัฒนาตามแผน การนำความรู้ไปใช้ในการบริหารงาน นำเทคนิคการถกแถลงมาใช้เวลาเข้าประชุมคณะกรรมการต่างๆ นำไปใช้ในการบริหารองค์กรของตนเองเพื่อให้การทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ การเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดี การชี้แจงการสร้าง ความเข้าใจ ความตระหนัก การให้ขวัญและกำลังใจ การติดตามประเมินผล นำไปถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปปฏิบัติงาน

- เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

3. การดำเนินการตาม Action Plan ได้ค้นพบความรู้ ความคิดใหม่ที่สมควรเผยแพร่ คือ

- กระบวนการพัฒนาการทำงานเชิงระบบ การวางแผนการแก้ปัญหาโดยใช้หลักคิดและทฤษฎีแบบผสมผสานสมรรถนะในการจัดทำแผนกลยุทธ์ พัฒนาระบบงานสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุง พัฒนางานตลอดเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย แผนปฏิบัติการและผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การมีส่วนร่วมและเครือข่ายจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ

4. จุดแข็ง/จุดเด่นของหลักสูตร คือ

- หลักสูตรที่เข้มข้นมาก เนื้อหาสาระในรายวิชาที่เป็นประโยชน์ตรงประเด็นที่ต้องการพัฒนา การให้ความรู้ใหม่และการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่ผู้บริหารทุกคนต้องเรียน

- การวัด การประเมินผล และการติดตามผลผู้เข้ารับการอบรมอย่างเป็นระบบ

- วิทยากรมีคุณภาพมาก มีความมุ่งมั่น เอาใจใส่ดีเยี่ยม เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูงมาก และมีความสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมได้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

- วิทยากรประจำหลักสูตรเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ที่หลากหลาย

- ผู้บริหารโครงการที่มีประสิทธิภาพยิ่ง

- กระบวนการการอบรมที่มีคุณภาพ

- เนื้อหาหลักสูตรสามารถพัฒนานักบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการขององค์กร

- สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง การสร้างเครือข่าย นักบริหารระดับสูงกระทรวงสวัสดิการได้อย่างดีเยี่ยม

- ผลลัพธ์ของหลักสูตรได้ผู้นำแห่งความเปลี่ยนแปลงและมุ่งมั่น เป็นการสร้างผู้นำที่สมบูรณ์แบบ อย่างมีหลักเกณฑ์ และการติดตามที่เข้มข้น สามารถสร้างผู้นำที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

วิทยากรบางท่านยังไม่สามารถประยุกต์เนื้อหาเกี่ยวกับงานการศึกษาได้อย่างชัดเจน รวมทั้งระยะเวลาในการทำงานวิจัยกลุ่ม (GP) น้อยเกินไป

5. สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

5.1 เนื้อหาสาระของหลักสูตร

การปฏิบัติธรรมควรเป็นการปฏิบัติธรรม เพิ่มเครื่องมือในการบริหาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ลดวิชาการเพิ่มเติมประสบการณ์จริง เพิ่มความกว้างไกลในการคิด เนื้อหาที่มองโลกในอนาคตมากกว่านี้ บางวิชาควรปรับเนื้อหาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันสู่การนำไปปฏิบัติในองค์กรเชื่อมโยงกับความรู้ในโลกดิจิทัล ควรมีวิทยากรที่น่าสนใจ เป็นผู้ที่มีชื่อเสียง ยอมรับในวงกว้าง เกณฑ์การประเมินผลควรเลือกระหว่าง GP หรือ IS เพียงอย่างเดียว

5.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ควรเน้นการลงมือปฏิบัติการมากกว่าการฟังบรรยาย เน้นความทันสมัย เพิ่มกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้นการนำเสนอของผู้เข้าอบรมให้ได้แสดงออก ควรมีกิจกรรมเติมเต็มด้านความบันเทิงอย่างสร้างสรรค์ เช่น กีฬา มีกิจกรรมสัมพันธ์มากขึ้น ปรับระบบสนับสนุนการเรียนรู้เช่นอินเทอร์เน็ต ควรจัดให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานระหว่างองค์กรมากขึ้น งาน GP ควรให้เวลากลุ่มได้ร่วมกันทำงานในวันพฤหัสบดีหรือวันศุกร์แทนวันเสาร์