

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยสรุปมี ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เป็นการศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเริ่มจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจ และการสัมภาษณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เป็นการนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ร่วมกับการศึกษาทฤษฎี หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ แล้วนำมาเพื่อยกร่างรูปแบบ นำร่างรูปแบบที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน พิจารณาความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เป็นการนำรูปแบบไปทดลองใช้กับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 10 คน โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One Group

Pretest-Posttest design มีการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการทดลองด้วยแบบทดสอบความรู้ และวัดความคิดเห็นด้านความเป็นประโยชน์และความเหมาะสมของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เป็นการประเมินความคิดเห็นของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ด้านความเป็นประโยชน์และความเหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำ แผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า

1.1 สมรรถนะที่ต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1.1.1 สมรรถนะด้านความรู้ มี 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ แผนกลยุทธ์

1.1.2 สมรรถนะด้านทักษะ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการคิด ทักษะการ นำเสนอที่ประชุม และทักษะการทำงานเป็นทีม

1.1.3 สมรรถนะด้านเจตคติ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความ อดทน และความเสียสละ

1.2 วิธีการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะ 4 วิธีการ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติในงาน การสอนงาน และการศึกษาดูด้วยตนเอง

2. ผลการสร้างรูปแบบ ชุดฝึกอบรมและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผน กลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า โครงสร้างขององค์ประกอบในรูปแบบ PIE Model ที่ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ 1) วางแผนเป็น (Planning: P) 2) เช้นแผนออก (Implementation: I) และ 3) บอกผลของ แผนได้ (Evaluation: E) โดยผ่านกระบวนการพัฒนาด้วย 3 กิจกรรม คือ 1) สร้างความรู้ความ เข้าใจ (Knowledge Creation) 2) นำไปใช้ปฏิบัติ (Action Operation) และ 3) ทบทวนปรับเปลี่ยน ผลงาน (Revise Performance) และเอกสารประกอบรูปแบบ ได้แก่ ชุดฝึกอบรมและคู่มือ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 4 ส่วน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลสภาพของหน่วยงานและการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน 2) การกำหนดทิศทางของหน่วยงาน 3) การกำหนดกลยุทธ์

การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จแผนกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 4) การติดตาม และการประเมินผลกลยุทธ์ ผลการตรวจสอบทั้งร่างรูปแบบ ชุดฝึกอบรมและคู่มือ พบว่า มีความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ค่าคะแนนความรู้ หลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ และผลการประเมินรูปแบบมีความเป็น ประโยชน์และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีความเป็นประโยชน์และความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลการอภิปรายผลการวิจัยตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขั้นตอนที่ 2 การ สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ การจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีรายละเอียดของ การอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัย การสำรวจ และการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผน กลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ รูปแบบการสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีองค์ประกอบของสมรรถนะที่ต้องการจำเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ ทักษะการคิด ทักษะการนำเสนอที่ประชุม ทักษะการ ทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ ความอดทน และความเสียสละ

2. การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัย การสำรวจ และการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวิธีการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะ 4 วิธีการ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติในงาน การสอนงาน และการศึกษาด้วยตนเอง

3. การศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัย การสำรวจ และการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับ โครงสร้างของเนื้อหาสาระเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลสภาพของหน่วยงานและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน 2) การกำหนดทิศทางของหน่วยงาน 3) การกำหนดกลยุทธ์ การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จแผน กลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 4) การติดตามและการประเมินผลกลยุทธ์

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น พบว่า นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำ แผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากนักวิเคราะห์นโยบายและแผนยังมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ แผนมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานด้านวิจัย ด้านการวางแผน และด้าน การเป็นผู้นำ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เข้ารับการอบรมจะ สามารถผ่านจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมร้อยละ 80 ขึ้นไป เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านทักษะในการ ปฏิบัติงานและด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานพบว่าสามารถพัฒนาเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผนให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้าน ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน การเปลี่ยนแปลงทักษะ และสมรรถนะด้านทัศนคติของบุคลากร ส่งผล กระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความสามารถของบุคลากรและศักยภาพขององค์กรสูงขึ้น

