



คู่มือ

การใช้เครื่องมือติดตามและประเมินผล



หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8

คำนำ

คู่มือการใช้เครื่องมือติดตามและประเมินผล หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่นที่ 8 ให้ครอบคลุมการพัฒนาทุกด้านอย่างเป็นระบบ เป็นแนวทางในการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลผลลัพธ์การพัฒนา ตามหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่นที่ 8 ทั้งระหว่างดำเนินการพัฒนา สิ้นสุดการพัฒนาและหลังการพัฒนาไปแล้วระยะหนึ่ง ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งเพื่อให้วิทยากร ผู้เข้ารับการพัฒนา คณะผู้บริหารโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผล ตามหลักสูตรดังกล่าว

การจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือติดตามและประเมินผล หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 ฉบับนี้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยดี สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ขอขอบคุณคณะผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และบุคลากรทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะการจัดทำคู่มือจนเสร็จสมบูรณ์

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องต่อไป

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์	3
แนวคิดในการติดตามและประเมินผล	3
กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
หลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 กรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ. 2560)	7
แนวคิดการจัดทำ (ร่าง) หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ. 2560)	8
กรอบหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ. 2560)	9
โครงสร้างหลักสูตร	10
สาระสำคัญที่เป็นแกนของหลักสูตร (Core Curriculum)	12
วิธีการพัฒนา	14
ผลลัพธ์ที่คาดหวังของหลักสูตร	15
หลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา	16
แผนการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) และการพัฒนาตามหลักสูตรเสริม นบส.ศธ. รุ่นที่ 8	18
บทที่ 3 รูปแบบและองค์ประกอบของการประเมินหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8	19
กรอบแนวคิดในการติดตามประเมินผล	21
กระบวนการพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการติดตามและประเมินผล	21
องค์ประกอบการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8	27
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา	27
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	28
องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา	29
การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่า	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4	นวัตกรรมเครื่องมือการติดตามและประเมินหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง	31
	กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8	
	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	33
	(Individual Study: IS)	
	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม	36
	(Group Project: GP)	
	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตนเองตาม IDP (Individual Development Plan)	39
	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานในประเทศ และ	40
	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานต่างประเทศ	
	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความประพฤติ การปฏิบัติตนของผู้เข้ารับการพัฒนา	44
	แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	46
	แบบประเมินวิทยากรรายหัวข้อสาระวิชา	52
	แบบการประเมินผลโครงการ	53
	แบบประเมินผลลัพธ์การพัฒนา	58
	แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลลัพธ์การพัฒนา	64
	กำหนดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การพัฒนา	67
	บรรณานุกรม	68
	ภาคผนวก	69
	ภาคผนวก ก คำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลฯ	70
	ภาคผนวก ข รายชื่อคณะผู้ทรงเชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	71
	คณะผู้จัดทำ	73

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา	4
2	แนวคิดการจัดทำหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ. 2560)	8
3	กรอบหลักสูตร นบส.ศธ. (ฉบับปี พ.ศ. 2560)	8
4	โครงสร้างหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)	11
5	สาระสำคัญที่เป็นแกนของหลักสูตร (Core Curriculum)	13
6	กระบวนการพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการติดตามประเมินผล นบส.ศธ. รุ่นที่ 8	21

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	หลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา	5
2	แผนการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) และการพัฒนาตามหลักสูตรเสริม นบส.ศธ. รุ่นที่ 8	18
3	รายละเอียดองค์ประกอบการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8	24
4	นวัตกรรมเครื่องมือการติดตามและประเมินหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8	31

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและความเป็นมา

กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของประเทศมีนักบริหารระดับสูงจำนวนมากที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน มีหน้าที่สำคัญในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการการศึกษาและขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลสู่ความสำเร็จผู้บริหารทุกระดับต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ดูแลการบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารทุกระดับต้องมีความรอบรู้สถานการณ์ในทุกมิติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเชิงรุก และประสานการทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกันอย่างเป็นระบบ นับเป็นสิ่งท้าทายให้ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการและภาคส่วนอื่นๆ ที่เป็นเครือข่ายต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงได้กำหนดให้มีหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) ขึ้นเพื่อสร้างนักบริหารและนักบริหารการศึกษาระดับสูงให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะ และมีความสามารถสูง ในการกำหนด และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่และขีดความสามารถสูงเทียบได้ในระดับสากล ทั้งปัจจุบันและอนาคต เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเพื่อให้เป็นผู้นำและผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นข้าราชการที่ต้องปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นที่ตั้ง อีกทั้งยังต้องการ เสริมสร้างเครือข่ายผู้นำทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยร่วมมือกันเสริมสร้างพลังในการกำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ สร้างความสามัคคีและวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ และแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันสถานการณ์ ให้การบริหารและปฏิบัติงานในภาพรวมของทุกภาคส่วนสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสุดท้ายให้เกิดการประสานความร่วมมือด้านการบริหารการศึกษาในรูปแบบเครือข่าย เป็นศูนย์กลางการพัฒนาการศึกษาในภูมิภาค (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2561ก)

สำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับปรุงกรอบมาตรฐานหลักสูตร เมื่อเดือนธันวาคม 2559 มีผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ฉบับปี พ.ศ. 2559) ของสำนักงาน ก.พ. โดยใช้ชื่อหลักสูตรว่า หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปี พ.ศ. 2560) โดยมีการดำเนินงานยกร่างหลักสูตร นบส.ศธ. (ฉบับปี พ.ศ. 2560) และผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะอนุกรรมการและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการนำหลักสูตร นบส.ศธ. (ฉบับปี พ.ศ. 2560) บางส่วนไปทดลองใช้ในการพัฒนา นบส.ศธ. รุ่นที่ 7 แล้วจึงนำเสนอเสนอสำนักงาน ก.พ. เพื่อขอรับรองหลักสูตร ซึ่งต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการจัดการ

ฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ.2560) ได้ตามที่เสนอ และเห็นชอบให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ.2560) ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) ของสำนักงาน ก.พ.กำหนดไปเข้ารับการอบรมหลักสูตร ส.นบส. และเมื่อสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตร ส.นบส.แล้ว ก.พ.จึงจะรับรองให้เป็นผู้มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1013.1/15 ลงวันที่ 18 มกราคม 2561)

หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปี พ.ศ. 2560) เกิดขึ้นเนื่องจากต้องการพัฒนาให้นักบริหารการศึกษาระดับสูงซึ่งเป็นแกนหลักรวมทั้งร่วมกับนักบริหารจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นนักบริหารที่ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องและประชาชนให้มีสมรรถนะทางการบริหารที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถนำองค์ความรู้แนวคิดสมัยใหม่จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์แบบ 360 องศา สามารถร่วมกันพัฒนาให้เป็นเครือข่ายระหว่างนักบริหารด้วยกัน ด้วยจิตสำนึกแห่งภราดรภาพ เสรีภาพและผลิตภาพของทุกคนให้เกิดประโยชน์สาธารณะโดยทั่วหน้าเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) คือนำน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศและการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทย คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการเสริมสร้างความสามารถของประเทศชาติในด้านนวัตกรรมสำหรับ Thailand 4.0 (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2561ก)

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปี พ.ศ. 2560) เพื่อพัฒนานักบริหารระดับสูงขององค์กรต่างๆ ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถนึกกำลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของประเทศ สู่มาตรฐานสากลเพื่อพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรให้สามารถเป็นผู้นำที่ผลักดันนโยบาย Thailand 4.0 เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร วิธีการพัฒนา เน้นวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักบริหารระดับสูง ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว และเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือกลุ่ม โดยการกำหนดประเด็นหรือปัญหาที่จะศึกษา รวมทั้ง มีโอกาสศึกษาในวิชาเสริมต่างๆ ตามความต้องการได้ ตลอดจนมีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น จากวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ตลอดจนหลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนาการติดตามและประเมินผลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่นที่ 8 นี้ จึงใช้แนวคิดรูปแบบการประเมินของไทเลอร์ โดยเป็นการประเมินว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ และเป็นการประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) และประเมินสิ้นสุดการพัฒนา (summative evaluation) และใช้แนวคิดรูปแบบการประเมินของเคริก แพตทริก (Kirkpatrick) คือ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร เป็นการประเมินรวบยอดสุดท้าย (summative evaluation)

ของการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยนำผลการประเมินมาจัดทำบทสรุป วิเคราะห์และรายงานผลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา โดยมีองค์ประกอบการประเมิน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลลัพท์การพัฒนา ทั้งนี้ จึงได้จัดทำรายละเอียดตามคู่มือการใช้เครื่องมือติดตามประเมินผลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 นี้ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์