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ จำลอง ชูเชิด (2542, หน้า 65-107) ได้ศึกษาเรื่องศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สลามศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้นำวิธีการในการฝึกอบรมไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ค้นคว้า ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความต้องการในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการด้านการฝึกอบรมมากที่สุด และชัยรัตน์ ศรีรัตน (2542, หน้า 49-90) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ ทักษะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออก

เจียงเหนือ ได้นำทฤษฎีเทคนิคการฝึกอบรมไปใช้ในงานวิจัย ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ชนะจิต โมพิยสุวรรณ (2543, หน้า 45-99) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ได้นำทฤษฎีการฝึกอบรมไปใช้ โดยกล่าวถึงการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรม 10 วิธี คือ 1) การบรรยาย 2) การอภิปรายเป็นคณะ 3) การระดมสมอง 4) การใช้กรณีศึกษา 5) การแสดงบทบาทสมมติ 6) เกมการบริหาร 7) การสัมมนา 8) สถานการณ์จำลอง 9) การสาธิต 10) การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบริหาร มีความต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาทีมงานมากที่สุด อีกทั้ง ภาติ ภาวะดี (2543, หน้า 59-117) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ได้นำทฤษฎีการฝึกอบรมไปใช้เกี่ยวกับวิธีการในการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และต้องการวิธีการฝึกอบรม คือ ศึกษาจากกรณีตัวอย่างและการดูงาน (ร้อยละ 46.63) รองลงมาคือ การสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 36.55)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้รูปแบบหลักสูตรของ

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยกำหนดโครงสร้าง/องค์ประกอบของรูปแบบฯ ที่ได้สร้างขึ้นมีสมรรถนะที่ต้องการจำเป็น 7 องค์ประกอบ และวิธีการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะ 4 วิธีการ ซึ่งได้หลักการของรูปแบบ PIE Model ที่ประกอบด้วย 3 หลักการ ได้แก่ 1) วางแผนเป็น (Planning: P) 2) เช้นแผนออก (Implementation: I) และ 3) บอกผลของแผนได้ (Evaluation: E)

2. ผลการสร้างเอกสารประกอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยชุดฝึกอบรมและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับในหลักการของรูปแบบ PIE Model ที่ประกอบด้วย 3 หลักการดังกล่าวข้างต้น โดยผ่านกระบวนการพัฒนาด้วย 3 กิจกรรม คือ 1) สร้างความรู้ความเข้าใจ (Knowledge Creation) 2) นำไปใช้ปฏิบัติ (Action Operation) และ 3) ทบทวนปรับเปลี่ยนผลงาน (Revise Performance) โดยรายละเอียดหลักการของรูปแบบ ได้แก่ หลักการ

ที่ 1 วางแผนเป็น (Planning: P) เป็นการศึกษาสภาพหน่วยงาน และการกำหนดทิศทางหน่วยงาน
 หลักการที่ 2 เช้นแผนออก (Implementation: I) เป็นการกำหนดกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์
 สู่การ และหลักการที่ 3 บอกผลของแผนได้ (Evaluation: E) เป็นการติดตามและประเมินผลแผน
 กลยุทธ์ และมีตารางการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นเวลา 2 วัน เพื่อนำ
 ความรู้และทักษะให้เกิดมีในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะที่ 2 ผู้ฝึกอบรมนำความรู้ไปทำการจัดทำ
 แผนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ตนเองสังกัด และระยะที่ 3 ผู้ฝึกอบรม
 นำความรู้ ทักษะ ปัญหา บทเรียน ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ ชุดฝึกอบรม
 และคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีคะแนนเฉลี่ยความเป็นประโยชน์และความเป็นไป
 ได้อยู่ในระดับมาก แสดงว่ารูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษา
 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการสอนของ
 บุญชม ศรีสะอาด (2537) ในแนวคิดที่ 2 ที่กล่าวว่ารูปแบบการสอนเป็นโครงสร้างที่แสดงถึงองค์
 ประกอบต่าง ๆ ในการสอนที่จะนำมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลแก่ผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนด
 ไว้ เพราะรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไม่สามารถใช้กิจกรรมการสอนเพียงอย่างเดียว
 จำเป็นต้องใช้องค์ประกอบหลายอย่างร่วมกันจึงจะทำให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผนมีความรู้ ทักษะ
 และเจตคติเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นการสังเคราะห์องค์ประกอบ โครงสร้าง
 และเนื้อหาของรูปแบบ ชุดฝึกอบรม คู่มือ และตารางการฝึกอบรม สำหรับการพัฒนา
 สมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา จึงถูกพัฒนาขึ้นอย่างรอบคอบเพื่อเชื่อมโยงเพื่อให้องค์ประกอบทั้งหมดมี
 ความสอดคล้องกัน เมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่านประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไป
 ได้ของรูปแบบ หลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์
 นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงได้คะแนนอยู่ตั้งแต่ระหว่าง
 4.00 ขึ้นไป ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 3.50 แสดงว่ารูปแบบมีความเป็นประโยชน์และมี
 ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้การอภิปรายผลในองค์ประกอบ
 ที่น่าสนใจมี ดังนี้