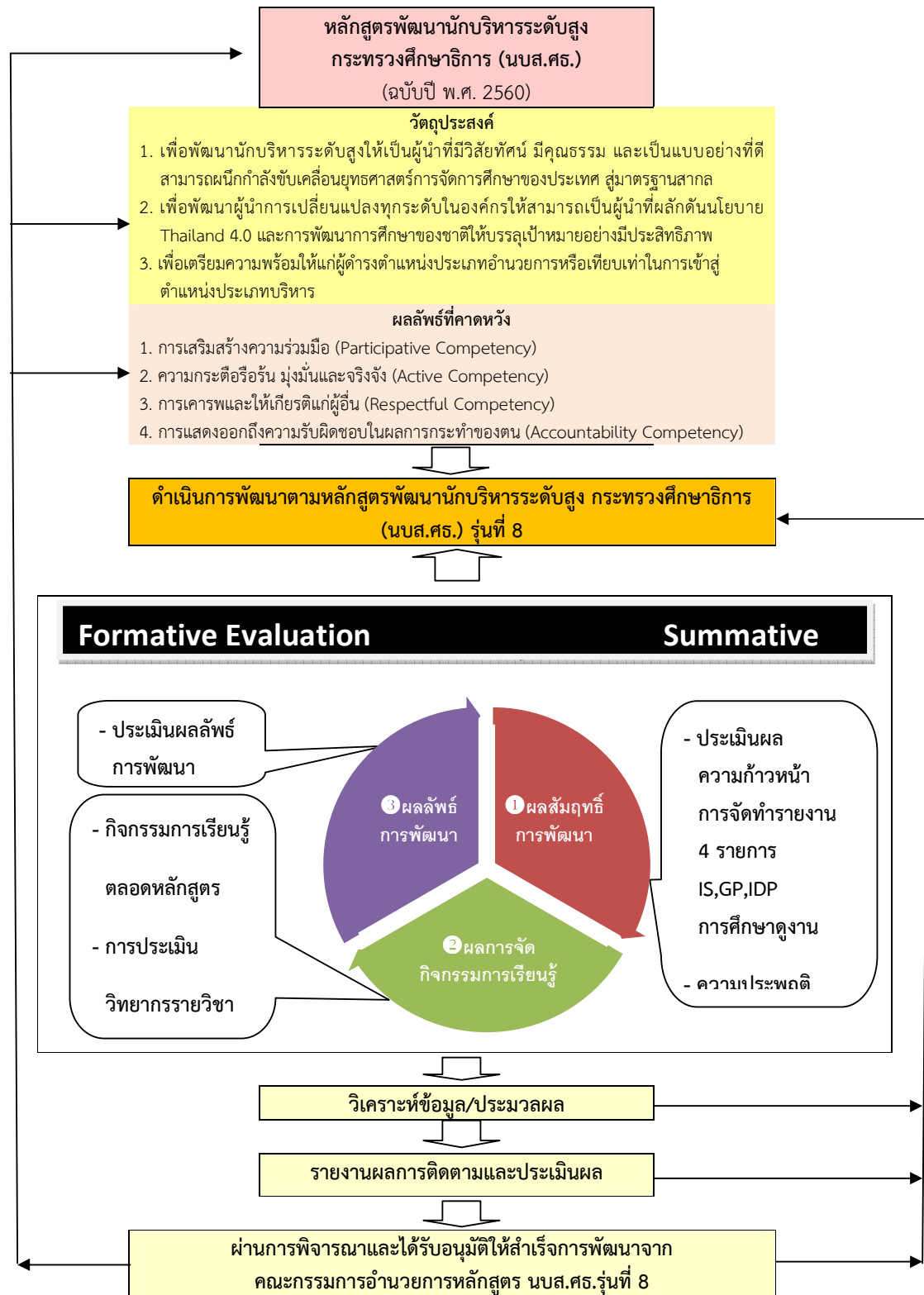
คู่มือแนวทางการใช้เครื่องมือติดตามและประเมินผล หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่นที่ 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่นที่ 8 ให้ครอบคลุมการพัฒนาทุกด้านอย่างเป็นระบบ
2. เป็นแนวทางในการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลลัพท์การพัฒนา ตามหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่นที่ 8 ทั้งระหว่างดำเนินการ สิ้นสุดการพัฒนาและหลังการพัฒนาไปแล้วระยะหนึ่ง ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. ให้วิทยากร ผู้เข้ารับการพัฒนา คณะผู้บริหารโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นคู่มือแนวทางการใช้เครื่องมือในการติดตามและประเมินผล

3. แนวคิดในการติดตามและประเมินผล

สืบเนื่องจากการจัดมุ่งหมายตามหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ. 2560) ผลลัพท์ที่คาดหวังของหลักสูตรที่คาดหวังให้ผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร มีสมรรถนะผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเสริมสร้างความร่วมมือ (Participative Competency) ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและจริงจัง (Active Competency) การเคารพและให้เกียรติแก่ผู้อื่น (Respectful Competency) และการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในผลการกระทำของตน (Accountability Competency รวมทั้งกรอบแนวคิดวิชาการทางด้านการประเมินของ ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler : 1943) ที่เน้นการประเมินตามวัตถุประสงค์ และแนวคิดการประเมินผล การฝึกอบรมของ เคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) 4 ลักษณะ ได้แก่ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) และการประเมินผลลัพท์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) รวมทั้งหลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนาตามหลักสูตรนำมาสู่รูปแบบการติดตามและประเมินผลหลักสูตร พัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 โดยมีองค์ประกอบการประเมิน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลลัพท์การพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

4. กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ใช้เครื่องมือการติดตามและประเมินผลการพัฒนาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถดำเนินการประเมินผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
2. ผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลการพัฒนาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในรุ่นต่อ ๆ ไป
3. ผลที่ได้จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม รวมทั้งฐานข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อนำเสนอ ก.พ. เพื่อทราบ

6. หลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา

ตารางที่ 1 หลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา

หลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา	
องค์ประกอบ	เกณฑ์
1. ระยะเวลาการพัฒนา	ส่วนที่ 1 ร้อยละ 100
	ส่วนที่ 2 - 5 ร้อยละ 80 ของระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร
2. ผลงานการศึกษา	รายงานทางวิชาการ 4 รายการ 1. รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS) 2. รายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project: GP) 3. รายงานการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4. รายงานผลการพัฒนาตนเองตาม IDP (Individual Development Plan)
3. ความประพฤติการปฏิบัติตน	มีความประพฤติเหมาะสมตลอดระยะเวลาการพัฒนา
4. ผ่านการพิจารณาและได้รับอนุมัติให้สำเร็จการพัฒนา	ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการอำนวยการ

7. คำนิยามศัพท์

1. โครงการ หมายถึง โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8
2. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 หมายถึง โครงการพัฒนาที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ระหว่างวันที่ 5 มีนาคม 2561 – 21 กรกฎาคม 2561 และ การพัฒนาตามหลักสูตรเสริม ระหว่างวันที่ 11 – 14 ธันวาคม 2561 โดยมีผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 72 คน จากส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการนอกกระทรวงศึกษาธิการ และ ภาคเอกชน
3. เครื่องมือติดตามและประเมินผล หมายถึง แบบประเมิน แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แบบสอบถาม เอกสารการลงเวลา ที่ใช้ในการติดตามผลและประเมินผลการพัฒนาตาม หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 ในระหว่างดำเนินการพัฒนา สิ้นสุดการพัฒนา และหลังจากการสำเร็จการพัฒนาตามหลักสูตรไปแล้ว 3-5 เดือน เพื่อตรวจสอบและ ตัดสินคุณค่าผลสัมฤทธิ์การพัฒนา กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์การพัฒนา ซึ่งได้จาก กระบวนการพัฒนาเครื่องมือตามหลักการวงจรเดมมิง
4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการพัฒนา
5. การตัดสินคุณค่าผลสัมฤทธิ์การพัฒนา หมายถึง

บทที่ 2

กรอบมาตรฐานหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

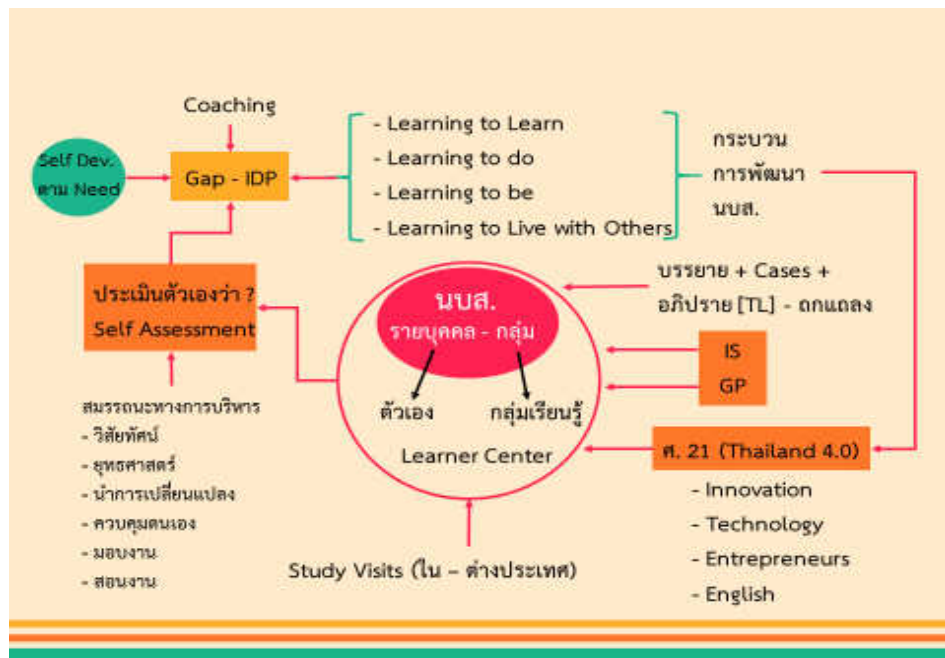
(ฉบับปี พ.ศ. 2560)

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีการปรับปรุงกรอบมาตรฐานหลักสูตร เมื่อเดือนธันวาคม 2559 มีผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ฉบับปี พ.ศ. 2559) ของสำนักงาน ก.พ. โดยใช้ชื่อหลักสูตรว่า หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปี พ.ศ. 2560) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ (รายงานการประชุม คณะอนุกรรมการพัฒนาหลักสูตรและวิชาการ หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 ครั้งที่ 1/2560 วันศุกร์ที่ 24 พฤศจิกายน 2560)

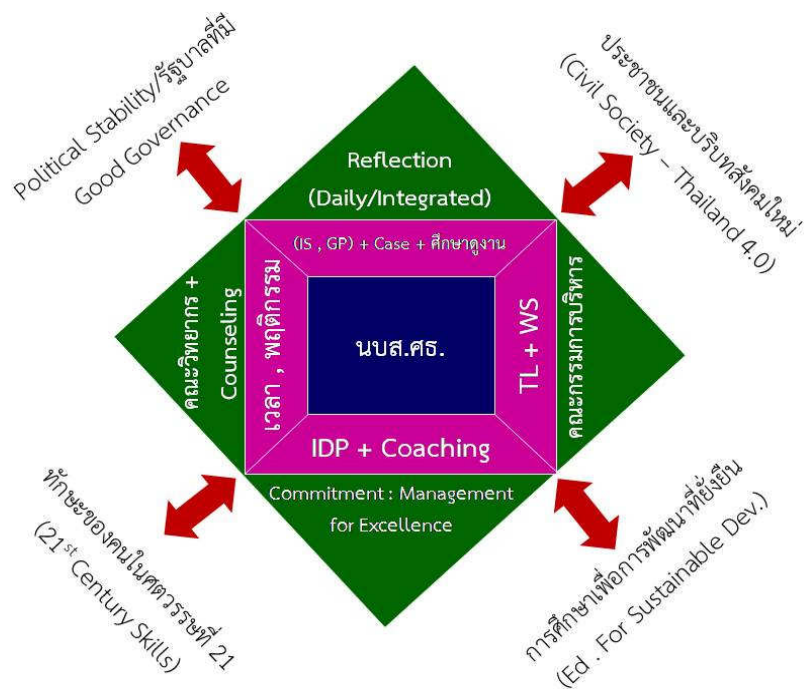
1. ยกร่างหลักสูตร นบส.ศธ. (ฉบับปี พ.ศ. 2560) โดยที่ปรึกษาประจำหลักสูตร วิทยากรประจำหลักสูตร และคณะทำงานของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
2. นำเสนอร่างหลักสูตร นบส.ศธ. (ฉบับปี พ.ศ. 2560) ต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาหลักสูตรและวิชาการ หลักสูตร นบส.ศธ. รุ่นที่ 7 จำนวน 2 ครั้ง
3. นำเสนอร่างหลักสูตร นบส.ศธ. (ฉบับปี พ.ศ. 2560) ต่อคณะกรรมการอำนวยการหลักสูตร นบส.ศธ. รุ่นที่ 7 จำนวน 2 ครั้ง
4. นำหลักสูตร นบส.ศธ. (ฉบับปี พ.ศ. 2560) บางส่วนไปทดลองใช้ในการพัฒนา นบส.ศธ. รุ่นที่ 7
5. เสนอสำนักงาน ก.พ. เพื่อขอรับรองหลักสูตร
6. สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งผลการขอรับรองหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง

กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ.2560) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1013.1/15 ลงวันที่ 18 มกราคม 2561 เห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ.2560) ได้ตามที่เสนอ โดยเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 แล้ว ให้จัดส่งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม รวมทั้งฐานข้อมูลผู้ผ่านการฝึกอบรมเสนอ ก.พ. เพื่อทราบ และเห็นชอบให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ.2560) ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง(ส.นบส.) ของสำนักงาน ก.พ.กำหนด มาเข้ารับการอบรมหลักสูตร ส.นบส. และเมื่อสำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตร ส.นบส.แล้ว ก.พ.จึงจะรับรองให้เป็นผู้มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. สรุปสาระสำคัญหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ.2560) ดังนี้

1. แนวคิดการจัดทำหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศร.)
(ฉบับปี พ.ศ. 2560)



ภาพที่ 2 แนวคิดการจัดทำหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศร.)
(ฉบับปี พ.ศ. 2560)



ภาพที่ 3 กรอบหลักสูตร นบส.ศร. (ฉบับปี พ.ศ. 2560)

2. กรอบหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ. 2560)

กรอบหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ. 2560)

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อพัฒนานักบริหารระดับสูงขององค์กรต่างๆ ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถนึกกำลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ จัดการศึกษาของประเทศ สู่มาตรฐานสากล
2. เพื่อพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรให้สามารถเป็นผู้นำที่ ผลักดันนโยบาย Thailand 4.0
3. เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร

หลักการ

1. การพัฒนาการศึกษาเป็นหน้าที่ของทุกคน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
2. เสริมสร้างความสามัคคีและวิสัยทัศน์ร่วม ขับเคลื่อนนโยบายในการบริหาร ราชการ และการปฏิรูปการศึกษาของชาติตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี บนหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ปรัชญา

เป็นหลักสูตรพัฒนานักบริหารที่มีนักบริหาร การศึกษาระดับสูง เป็นแกนหลัก ร่วมกับ นักบริหารจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็น นักบริหารที่ได้รับการยอมรับและศรัทธา จากบุคคล ที่เกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการ มีวิสัยทัศน์ร่วม และสมรรถนะทางการบริหารที่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง สามารถนำองค์ความรู้ แนวคิดสมัยใหม่ จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และประสบการณ์ แบบ 360 องศา พัฒนาเป็นเครือข่ายระหว่าง นักบริหารด้วยกัน ด้วยจิตสำนึกแห่งภราดรภาพ เสรีภาพและผลผลิตภาพของทุกคน ให้เกิดประโยชน์ สาธารณะโดยทั่วหน้า

วัตถุประสงค์

1. เสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า
2. เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร
3. เสริมสร้างเครือข่ายผู้นำทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม

กิจกรรมตลอดหลักสูตร 450 ชั่วโมง

ช่วงที่ 1 ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศ และกระบวนการคิดเพื่อ พัฒนาผู้บริหาร มี 1 หมวดวิชา (40 ชม. ประมาณร้อยละ 9)

ช่วงที่ 2 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 2 การนำองค์ความรู้สู่ผลสัมฤทธิ์ มี 5 หมวดวิชา (135 ชม. ประมาณร้อยละ 30)

ส่วนที่ 3 การพัฒนาการศึกษาของชาติ มี 5 หมวดวิชา (51 ชม.ประมาณร้อยละ 11)

ส่วนที่ 4 การเสริมสร้างประสบการณ์นักบริหารเชิงประจักษ์ มี 2 หมวดวิชา (180 ชม.ประมาณร้อยละ 35)

ส่วนที่ 5 การประมวลองค์ความรู้ (Reflection Learning และ Integrative Model of Lessons Learned) (44 ชม. ประมาณร้อยละ 10)

หลักสูตรเสริม นบส.ศธ.

เพื่อทบทวน องค์ความรู้และ สร้างผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร จำนวน 30 ชม.

ประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร

- 1 ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนากับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระรายวิชา ความสนใจ ผลงานที่นำเสนอ ความประพฤติ การปฏิบัติตน (พฤติกรรม) การพัฒนาดตนเองตาม IDP การศึกษาดูงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 2 ประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รายหัวข้อสาระวิชา การจัดกิจกรรมลูกเสือ การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรม การปฏิบัติธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของตนเองและผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกัน

3. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตร แบ่งเป็น 2 ช่วง ประกอบด้วย 5 ส่วน รวมเวลาการพัฒนา 450 ชั่วโมง ดังนี้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2561)

ช่วงที่ 1 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศและกระบวนการคิดเพื่อพัฒนาผู้บริหาร มี 1 หมวดวิชา (40 ชม. ประมาณร้อยละ 10)

หมวดวิชาที่ 1.1 การพัฒนากระบวนการทางความคิดและการเตรียมความพร้อมของผู้บริหาร (40 ชม.)

1.1.1 กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

1.1.2 เทคนิคการวิจัยสำหรับนักบริหาร

กิจกรรมเตรียมความพร้อม (การปฐมนิเทศ)

- กิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม
- ความรับผิดชอบของนักบริหารในการเข้ารับการพัฒนา
- กิจกรรมเสริมสร้างพละนาถัยและกลุ่มสัมพันธ์

ช่วงที่ 2 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 2 การนำองค์ความรู้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มี 5 หมวดวิชา (135 ชม. ประมาณร้อยละ 30)

หมวดวิชาที่ 2.1 การพัฒนามุมมองในระดับประเทศและในระดับสากล (36 ชม.)

หมวดวิชาที่ 2.2 การสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร (30 ชม.)

หมวดวิชาที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (27 ชม.)

หมวดวิชาที่ 2.4 การพัฒนากระบวนการคิดเชิงยุทธศาสตร์ (24 ชม.)

หมวดวิชาที่ 2.5 การปฏิบัติธรรม (18 ชม.)

ส่วนที่ 3 การพัฒนาการศึกษาของชาติ มี 5 หมวดวิชา (51 ชม.ประมาณร้อยละ 10)

หมวดวิชาที่ 3.1 การศึกษากับการพัฒนาประเทศ (6 ชม.)

หมวดวิชาที่ 3.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษากับการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ (6 ชม.)

หมวดวิชาที่ 3.3 กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารในการจัดการการศึกษา (6 ชม.)

หมวดวิชาที่ 3.4 การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือระดับผู้นำ ขั้นความรู้ขั้นสูง (33 ชม.)

ส่วนที่ 4 การเสริมสร้างประสบการณ์นักบริหารเชิงประจักษ์ มี 2 หมวดวิชา

(180 ชม.ประมาณร้อยละ 40)

หมวดวิชาที่ 4.1 การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ (70 ชม.)

หมวดวิชาที่ 4.2 การศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) และการศึกษากลุ่ม (Group Project) (86 ชม.)

หมวดวิชาที่ 4.3 การพัฒนาตนเองตาม IDP (24 ชม.)

ส่วนที่ 5 การประมวลองค์ความรู้ (Reflection Learning และ Integrative Model of Lessons Learned) (44 ชม. ประมาณร้อยละ 10)

5.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการสรุปทบทวน (Reflection Learning) (24 ชม.)

5.2 การสรุปทบทวนการบริหารสู่ความเป็นเลิศและการจัดทำแผนปฏิบัติ
เพื่อพัฒนางาน (20 ชม.)