2.1 ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบชุดฝึกอบรมและคู่มือมีความเป็นประโยชน์มาก เนื่องจากความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบนั้นผู้วิจัยนำปัญหาและสาเหตุของการเกิดปัญหาจากข้อค้นพบจากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ทำให้ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความสมเหตุสมผลและแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหมาะสมมีระดับความเหมาะสมมาก ซึ่งทีศนา แซมมณี กล่าวไว้ว่า (2551) การนำข้อมูลมาจากความเป็นจริงมาใช้ในการจัดสร้างระบบจะช่วยจัดหรือป้องกันปัญหาอันจะทำให้ระบบนั้นขาดประสิทธิภาพ

2.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ ชุดฝึกอบรมและคู่มือมีความเหมาะสมมาก เนื่องจากหลักการของรูปแบบ ชุดฝึกอบรมและคู่มือมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้นำหลักการ “วางแผนเป็น เห็นแผนออก และบอกผลของแผนได้” มาเป็นแกนหลักของการกำหนดหลักการร่วมกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การกำหนดรายละเอียดย่อยของหลักการเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพราะการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีคุณภาพจะต้องเกิดจากปัจจัยในตัวนักวิเคราะห์นโยบายและแผนอันได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการจัดทำแผนกลยุทธ์ และการมีใจที่จะจัดทำแผนกลยุทธ์ ร่วมกับการสนับสนุนทางการบริหารที่ดีคือการจัดทำคู่มือและการมีผู้ให้คำปรึกษา เป็นต้น ซึ่งกรมวิชาการ (2531 อ้างอิงใน กาญจนา สามเตี้ย, 2551) กล่าวว่า หลักการของรูปแบบการสอนเป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการสอน หลักการของรูปแบบการสอนจะเป็นตัวชี้้นำ การกำหนดจุดประสงค์ของรูปแบบ เมื่อผู้วิจัยนำรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คน ตรวจสอบผลพบว่า มีค่าความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ารูปแบบ ชุดฝึกอบรมและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้

ซึ่งสอดคล้องกับ จำเริญ คำหวาน (2544, หน้า 38-79) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ทองถิ่น ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพและปัญหาการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ดังนี้

2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่น ควรสำรวจสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ทรัพยากรในท้องถิ่น และแหล่งวิทยาการต่างๆ ในชุมชน โดยการสอบถามสังเกต สัมภาษณ์ จากนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้นำหมู่บ้าน

2.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรวิเคราะห์หลักสูตรแม่บทก่อน แล้วจึงกำหนดหลักสูตรท้องถิ่นขึ้นมา เพื่อปรับให้เหมาะกับสภาพท้องถิ่นของตนเอง

2.3 การจัดโครงสร้างและรูปแบบของหลักสูตร ควรสอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน

2.4 การจัดเนื้อหาวิชาในรายวิชาของหลักสูตร ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ ตามวุฒิภาวะ และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนในแต่ละระดับ

2.5 การนำหลักสูตรไปใช้ ควรเตรียมบุคลากร โดยจัดให้ความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การไปศึกษาดูงาน หรือการประชุมวิชาการ

2.6 การประเมินหลักสูตร ควรมีการสรุปการประเมิน และประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้ง เพื่อนำผลมาปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานครั้งต่อไป

สงกรานต์ จำปาบุรี (2544, หน้า 67-102) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง การทำไข่เค็ม กลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า หลักสูตรท้องถิ่น เรื่องการทำไข่เค็ม กลุ่มงานและพื้นฐานอาชีพ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างเนื้อหา ด้านอัตราเวลาเรียน ด้านสภาพแวดล้อม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และในด้านจุดมุ่งหมายมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และแผนการสอนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 87.30/87.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