หลักสูตรเสริม จำนวน 30 ชม



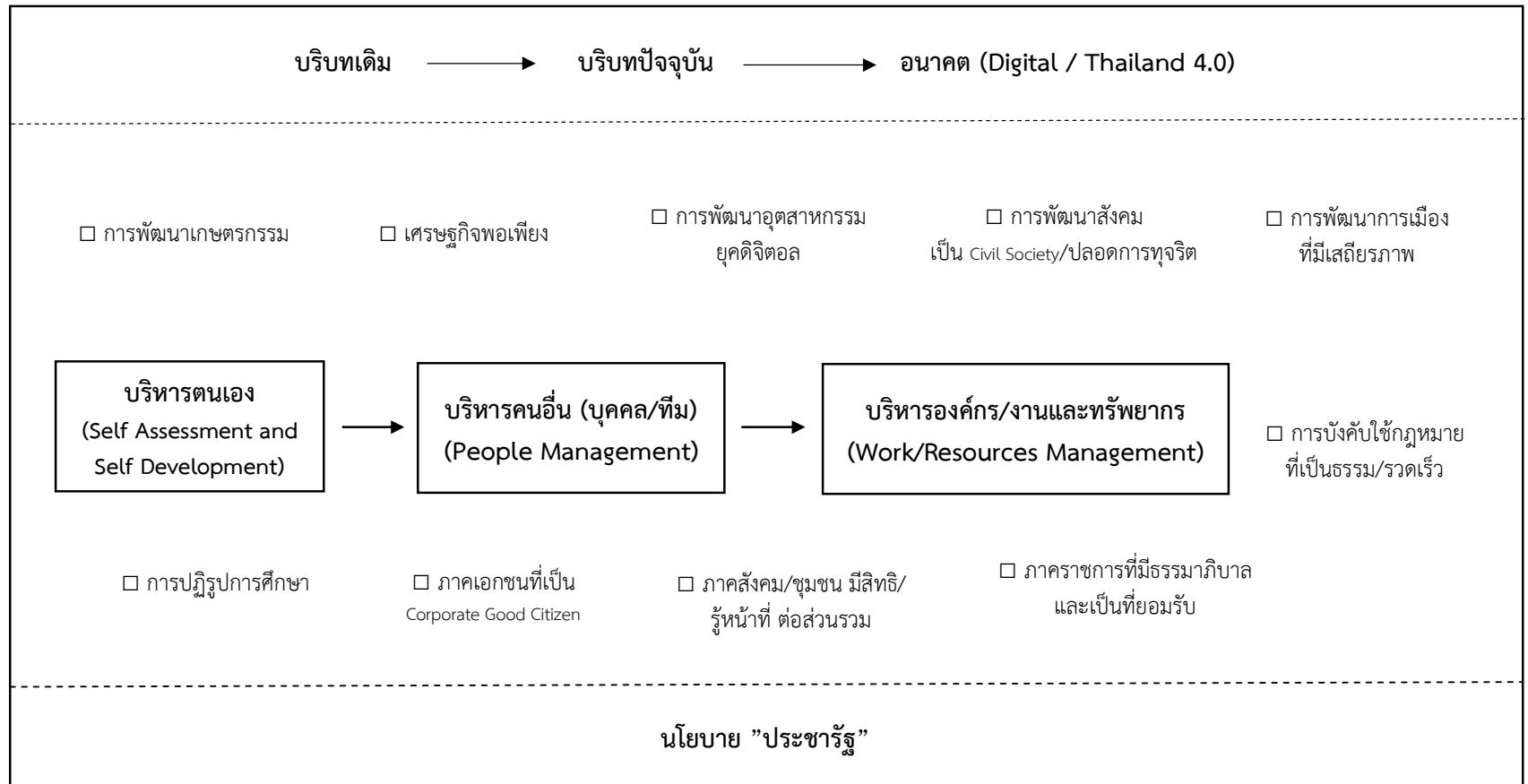
ภาพที่ 4 โครงสร้างหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

4. สาระสำคัญที่เป็นแกนของหลักสูตร (Core Curriculum)

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรดังกล่าว เนื้อหาสาระสำคัญของหลักสูตรจะเน้นตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของนักบริหารระดับสูงในภาคราชการยุคปัจจุบันและที่จะก้าวต่อไปในอนาคต ตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่มีการนำองค์ความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีการของเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2561ก)

1. การบริหารจัดการตนเอง (Self Assessment and Self Development) ให้มีสมรรถนะและเป็นผู้ผู้นำในการบริหารราชการ
2. การบริหารบุคคลอื่น (People Management) ที่เป็นรายบุคคล เป็นทีมและเป็นกลุ่มเพื่อสังคมหรือชุมชนในบริบทต่าง ๆ
3. การบริหารงานและองค์กร (Work / Organizational Management) เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยยึดมั่นในหลักการของการมีส่วนร่วม โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล
4. การบริหารและการมีภาวะผู้นำเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ให้สามารถขับเคลื่อนทีมงานและองค์กรในยุคดิจิทัลตามนโยบายประเทศไทย 4.0
5. การบริหารงานการศึกษาและหรือพัฒนาคนให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเพื่อการพัฒนาประเทศชาติให้มี “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สาระสำคัญที่เป็นแกนของหลักสูตร (Core Curriculum)



ภาพที่ 5 สาระสำคัญที่เป็นแกนของหลักสูตร (Core Curriculum)

5. วิธีการพัฒนา

เน้นวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักบริหารระดับสูง ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว และเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือกลุ่ม โดยการกำหนดประเด็นหรือปัญหาที่จะศึกษารวมทั้งมีโอกาสศึกษาในวิชาเสริมต่างๆ ตามความต้องการได้ ตลอดจนมีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น วิธีการพัฒนาจะใช้วิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การบรรยายทั้งในห้องอบรมและนอกสถานที่จากผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการเมือง

2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับนักบริหารที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ

3. การอภิปรายกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเพื่อพัฒนากระบวนการคิดในการบริหารและใช้ภาวะผู้นำ (Transformative Learning)

4. การอภิปรายกรณีศึกษาจริงหรือเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการบริหารราชการ

5. การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. การเรียนรู้ด้วยตนเองตาม IDP (Individual Development Plan) และ Reflection Learning

7. การนำความรู้ที่ได้รับไปจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study : IS) และรายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project : GP) ตามหลักเกณฑ์และรูปแบบที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม และการพัฒนาสมรรถนะของตนเองมากกว่าการรับฟังคำบรรยายหลักการและทฤษฎีโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ ได้กำหนดสัดส่วนระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละส่วนของหลักสูตร ดังนี้

ส่วนที่ 1 การปฐมนิเทศและกระบวนการคิดเพื่อพัฒนาผู้บริหาร (ประมาณร้อยละ 10) ประกอบด้วย

- 1) ร้อยละ 20 เป็นการบรรยายหลักการและการสรุปความ (Briefing)
- 2) ร้อยละ 50 เป็นการทำกิจกรรมร่วมกัน (Active Group Learning)
- 3) ร้อยละ 30 เป็นการให้คำปรึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนา

(Coaching / Counseling)

ส่วนที่ 2 การนำองค์ความรู้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (ประมาณร้อยละ 30) ประกอบด้วย

- 1) ร้อยละ 30 เป็นการบรรยายหลักการและการสรุปความ (Briefing)
- 2) ร้อยละ 30 เป็นการอภิปรายปัญหาหรือกรณีศึกษาร่วม (Case – Group Learning Workshop)
- 3) ร้อยละ 20 เป็นการพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (IDP / Reflection Learning)
- 4) ร้อยละ 5 เป็นการศึกษาดูงานนอกสถานที่
- 5) ร้อยละ 15 เป็นการให้คำปรึกษา แนะนำ (Coaching / Counseling)

ส่วนที่ 3 การพัฒนาการศึกษาของชาติ (ประมาณร้อยละ 10) ประกอบด้วย

- 1) ร้อยละ 35 เป็นการบรรยายหลักการเพื่อพัฒนาระบบทัศน์
- 2) ร้อยละ 30 เป็นการอภิปราย ชักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Discussion)
- 3) ร้อยละ 35 เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน (Workshop)

ส่วนที่ 4 การเสริมสร้างประสบการณ์กับบริหารเชิงประจักษ์ (ประมาณร้อยละ 40)

ประกอบด้วย

- 1) ร้อยละ 50 เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำ (Coaching / Counseling)
- 2) ร้อยละ 35 เป็นการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ
- 3) ร้อยละ 15 เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหลัก Transformative Learning

(ถกแถลง)

ส่วนที่ 5 การประมวลองค์ความรู้ (Reflection Learning และ Integrative Model of Lessons Learned) (ประมาณร้อยละ 10) ประกอบด้วย

- 1) ร้อยละ 20 เป็นบรรยายหลักการเพื่อการบูรณาการ
- 2) ร้อยละ 60 เป็นการทำกิจกรรม (Active Learning) เพื่อการประเมินสภาพจริง
- 3) ร้อยละ 20 เป็นการสรุปบทเรียนเพื่อพัฒนาต่อเนื่อง (Transfer of Learning)

6. ผลลัพธ์ที่คาดหวังของหลักสูตร

ผลลัพธ์ที่คาดหวังของหลักสูตร คือ การเสริมสร้างความร่วมมือ (Participative Competency) ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและจริงจัง (Active Competency) การเคารพและให้เกียรติแก่ผู้อื่น (Respectful Competency) และการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในผลการกระทำของตน (Accountability Competency) หรือ “PARA Executive” รายละเอียดดังนี้ (รายงานการประชุม คณะอนุกรรมการพัฒนาหลักสูตรและวิชาการ หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 ครั้งที่ 1/2560 วันศุกร์ที่ 24 พฤศจิกายน 2560)

1. การเสริมสร้างความร่วมมือ (Participative Competency)

- 1.1 มีแนวคิด/ค่านิยมที่พร้อมให้ความร่วมมือ (Cooperative Mindset)
- 1.2 มีสปิริตการทำงานเป็นทีม (Team Spirit)
- 1.3 มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบเครือข่ายกับ

ภาคส่วน/บุคคลต่าง ๆ (Networking)

2. ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและจริงจัง (Active Competency)

- 2.1 มีสปิริตกับการทำงานของตนเองและของทีม (Active Spirit)
- 2.2 มีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จและประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน (High Motive)
- 2.3 ความสามารถในการนำความคิดสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล (Action –

Oriented/Achievement)

3. การเคารพและให้เกียรติแก่ผู้อื่น (Respectful Competency)

3.1 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Self Control)

3.2 มีจิตใจเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นๆ ที่หลากหลาย (Open Minded)

3.3 มีความสามารถ จริ่งใจและให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น ๆ (People Valuing)

4. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในผลการกระทำของตน (Accountability Competency)

4.1 มีเจตจำนงชัดเจนในตนเอง เพื่อ

- การปฏิบัติ/การบริหารที่โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ (Transparency)
- พฤติกรรมการนำ การสั่งการและการปฏิบัติหน้าที่ที่ซื่อสัตย์ สุจริตและมี

คุณธรรม (Honesty / Ethical Conduct)

4.2 กำกับ ดูแลและส่งเสริมบุคลากรในกำกับหรือในงาน ให้มีความรับผิดชอบในการกระทำของตน และทำตนเป็นแบบอย่าง (Supervision as a good example)

7. หลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา

หลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา ประกอบด้วย

1. ระยะเวลาการพัฒนา

การพัฒนาส่วนที่ 1 ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการพัฒนาครบ ร้อยละ 100 หากเข้ารับการพัฒนาในส่วนนี้ไม่ครบ ร้อยละ 100 จะไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 ได้