อุมาพร หล่อสมฤดี (2545, หน้า 99-186) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาและพัฒนาโครงร่างรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ประกอบด้วย การดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย 1.1) สภาพและความต้องการของชุมชน 1.2) การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน 1.3) การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง 2) การร่างหลักสูตรประกอบด้วย 2.1) จุดประสงค์ 2.2) เนื้อหาสาระ 2.3) การจัดการเรียนการสอน 2.4) การวัดและประเมินผลผู้เรียน 3) การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร 4) การนำหลักสูตรไปใช้ 5) การประเมินผลหลักสูตร และจากการสอบถามความคิดเห็นที่ได้จากครู พบว่า

ครูเห็นด้วยกับรูปแบบในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 4.50 และผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 4.94

2. รูปแบบที่นำไปใช้พบว่ามีประสิทธิภาพ พิจารณาจากการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับความรู้ ทักษะในการพัฒนาหลักสูตร พบว่าอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับรูปแบบ พบว่าเห็นด้วยในระดับมากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 โดยผู้บริหารครู มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรทุกขั้นตอน นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรโรงเรียน

3. การปรับปรุงรูปแบบและรับรองรูปแบบ ผลการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า เห็นด้วยกับรูปแบบทุกขั้นตอน ส่วนการรับรองรูปแบบพบว่าครูเห็นด้วยกับรูปแบบในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ข้อเสนอแนะการนำรูปแบบไปใช้ คือควรให้ครูได้ฝึกปฏิบัติจริง ในลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน โดยมีผู้เชี่ยวชาญสนับสนุน เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนความรู้ เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบกับการใช้รูปแบบ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุเมธ งามกนก (2549) เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมร้อยละ 80 ขึ้นไป

เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานและด้านบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติงานพบว่าสามารถพัฒนาเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน การเปลี่ยนแปลงทักษะและสมรรถนะด้านทัศนคติของบุคลากร ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความสามารถของบุคลากรและศักยภาพขององค์กรสูงขึ้น เหตุผลที่นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ดีขึ้นหลังการทดลองสามารถอธิบายได้ว่า นักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่เข้ารับการอบรมผ่านการพัฒนาตามโปรแกรมฝึกอบรมอย่างครบถ้วนทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การสร้างความรู้ความเข้าใจ ระยะที่ 2 นำไปสู่การปฏิบัติ และ ระยะที่ 3 ทบทวนและพัฒนาผลงาน ส่งผลให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผนได้รับความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่จำเป็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและเป็นลำดับขั้นตอนจากชุดฝึกอบรมที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับผู้ให้การฝึกอบรมหรือวิทยากร และได้รับการทักษะการจัดทำแผนกลยุทธ์จากการทำแบบฝึกหัดในใบงานทั้ง 4 ชุด ในห้องประชุม

ก่อนที่จะนำไปปฏิบัติจริง ในระยะที่ 2 ทำให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผนมีความพร้อมต่อ นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติจริงในหน่วยงานที่ตนสังกัด และระยะที่ 3 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนนำความรู้ ทักษะ ปัญหา บทเรียน ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับ บริงส์ (Brings, 2003) ได้ศึกษาเทคนิคการประเมินโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน: การประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมตามพันธสัญญาของวิทยาลัยชุมชน ผลการวิจัย พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน การเปลี่ยนแปลงทักษะ และสมรรถนะด้านทัศนคติของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านความสามารถของพนักงานและศักยภาพขององค์กร และชมิต (Schmidt, 2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจจากการได้รับกับความพึงพอใจในงานโดยรวมนอกจากนี้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ระยะเวลาในการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมแสดงความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 4 ได้ข้อค้นพบที่สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

รูปแบบ ชุดฝึกอบรม และคู่มือ การพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ดี ทั้งนี้เนื่องจาก

1. ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 10 คน พบว่า ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก

1.1 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่เข้าร่วมการทดลองส่วนใหญ่เห็นว่า วิทยากรช่วยให้กำลังใจและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้ซักถามข้อสงสัย และแสดงความคิดเห็นตลอดเวลาและช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้ฝึกทำใบงานและแบบทดสอบได้ครบถ้วน และเห็นว่าชุดฝึกอบรมและคู่มือมีประโยชน์มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะที่ผ่านมาการฝึกอบรมของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนใหญ่เป็นการเข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานภายนอก การอบรมเป็นลักษณะการบรรยายให้ความรู้จากวิทยากรที่ไม่รู้จักเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ไม่กล้า

ซักถามมากนักซึ่งเป็นลักษณะของคนไทยที่มักไม่ค่อยชอบซักถามเพราะกลัวว่าตนเองไม่รู้เรื่อง ในขณะที่การอบรมในครั้งวิทยากรเป็นพี่ ๆ ในหน่วยงานมีความคุ้นเคยและได้ถูกมอบหมายให้เป็นสมาชิกในกลุ่มของวิทยากรที่ชัดเจน มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบประกอบกับการเรียนรู้โดยใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเป็นเรื่องใหม่สำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ทำให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัว ประกอบกับการต้องทำใบงานและต้องทำแบบฝึกหัดในชุดฝึกอบรมก็ทำให้ผู้เรียนจำเป็นต้องศึกษาเนื้อหา โดยมีวิทยากรคอยชี้ประเด็นสำคัญที่ต้องศึกษา ทำให้การเรียนรู้เร็วขึ้น

1.2 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่เข้าร่วมการทดลองส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ชุดฝึกอบรมและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประโยชน์มาก เนื่องจากคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อนักวิเคราะห์นโยบายและแผนมากและทำให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผนมีความรู้มากขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหนังสือและตำราที่เกี่ยวกับงานการจัดทำแผนกลยุทธ์มีน้อยมาก และไม่ค่อยมีรายละเอียดให้ศึกษามากนักและยังไม่มีใครรวบรวมเนื้อหาที่สำคัญได้มากพอ

2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ ชุดฝึกอบรมและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากนักวิเคราะห์นโยบายและแผนที่เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 10 คน พบว่า ความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรูปแบบ ชุดฝึกอบรม และคู่มือมีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้นำหลักการ “วางแผนเป็น เขียนแผนออก และบอกผลของแผนได้” มาเป็นแกนหลักของการกำหนดหลักการร่วมกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การกำหนดรายละเอียดย่อยของหลักการเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพราะการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีคุณภาพจะต้องเกิดจากปัจจัยในตัวนักวิเคราะห์นโยบายและแผนอันได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการจัดทำแผนกลยุทธ์ และการมีใจที่จะจัดทำแผนกลยุทธ์ ร่วมกับการสนับสนุนทางการบริหารที่ดีคือการจัดทำคู่มือและการมีผู้ให้คำปรึกษา เป็นต้น ซึ่งกรมวิชาการ (2531 อ้างอิงใน กาญจนนา สามเตี้ย, 2551) กล่าวว่า หลักการของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการสอน หลักการของรูปแบบการสอนจะเป็นตัวชี้นำ การกำหนดจุดประสงค์ของรูปแบบ เมื่อผู้วิจัยนำรูปแบบ ชุดฝึกอบรม และคู่มือไปให้ผู้เข้าทดลองทั้ง 10 คน ตรวจสอบผลพบว่า ได้มีความเป็นได้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ารูปแบบ ชุดฝึกอบรมและคู่มือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ในการ

พัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้

นอกจากนี้ เมื่อประเมินในรายละเอียดของรูปแบบ ชุดฝึกอบรมและคู่มือการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกรายการ ดังนี้

1. เนื้อหาสาระของรูปแบบ หลักสูตรและคู่มือมีความเป็นไปได้มาก เนื่องจากผู้เข้าทดลองทั้ง 10 คน ส่วนใหญ่ต่างเห็นตรงกันว่า เนื้อหาสาระมีความครอบคลุมสาระที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และสามารถนำพัฒนานักวิเคราะห์นโยบายและแผนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้