การพัฒนาส่วนที่ 2 - 5 ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการพัฒนา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตร โดยกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

1. หากขาดการเข้ารับการพัฒนามากกว่า ร้อยละ 20 แต่ไม่เกิน ร้อยละ 40 ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคัดเข้าในส่วนที่ขาด

2. หากขาดการเข้ารับการพัฒนามากกว่า ร้อยละ 40 ให้เข้ารับการพัฒนาใหม่เต็มหลักสูตรในครั้งต่อไป โดยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด

การเข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรเสริม หลักสูตร นบส.ศธ. ผู้เข้ารับการพัฒนาคงเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการติดตามประเมินผล (Follow - up and Evaluation)

2. ผลงานการศึกษา

ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการส่งรายงานทางวิชาการที่ได้รับความเห็นชอบจาก คณะอนุกรรมการพัฒนาหลักสูตรและวิชาการประจำหลักสูตร ประกอบด้วย

- 1.1 รายงานการศึกษาค้นคว้าส่วนบุคคล (Individual Study: IS)
- 1.2 รายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project: GP)
- 1.3 รายงานการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 1.4 รายงานผลการพัฒนาตนเองตาม IDP (Individual Development Plan)

3. ความประพฤติ

เป็นผู้มีความประพฤติเหมาะสมตลอดระยะเวลาการพัฒนา หมายถึงการปฏิบัติตน ระหว่างการพัฒนาที่แสดงถึงความตั้งใจในการเข้าเรียน ความกระตือรือร้น เอาใจใส่ การอุทิศตน ความร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำ ไม่เป็นผู้กระทำการใดๆ อันเป็นการเสื่อมเสียหรือเป็นความเสียหายชื่อเสียงและ คุณภาพของหลักสูตร นบส.ศธ. และต่อราชการโดยรวม

4. ผ่านการพิจารณาและได้รับอนุมัติให้สำเร็จการพัฒนา

ผู้สำเร็จการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการอำนวยการจึงจะมีสิทธิรับวุฒิปัตร์ และเข็มวิทยฐานะตามที่ กำหนดในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการนั้น ๆ

8. แผนการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) และการพัฒนา
ตามหลักสูตรเสริม นบส.ศธ. รุ่นที่ 8

ที่	กิจกรรม	วัน เดือน ปี
1	การพัฒนา ช่วงที่ 1 ณ ต่างจังหวัด	4 - 9 มีนาคม 2561
2	พิธีเปิดการพัฒนา นบส.ศธ. รุ่นที่ 8	5 มีนาคม 2561
3	การพัฒนาช่วงที่ 2	15 มีนาคม – 21 กรกฎาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 1 ณ สคบศ.	15 - 17 มีนาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 2 ณ สคบศ.	22 - 24 มีนาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 3 ณ สคบศ.	29 - 31 มีนาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 4 การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูง ณ ศูนย์พัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจกรรมเยาวชน "กฐิน กุญยกานนท์" อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	2 - 7 เมษายน 2561
	สัปดาห์ที่ 5 ณ สคบศ.	19 - 21 เมษายน 2561
	สัปดาห์ที่ 6 ศึกษาดูงานต่างจังหวัด ครั้งที่ 1 กลุ่ม GP 1, 3, 5 ณ จังหวัดสงขลา – สตูล กลุ่ม GP 2, 4, 6 ณ จังหวัดกระบี่ – พังงา	23 - 27 เมษายน 2561
	สัปดาห์ที่ 7 ณ สคบศ.	3 - 5 พฤษภาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 8 ณ สคบศ.	10 - 12 พฤษภาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 9 ศึกษาดูงาน ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน	13 - 19 พฤษภาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 10 ณ สคบศ.	24 - 26 พฤษภาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 11 ณ สคบศ.	31 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2561
	สัปดาห์ที่ 12 ภูมิทัศน์ ณ ศูนย์ภูมิทัศน์คณาสงฆ์ จังหวัดนครปฐม อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม	6 - 9 มิถุนายน 2561
	สัปดาห์ที่ 13 ณ สคบศ.	14 - 16 มิถุนายน 2561
	สัปดาห์ที่ 14 ณ สคบศ.	21 - 23 มิถุนายน 2561
	สัปดาห์ที่ 15 ศึกษาดูงานต่างจังหวัด ครั้งที่ 2 กลุ่ม GP 1, 3, 5 ณ จังหวัดบุรีรัมย์- สุรินทร์ กลุ่ม GP 2, 4, 6 ณ จังหวัดร้อยเอ็ด-กาฬสินธุ์	25 - 29 มิถุนายน 2561
	สัปดาห์ที่ 16 ณ สคบศ.	5 - 7 กรกฎาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 17 ณ สคบศ.	12 - 14 กรกฎาคม 2561
	สัปดาห์ที่ 18 ณ สคบศ.	19 - 21 กรกฎาคม 2561
	การพัฒนาตามหลักสูตรเสริม นบส.ศธ.	11 - 14 ธันวาคม 2561

บทที่ 3

รูปแบบและองค์ประกอบของการประเมินหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8

1. กรอบแนวคิดในการติดตามประเมินผล

สืบเนื่องจากการหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ. 2560) ที่นำมาใช้ในการพัฒนากับ รุ่นที่ 8 ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานักบริหารระดับสูงขององค์กรต่างๆ ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถนีกกำลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของประเทศ สู่มาตรฐานสากล เพื่อพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรให้สามารถเป็นผู้นำที่ผลักดันนโยบาย Thailand 4.0 และการพัฒนาการศึกษาของชาติให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร โดยเน้นวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักบริหารระดับสูงให้ครบทุกมิติ คือ 1) การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning to learn) 2) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ (Learning to be) 3) การเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Learning to do) และ 4) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะทางสังคมให้ทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ (Learning to work and live with others) โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ และการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่กว้างขวางในประเด็นหรือสาระสำคัญที่นำเสนอโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์สูง ให้นักบริหารระดับสูงเกิดกระบวนการพัฒนาความคิดและบทเรียน (Lessons Learned) ที่ตกผลึก (Reflection Learning) สามารถกำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Individual Development Plan) ให้มีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งเป็นนักบริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์และสมรรถนะที่เหมาะสม ตลอดจนการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ในภาคปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.2561ก)

สืบเนื่องจากผลลัพธ์ที่คาดหวังของหลักสูตร คือต้องการให้ผู้ผ่านการพัฒนามีสมรรถนะผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเสริมสร้างความร่วมมือ (Participative Competency) ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและจริงจัง (Active Competency) การเคารพและให้เกียรติแก่ผู้อื่น (Respectful Competency) และการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในผลการกระทำของตน (Accountability Competency) หรือ “PARA Executive” (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.2561)

ประกอบกับจากการศึกษาเอกสาร รูปแบบการประเมิน ซึ่งเป็นกรอบหรือแนวความคิดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือรายการประเมิน นักวิชาการทางด้านการประเมินได้เสนอกรอบความคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้มีอยู่หลายรูปแบบ แต่รูปแบบการประเมินที่เน้นจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) เป็นรูปแบบที่เน้นการตรวจสอบผลที่คาดหวังได้เกิดขึ้นหรือไม่ หรือประเมินโดยตรวจสอบผลที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานโครงการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler : 1943) ครอนบาค

(Cronbach : 1973) และเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) (ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2560)

รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม แล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่า แบบจำลองที่ยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก เพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่ มีส่วนใดบ้างที่ต้องปรับปรุง แก้ไข ลำดับขั้นของการประเมินการเรียนการสอนมีดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมด้วยข้อความที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษาที่ต้องการให้บรรลุตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เมื่อจบบทเรียนจึงประเมินผลโครงการ โดยการทดสอบผลสัมฤทธิ์

รูปแบบการประเมินของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่า การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิผลเพียงใด การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เคิร์กแพทริก เห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ทำอะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

ในการประเมินผลโครงการฝึกอบรม เคิร์กแพทริก เสนอว่า ควรดำเนินการประเมินใน

4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
2. ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)
3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation)• เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่
4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

นอกจากนั้นยังได้ศึกษาข้อมูลจาก

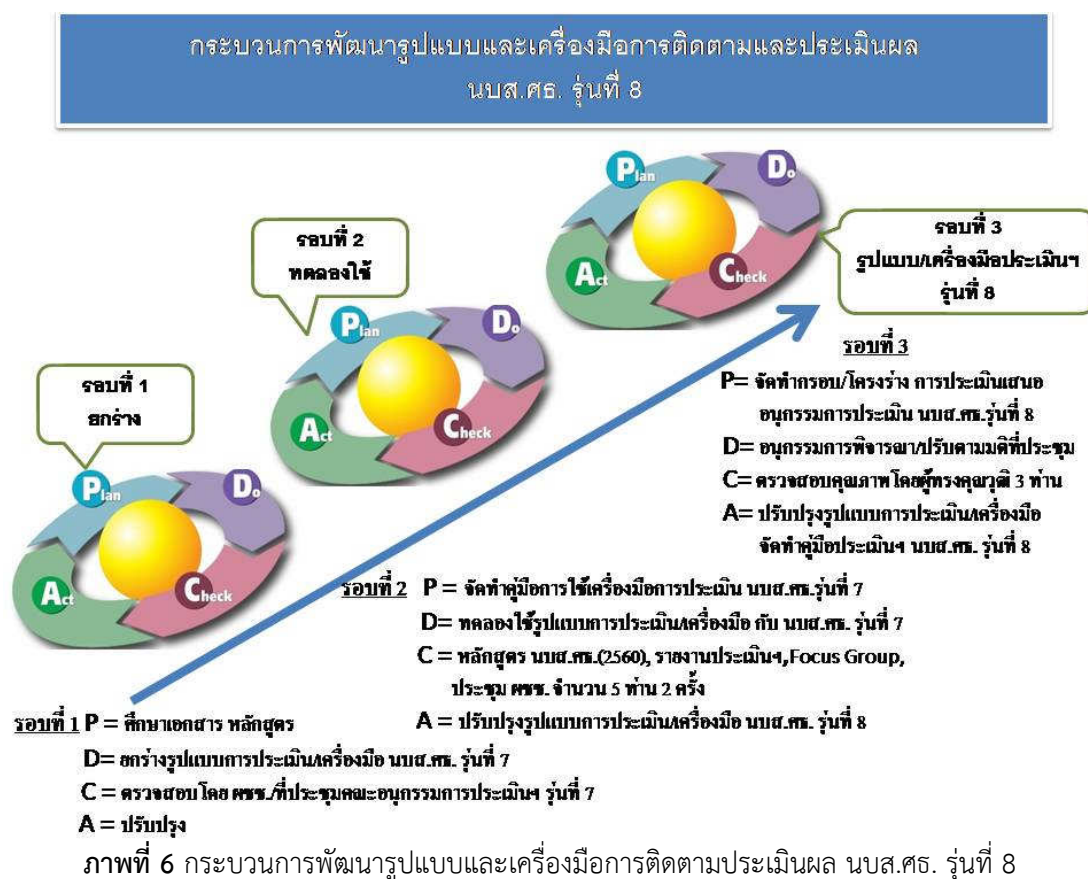
1. การทดลองใช้หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) (ฉบับปี พ.ศ. 2560) ในรุ่นที่ 7 และจากข้อมูลการติดตามประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการใช้เครื่องมือประเมินผล (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2561)

2. ดำเนินการปรับปรุงยกย่ององค์ประกอบการประเมินและเครื่องมือการประเมินให้มีความเที่ยงตรง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยรับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญได้แก่ คณะวิทยากรประจำหลักสูตรและวิทยากร IS GP จำนวน 5 ท่าน มาร่วมประชุมปฏิบัติการในวันที่ 12 มกราคม 2561 และวันที่ 16 มกราคม 2561 (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2561)

4. นำเสนอรูปแบบการติดตามและประเมินผลต่อคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561 เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ รวมทั้งได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามมติที่ประชุม

2. กระบวนการพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการติดตามและประเมินผล



กระบวนการพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการติดตามและประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร
นักบริหารระดับสูง นบส.ศธ. รุ่นที่ 8 เป็นการดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ ตามวงจรคุณภาพ ของ
เดมมิ่ง โมเดิ้ล “Deming Cycle” ซึ่งเป็นเป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหาร
คุณภาพ ของ W.Edwards Deming โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างของ PDCA
ประกอบด้วย (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2560)

1) Plan คือ การวางแผน

2) Do คือ การปฏิบัติตามแผน

3) Check คือ การตรวจสอบ

4) Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือ การจัดทำมาตรฐานใหม่ ซึ่ง
ถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพ

ทุกครั้งที่การดำเนินงานตามวงจร PDCA หมุนครบรอบ ก็จะเป็นแรงส่งสำหรับ
การดำเนินงานในรอบต่อไป และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการติดตามและประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร
นักบริหารระดับสูง นบส.ศธ. รุ่นที่ 8 ได้ดำเนินการ 3 รอบวงจรคุณภาพ ดังนี้

รอบที่ 1 การยกร่างรูปแบบและเครื่องมือการติดตามประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร
นักบริหารระดับสูง ตามร่างหลักสูตร นบส.ศธ. (พ.ศ.2560)

P ดำเนินการศึกษาเอกสารหลักสูตร และแนวคิดทฤษฎีในการติดตามประเมินผล

D ดำเนินการยกร่างรูปแบบการประเมิน/เครื่องมือ นบส.ศธ. รุ่นที่ 7

C ดำเนินการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นวิทยากรประจำหลักสูตร วิทยากร IS GP

รวมทั้งนำเสนอที่ประชุมคณะอนุกรรมการประเมินฯ รุ่นที่ 7 พิจารณา

A ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบและเครื่องมือตามมติที่ประชุม

รอบที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบและเครื่องมือการติดตามประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร
นักบริหารระดับสูง ตามร่างหลักสูตร นบส.ศธ. (พ.ศ.2560)

P ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้เครื่องมือการประเมิน นบส.ศธ.รุ่นที่ 7

D ทดลองใช้รูปแบบการประเมิน/เครื่องมือ กับ นบส.ศธ. รุ่นที่ 7

C ดำเนินการสนทนากลุ่มจากผู้เข้ารับการพัฒนารุ่นที่ 7 (Focus Group) ศึกษารายงาน
ประเมินผลโครงการ นบส.ศธ. รุ่นที่ 7 ศึกษาหลักสูตร นบส.ศธ. (ฉบับปี 2560) ที่ได้รับอนุมัติจาก
สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการยกร่างรูปแบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ รุ่นที่ 8

A ดำเนินการประชุมผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นวิทยากรประจำหลักสูตร วิทยากร IS GP และ
ผู้บริหารโครงการ จำนวน 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 12 และ 16 มกราคม 2560 และปรับปรุงรูปแบบการประเมิน/
เครื่องมือ นบส.ศธ. รุ่นที่ 8

รอบที่ 3 การปรับปรุงคุณภาพรูปแบบและเครื่องมือการติดตามประเมินผลการพัฒนา
หลักสูตรนักรับบริหารระดับสูง (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8

P ดำเนินการจัดทำกรอบ/โครงร่าง การประเมินเสนออนุกรรมการประเมินฯ นบส.ศธ.รุ่นที่ 8

D คณะอนุกรรมการพิจารณา/ปรับตามมติที่ประชุม

C ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

A ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการประเมิน/เครื่องมือ และจัดทำเล่มคู่มือการใช้เครื่องมือ
ติดตามและประเมินผล หลักสูตรพัฒนานักรับบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8

ดังนั้น จากวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ตลอดจนหลักเกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา
การติดตามและประเมินผลหลักสูตรพัฒนานักรับบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.)
รุ่นที่ 8 นี้ จึงใช้แนวคิดรูปแบบการประเมินของไทเลอร์ โดยเป็นการประเมินว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ
โครงการหรือไม่ และเป็นการประเมินระหว่างดำเนินการ (formative evaluation) และประเมินสิ้นสุด
การพัฒนา (summative evaluation) และใช้แนวคิดรูปแบบการประเมินของเคริก แพตทริก
(Kirkpatrick) คือ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม และ
การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร เป็นการประเมินรวบยอดสุดท้าย (summative evaluation)
ของการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยนำผลการประเมินมาจัดทำบทสรุป วิเคราะห์และรายงานผล
เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา โดยมีองค์ประกอบประเมิน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา

องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ

องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

รายละเอียดองค์ประกอบการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล

โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8

ตารางที่ 3 รายละเอียดองค์ประกอบการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8

องค์ประกอบการประเมิน/รายละเอียด	เครื่องมือ	รหัสแบบ	เวลาที่ใช้แบบ	ผู้ประเมิน	สิ่งที่ต้องการประเมิน
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา					
1. ประเมินผลความก้าวหน้าการจัดทำรายงาน 4 รายการ ได้แก่					
1.1 รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS)	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้า การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS)	ป.1F และ ป.1S	ในการนำเสนอ IS 3 บท และ 5 บท	วิทยากรที่ปรึกษา IS	ผู้เข้ารับการพัฒนา
1.2 รายงานการศึกษากลุ่ม (GP)	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้า การจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project: GP)	ป.2F และ ป.2S	ในการนำเสนอ GP 3 บท และ 5 บท	วิทยากรที่ปรึกษา GP	กลุ่มผู้เข้ารับ การพัฒนา
1.3 รายงานผลการพัฒนาตนเองตาม IDP	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตนเอง ตาม IDP (Individual Development Plan)	ป.3	สิ้นสุดการพัฒนา	วิทยากรที่ปรึกษา IDP	ผู้เข้ารับการพัฒนา
1.4 รายงานการศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานใน ประเทศ และ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงาน ต่างประเทศ	ป.4 ในประ เทศ และ ป. 4 ต่างประเทศ	หลังการศึกษาดูงาน	วิทยากรผู้ร่วมศึกษา ดูงาน	กลุ่มผู้เข้ารับ การพัฒนา
2. ประเมินความประพฤติ	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความประพฤติ การปฏิบัติตนของผู้เข้ารับการพัฒนา	ป.5	2 ครั้ง	วิทยากรที่ปรึกษา IS,GP และวิทยากรผู้ช่วย / ผู้บริหารโครงการ	ผู้เข้ารับการพัฒนา
3. ระยะเวลาการพัฒนา	เอกสารการลงเวลา	-	2 ช่วง	ผู้บริหารโครงการ	ผู้เข้ารับการพัฒนา

องค์ประกอบการประเมิน/รายละเอียด	เครื่องมือ	รหัสแบบ	เวลาที่ใช้แบบ	ผู้ประเมิน	สิ่งที่ต้องการประเมิน
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
1. กิจกรรมการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร ได้แก่ 1.1 ความรู้ ประสบการณ์และแนวคิด 1.2 กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ และ วิทยาการ 1.3 นำไปใช้ประโยชน์ 1.4 การบริหารจัดการโครงการ 1.5 ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนา	แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การจัดกิจกรรม การเรียนรู้	ป.6	ระหว่างการพัฒนา จำนวน 4 ครั้ง และ สิ้นสุดการพัฒนา จำนวน 1 ครั้ง	ผู้เข้ารับการพัฒนา	1. หลักสูตร 2. วิทยาการประจำ หลักสูตร 3. วิทยาการ IS GP IDP 4. วิทยาการรายวิชา 5. ผู้บริหารโครงการ
2. การประเมินวิทยากรรายวิชา	แบบประเมินวิทยากรรายหัวข้อสาระวิชา	ป.7	สิ้นสุดแต่ละวิชา	ผู้เข้ารับการพัฒนา	วิทยากรรายวิชา
3. การประเมินผลโครงการพัฒนา	แบบประเมินผลโครงการ	ป.8	สิ้นสุดการพัฒนา	ผู้เข้ารับการพัฒนา	โครงการพัฒนา นบส.ศธ.รุ่นที่ 8
องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา					
1. ประเมินผลลัพธ์การพัฒนา เชิงปริมาณ 1.1 การประเมินตนเอง 1.2 การประเมินโดยหน่วยงาน (ผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความร่วมมือ ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและจริงจัง การเคารพและให้เกียรติแก่ผู้อื่น)	แบบประเมินผลลัพธ์การพัฒนา	ป.9.1 และ ป.9.2	หลังสิ้นสุดการพัฒนา 3- 5 เดือน	ตนเอง และตัวแทนของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับ ผู้เข้ารับการพัฒนา (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา)	ผู้เข้ารับการพัฒนา