2. สื่อประกอบการพัฒนารูปแบบ ชุดฝึกอบรมและคู่มือมีความเหมาะสม เนื่องจากผู้เข้าทดลองทั้ง 10 คน ส่วนใหญ่ต่างเห็นตรงกันว่า สื่อประกอบการพัฒนาช่วยส่งเสริมให้กิจกรรมบรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบได้ และเหมาะสมกับการนำไปใช้พัฒนานักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ เพราะสาระการเรียนรู้เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้เป็นแนวทางในการเรียนรู้ ใช้สืบค้นแสวงหาความรู้หรือสาระการเรียนรู้ด้วยตนเอง (เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์, ม.ป.ป.) และยังใช้เป็นสื่อกลางการเรียนรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน องค์ประกอบนี้จึงช่วยสนับสนุนองค์ประกอบในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาสาระอันจะนำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบ หลักสูตรและคู่มือได้

3. กระบวนการพัฒนามีความเหมาะสม เนื่องจากผู้เข้าทดลองทั้ง 10 คน ส่วนใหญ่ต่างเห็นตรงกันว่า กระบวนการพัฒนามีความเป็นไปได้ นำไปสู่การบรรลุจุดประสงค์ และลำดับขั้นตอนมีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากเทคนิคการฝึกอบรมที่หลากหลายที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นในทุกด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมในงาน การใช้ชุดฝึกอบรมและคู่มือ จึงได้กระบวนการพัฒนาเป็นโปรแกรมการฝึกอบรม 3 ระยะ เป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแบบบูรณาการ (intergration) สอดคล้องกับแนวคิดของทิสนา แคมมณี (2551) ที่กล่าวว่า รูปแบบบูรณาการ (intergration) ในลักษณะนี้ได้รับความนิยมอย่างมาก เพราะเป็นรูปแบบที่พัฒนาการเรียนรู้ด้านต่างๆ ของผู้เรียนไปพร้อม ๆ กัน โดยการใช้การบูรณาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ สอดคล้อง กับหลักทฤษฎีทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนารอบด้าน หรือการพัฒนาเป็นองค์รวม

4. การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสม เนื่องจากผู้เข้าทดลองทั้ง 10 คน ส่วนใหญ่ต่างเห็นตรงกันว่า การวัดและการประเมินผลครอบคลุมสิ่งที่ต้องประเมินและตรวจสอบการบรรลุจุดประสงค์ของรูปแบบได้มีความเหมาะสมมาก เพราะการประเมินผลเป็นการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้รูปแบบว่าแล้วได้ผลตามเป้าหมายหรือใกล้เคียงกับเป้าหมายมากน้อยเพียงใด กรมวิชาการ (2531 อ้างอิงใน กาญจนฯ สามเฑียร, 2551) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการประเมินถึงประสิทธิผลของรูปแบบการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นอกจากนี้การวัดและประเมินผลรูปแบบจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบให้ดียิ่งขึ้น (ทศนา แชนณี, 2551, หน้า 203)

ข้อจำกัดของรูปแบบการพัฒนสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ปัญหาประการแรกเกี่ยวกับความเหมาะสมของช่วงเวลาในการทดลอง โดยปกตินั้น การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มต้องดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างน้อย 6 เดือน แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถทดลองใช้รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้เต็มตามระยะเวลาการทดลองดังกล่าว สำหรับข้อจำกัดนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปด้วยแล้ว

2. ปัญหาประการที่สองเป็นข้อจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มผู้ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในการพัฒนานักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่การทดลองครั้งนี้ไม่สามารถกำหนดขอบเขตให้ทดลองได้กับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนทั้งหมด เนื่องจากเกินวิสัยของผู้วิจัยที่จะควบคุมได้ จึงตั้งเป็นข้อจำกัดของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างไรก็ตาม แม้จะไม่สามารถทดลองได้กับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนทั้งหมด ผู้วิจัยก็นำรูปแบบไปทดลองใช้กับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนส่วนหนึ่ง และมีการประเมินความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถทำให้ได้สารสนเทศเบื้องต้นที่อาจพอทำนายนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ในระดับหนึ่ง สำหรับข้อจำกัดนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปด้วยแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรได้นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ ดังนี้

1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ ควรให้นักวิเคราะห์นโยบายและแผนได้ศึกษารูปแบบ ชุดฝึกอบรม และคู่มือ ขั้นตอนรายละเอียดต่างๆ ให้เข้าใจ

1.2 ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีระยะเวลาที่เหมาะสมและเป็นไปตามบริบทของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาพรวมทั้งประเทศ

2.2 ควรมีการวิจัยการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดทำแผนกลยุทธ์ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยเทคนิคการฝึกอบรมแบบอื่นๆ