องค์ประกอบการประเมิน/รายละเอียด	เครื่องมือ	รหัสแบบ	เวลาที่ใช้แบบ	ผู้ประเมิน	สิ่งที่ต้องการประเมิน
เชิงคุณภาพ การประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการพัฒนาในประเด็น 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล 1.2 การนำความรู้มาพัฒนางาน 1.3 การคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 1.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างเครือข่ายทางการศึกษา 1.5 การขยายผลและส่งต่อองค์ความรู้ 1.6 ความพึงพอใจที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่ผ่านการพัฒนา และ 1.7 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานักบริหารระดับสูง	แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลลัพธ์การพัฒนา	ป.10	หลังสิ้นสุดการพัฒนา 3- 5 เดือน	ตัวแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เข้ารับการพัฒนา (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา)	ผลลัพธ์การพัฒนาที่เกิดกับผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนานบส.ศธ. รุ่นที่ 8

3. องค์ประกอบการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8

จากตารางรายละเอียดองค์ประกอบการประเมินและเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การติดตามและประเมินผล หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่นที่ 8 มีองค์ประกอบการประเมิน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลผลลัพธ์การพัฒนา

⇒ องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา

การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1) การประเมินผลความก้าวหน้าการจัดทำรายงาน 4 รายการ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้า การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS) การประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project: GP) ประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตนเองตาม IDP (Individual Development Plan) การประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานในประเทศ และต่างประเทศ

2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ความประพฤติ การปฏิบัติตนของผู้เข้ารับการพัฒนา และ

3) การประเมินระยะเวลาที่เข้ารับการพัฒนา

1) การประเมินผลความก้าวหน้าการจัดทำรายงาน 4 รายการ

1.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS)

ผู้ประเมิน ได้แก่ วิทยากรที่ปรึกษา IS ผู้รับการประเมิน คือ ผู้เข้ารับการพัฒนา รายบุคคล ดำเนินการประเมิน จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่ ในการนำเสนอ IS 3 บท และ 5 บท โดยการประเมินครั้งแรก (การประเมินในการนำเสนอ IS 3 บท) เป็นการประเมินเพื่อดูพัฒนาการเรียนรู้ จึงไม่นับเป็นคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ ส่วนการประเมินครั้งที่ 2 (การประเมินในการนำเสนอ IS 5 บท) ถือเป็นคะแนนผลสัมฤทธิ์การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS) หรือ แบบ ป.1F และ ป.1S

1.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project: GP)

ผู้ประเมิน ได้แก่ วิทยากรที่ปรึกษา GP ผู้รับการประเมินคือ ผู้เข้ารับการพัฒนา รายกลุ่ม GP ดำเนินการประเมิน จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่ ในการนำเสนอ GP 3 บท และ 5 บท โดยการประเมินครั้งแรก (การประเมินในการนำเสนอ GP 3 บท) เป็นการประเมินเพื่อดูพัฒนาการเรียนรู้ จึงไม่นับเป็นคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ ส่วนการประเมินครั้งที่ 2 (การประเมินในการนำเสนอ GP 5 บท) ถือเป็นคะแนนผลสัมฤทธิ์การจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงาน การศึกษากลุ่ม (Group Project: GP) หรือ แบบ ป.2F และ ป.2S

1.3 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาดตนเองตาม IDP (Individual Development Plan)

ผู้ประเมิน ได้แก่ วิทยากรที่ปรึกษา IDP ผู้รับการประเมินคือ ผู้เข้ารับการพัฒนารายบุคคล ดำเนินการประเมินจำนวน 1 ครั้ง หลังสิ้นสุดการจัดทำ IDP

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาดตนเองตาม IDP (Individual Development Plan) หรือ แบบ ป.3

1.4 การประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานในประเทศ และการประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานต่างประเทศ

ผู้ประเมิน ได้แก่ วิทยากรผู้ร่วมศึกษาดูงาน ผู้รับการประเมินคือ ผู้เข้ารับการพัฒนารายกลุ่ม GP ดำเนินการประเมินระหว่างการศึกษาดูงานและในการนำเสนอผลงาน

เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานในประเทศ และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือ แบบ ป.4 ในประเทศ และแบบ ป.4 ต่างประเทศ

2) การประเมินความประพฤติ

ผู้ประเมิน ได้แก่ วิทยากรที่ปรึกษา IS,GP และวิทยากรผู้ช่วยหรือผู้บริหารโครงการ ผู้เข้ารับการพัฒนารายบุคคล ผู้รับการประเมิน คือ ผู้เข้ารับการพัฒนารายบุคคล ดำเนินการประเมิน จำนวน 2 ครั้ง

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความประพฤติ การปฏิบัติตนของผู้เข้ารับการพัฒนารายบุคคล หรือ แบบ ป.5

3) ระยะเวลาการพัฒนา

ผู้ประเมินได้ แก่ ผู้บริหารโครงการ ผู้รับการประเมิน คือ ผู้เข้ารับการพัฒนารายบุคคล ดำเนินการประเมิน จำนวน 2 ครั้ง คือ การพัฒนาช่วงที่ 1 และสิ้นสุดการพัฒนาตามหลักสูตรช่วงที่ 5 โดยดูจากเอกสารการลงเวลา

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ เอกสารการลงเวลา และหรือการสังเกตพฤติกรรมของผู้บริหารโครงการ/วิทยากรผู้ช่วย/วิทยากรประจำกลุ่ม/วิทยากรบริหารโครงการ

⇒ องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

- 1) การประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร
- 2) การประเมินวิทยากรรายวิชา และ
- 3) การประเมินผลโครงการพัฒนา

1) การประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร

ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสตร์ที่ต้องการประเมิน คือ หลักสูตร วิทยาการประจำหลักสูตร วิทยาการ IS GP IDP วิทยาการรายวิชา ผู้บริหารโครงการ โดยการรวบรวมข้อมูลจากประเด็นการพัฒนาที่เฉพาะเจาะจงจากผู้เข้ารับการพัฒนาศาสตร์ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เก็บข้อมูลระหว่างการพัฒนา จำนวน 4 ครั้ง และสิ้นสุดการพัฒนา จำนวน 1 ครั้ง โดยผู้นำการอภิปรายกลุ่มซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ

....เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือ แบบ ป.6 ในประเด็น ด้านความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการนำไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ วิทยาการ ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการ และ ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนา

2) การประเมินวิทยาการรายวิชา

ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสตร์ที่ต้องการประเมิน คือ วิทยาการรายวิชา ดำเนินการประเมินเมื่อสิ้นสุดแต่ละวิชา

....เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินวิทยาการรายหัวข้อสาระวิชา หรือ แบบ ป.7

3) การประเมินผลโครงการพัฒนา

ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสตร์ที่ต้องการประเมิน คือ โครงการพัฒนานบส.ศธ. รุ่นที่ 8 ดำเนินการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ

....เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบการประเมินผลโครงการ หรือ แบบ ป.8

➡ องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา

การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการพัฒนาศาสตร์ เป็นการประเมินรอบด้าน 360 องศา ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับผู้ผ่านการพัฒนา (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1) การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา เชิงปริมาณ ได้แก่ การประเมินตนเองของผู้เข้ารับการพัฒนาศาสตร์และการประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับผู้ผ่านการพัฒนา ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสตร์ตนเอง และหน่วยงานผู้เข้ารับการพัฒนาศาสตร์ (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง) สิ่งที่ต้องการประเมิน ได้แก่ ตัวเองและผู้ผ่านการพัฒนาศาสตร์ตามหลักสูตร นบส.ศธ. รุ่นที่ 8

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินผลลัพธ์การพัฒนา หรือ แบบ ป.9.1 และแบบ ป.9.2 ดำเนินการประเมินตนเองหลังสิ้นสุดการพัฒนา และการประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลังจากผู้เข้ารับการพัฒนาศาสตร์ตามหลักสูตรผ่านการพัฒนาไปแล้ว 3-5 เดือน

2) การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา เชิงคุณภาพ ในประเด็นในประเด็น คุณลักษณะส่วนบุคคล การนำความรู้มาพัฒนางาน การคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างเครือข่ายทางการศึกษา การขยายผลและส่งต่อองค์ความรู้ ความพึงพอใจที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ที่ผ่านการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานักบริหารระดับสูง

ผู้ประเมินได้แก่ ตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร โดยการรวบรวมข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แยกตามกลุ่ม ๆ ละ 1 ครั้ง เก็บข้อมูลหลังสิ้นสุดการพัฒนาไปแล้ว 3-5 เดือน โดยผู้นำการอภิปรายกลุ่มซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลลัพธ์การพัฒนา หรือ แบบ ป.10

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายและการตัดสินคุณค่า

1. สำหรับข้อคำถามที่เป็นการสอบถามระดับความเหมาะสมตามการตั้งคำถามตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

เกณฑ์การวิเคราะห์ใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป แปลว่า เห็นว่าเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 แปลว่า เห็นว่าเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 แปลว่า เห็นว่าเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 แปลว่า เห็นว่าเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50 แปลว่า เห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุด

เมื่อได้วิเคราะห์คำตอบของผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้ประเมินจะคำนวณหาค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ แล้วแปลความตามเกณฑ์

ส่วนการตัดสินคุณค่าผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตามหลักสูตรผ่านหรือไม่ผ่านการพัฒนา อยู่ที่ว่าพิจารณาอนุมัติของคณะกรรมการอำนวยการ

2. สำหรับข้อคำถามที่เป็นการสอบถามข้อคิดเห็นและข้อสังเกต โดยการถามแบบปลายเปิดจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นสำคัญ โดยการหาคำความถี่และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นจากคำตอบที่ได้รับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสนทนากลุ่ม โดยการจับประเด็นการสนทนากลุ่มจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นสำคัญ

บทที่ 4

นวัตกรรมเครื่องมือการติดตามและประเมินหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8

เครื่องมือที่ได้จากการพัฒนาและนำมาใช้ในการติดตามและประเมินหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 นี้ มีทั้งหมด 10 แบบ ได้แก่ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4 นวัตกรรมเครื่องมือการติดตามและประเมินหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8

องค์ประกอบการประเมิน/รายละเอียด	เครื่องมือ	รหัสแบบ
องค์ประกอบที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา		
1. ประเมินผลความก้าวหน้าการจัดทำรายงาน 4 รายการ ได้แก่		
1.1 รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS)	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS)	ป.1F และ ป.1S
1.2 รายงานการศึกษากลุ่ม (GP)	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม (Group Project: GP)	ป.2F และ ป.2S
1.3 รายงานผลการพัฒนาตนเองตาม IDP	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตนเองตาม IDP (Individual Development Plan)	ป.3
1.4 รายงานการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานในประเทศและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานต่างประเทศ	ป.4 ในประเทศ และ ป.4 ต่างประเทศ
2. ประเมินความประพฤติ	แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความประพฤติการปฏิบัติตนของผู้เข้ารับการพัฒนา	ป.5
3. ระยะเวลาการพัฒนา	เอกสารการลงเวลา	-
องค์ประกอบที่ 2 การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้		
1. กิจกรรมการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร ได้แก่	แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ป.6
1.1 ความรู้ ประสบการณ์และแนวคิด		
1.2 กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ และวิทยาการ		
1.3 นำไปใช้ประโยชน์		
1.4 การบริหารจัดการโครงการ		
1.5 ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนา		
2. การประเมินวิทยากรรายวิชา	แบบประเมินวิทยากรรายหัวข้อสาระวิชา	ป.7
3. การประเมินผลโครงการพัฒนา	แบบการประเมินผลโครงการ	ป.8

องค์ประกอบการประเมิน/รายละเอียด	เครื่องมือ	รหัสแบบ
องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา		
1. ประเมินผลลัพธ์การพัฒนาเชิงปริมาณ 1.1 การประเมินตนเอง 1.2 การประเมินโดยหน่วยงาน (ผลการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความร่วมมือ ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและจริงจัง การเคารพและให้เกียรติแก่ผู้อื่น)	แบบประเมินผลลัพธ์การพัฒนา	ป.9.1 และ ป.9.2
เชิงคุณภาพ - การประเมินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการพัฒนาในประเด็น 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล 1.2 การนำความรู้มาพัฒนางาน 1.3 การคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 1.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างเครือข่ายทางการศึกษา 1.5 การขยายผลและส่งต่อองค์ความรู้ 1.6 ความพึงพอใจที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่ผ่านการพัฒนา และ 1.7 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานักบริหารระดับสูง	แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลลัพธ์การพัฒนา	ป.10

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS)
 หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศร.) ระหว่างดำเนินการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS)

ชื่อผู้จัดทำ.....
 ชื่อเรื่อง.....

ตอนที่ 2 การประเมินความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด $\longleftrightarrow$ น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
เอกสารรายงาน						
1	ประเด็นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร					
2.	การกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนและสอดคล้อง					
3	กรอบแนวคิดในการศึกษา					
4	วิธีการศึกษาที่เป็นระบบ/เชิงวิจัย					
5	เอกสารรายงานมีความถูกต้อง เป็นจริง					
6	เอกสารรายงานมีความสอดคล้อง เชื่อมโยง					
7	เอกสารรายงานมีความคงเส้นคงวา (Consistency)					
การนำเสนอ						
1	วิธีและทักษะการนำเสนอ					
2	การตอบข้อซักถาม					
3	การฟัง การจับประเด็นและการสรุปความ					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....

หมายเหตุ

1. ประเมินเพื่อการพัฒนา ไม่นับเป็นคะแนนผลสัมฤทธิ์
2. ผลประเมินจากคณะวิทยากร IS

ลงชื่อผู้ประเมิน
 (.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ป.15
เวลาที่ใช้ : นำเสนอ 5 บท
ผู้ใช้ : วิทยากร IS

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS)
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) สิ้นสุดการพัฒนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

ชื่อผู้จัดทำ.....

ชื่อเรื่อง.....

ตอนที่ 2 การประเมินความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ←→ น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
เอกสารรายงาน						
1	ประเด็นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร					
2.	การกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนและสอดคล้อง					
3	กรอบแนวคิดในการศึกษา					
4	วิธีการศึกษาที่เป็นระบบ/เชิงวิจัย					
5	เอกสารรายงานมีความถูกต้อง เป็นจริง					
6	เอกสารรายงานมีความสอดคล้อง เชื่อมโยง					
7	เอกสารรายงานมีความคงเส้นคงวา (Consistency)					
8	ใช้วิธีการศึกษาหาข้อมูลที่มีความเหมาะสม และได้ผลการศึกษาที่เชื่อถือได้					
9	ผลการศึกษาตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษา					
10	ผลการศึกษาจะสามารถนำไปสู่การใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ					
11	ข้อเสนอแนะมีคุณค่าและประโยชน์ต่อหน่วยงานของผู้รับการพัฒนา แวดวงวิชาการ และต่อสังคม					
การนำเสนอ						
1	วิธีและทักษะการนำเสนอ					
2	การตอบข้อซักถาม					
3	การฟัง การจับประเด็นและการสรุปความ					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน
(.....)
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

หมายเหตุ

ผลประเมินจากคณะวิทยากร IS

ป.2F
เวลาที่ใช้ : นำเสนอ 3 บท
ผู้ใช้ : วิทยากร GP

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม (GP)
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) ระหว่างดำเนินการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลรายงานการศึกษากลุ่ม

ชื่อเรื่อง

คณะผู้จัดทำ

ตอนที่ 2 การประเมินความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
เล่มเอกสารรายงาน						
1	ความชัดเจนของหัวข้อการศึกษา					
2	หัวข้อสอดคล้องกับนโยบายและ/หรือยุทธศาสตร์ชาติ					
3	มีการบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลาย					
4	การกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนและสอดคล้อง					
5	กรอบแนวคิดในการศึกษา					
6	วิธีการศึกษาที่เป็นระบบ/ เชิงวิจัย					
7	เอกสารรายงานมีความถูกต้อง เป็นจริง					
8	เอกสารรายงานมีความสอดคล้อง เชื่อมโยง					
9	เอกสารรายงานมีความคงเส้นคงวา (Consistency)					
การนำเสนอ						
1	วิธีและทักษะการนำเสนอ					
2	การตอบข้อซักถาม					
3	การฟัง การจับประเด็นและการสรุปความ					
4	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ร่วมกัน					
5	การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน
 (.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

หมายเหตุ

1. ประเมินเพื่อการพัฒนา ไม่นับเป็นคะแนนผลสัมฤทธิ์
2. ผลประเมินจากคณะวิทยากร GP

ป.25
เวลาที่ใช้ : นำเสนอ 5 บท
ผู้ใช้ : วิทยากร GP

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม (GP)
หลักสูตร พัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศร.) สิ้นสุดการพัฒนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลรายงานการศึกษากลุ่ม

ชื่อเรื่อง

คณะผู้จัดทำ

ตอนที่ 2 การประเมินความก้าวหน้าการจัดทำรายงานการศึกษากลุ่ม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
เอกสารรายงาน						
1	ความชัดเจนของหัวข้อการศึกษา					
2	หัวข้อสอดคล้องกับนโยบายและ/หรือยุทธศาสตร์ชาติ					
3	มีการบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลาย					
4	การกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนและสอดคล้อง					
5	กรอบแนวคิดในการศึกษา					
6	วิธีการศึกษาที่เป็นระบบ/ เชิงวิจัย					
7	เอกสารรายงานมีความถูกต้อง เป็นจริง					
8	เอกสารรายงานมีความสอดคล้อง เชื่อมโยง					
9	เอกสารรายงานมีความคงเส้นคงวา (Consistency)					
10	ผลการศึกษานำเสนอ สัมพันธ์กับหัวข้อประเด็นศึกษา					
11	ผลการศึกษาตอบวัตถุประสงค์					
12	ข้อเสนอแนะมีคุณค่าและประโยชน์ต่อนโยบาย/ยุทธศาสตร์/การปฏิบัติ					
13	รายงานแสดงความชัดเจน แสดงถึงองค์ความรู้ ประสพการณ์ และบทเรียนที่ได้รับ					
การนำเสนอ						
1	วิธีและทักษะการนำเสนอ					
2	การตอบข้อซักถาม					
3	การฟัง การจับประเด็นและการสรุปความ					
4	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ร่วมกัน					
5	การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่ม					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน
(.....)
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

หมายเหตุ

คะแนนประเมินจากคณะวิทยากร GP

ป.3
เวลาที่ใช้สิ้นสุดการพัฒนา
ผู้ใช้:วิทยากร IDP

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนิตนเองตาม IDP (Individual Development Plan)
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

ตอนที่ 1 ข้อมูลรายงานการพัฒนิตนเองตาม IDP

ชื่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา.....
 ผู้จัดทำ.....

ตอนที่ 2 การประเมินการพัฒนิตนเองตาม IDP

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
1	การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในอาชีพตาม IDP					
2	การเลือกสมรรถนะที่ต้องการปรับปรุงสอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพตาม IDP					
3	การกำหนดตัวชี้วัดที่ต้องการพัฒนา					
4	รูปแบบการพัฒนา/วิธีการพัฒนิตนเองสัมพันธ์กับสมรรถนะที่คาดหวัง					
5	การเลือกโค้ชและคำแนะนำของโค้ช					
6	การให้ความสำคัญกับกระบวนการ IDP เพื่อพัฒนิตนเอง					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน
 (.....)
 วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ป.4 ในประเทศ
เวลาที่ใช้ : หลังการศึกษาดูงาน
ผู้ใช้ : วิทยากรผู้ร่วมศึกษาดูงาน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานในประเทศ
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

ตอนที่ 1 ข้อมูลการศึกษาดูงาน

สถานที่ศึกษาดูงาน

คณะผู้จัดทำ

ตอนที่ 2 การประเมินการศึกษาดูงานในประเทศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ←→ น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ระหว่างการศึกษาดูงาน						
1	ความรับผิดชอบและการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
2	การมีส่วนร่วมในการถกแถลง					
3	ประโยชน์ของการถกแถลงในการเสริมสร้างองค์ความรู้					
4	ความสนใจและใส่ใจในการศึกษาดูงาน					
5	ความสนใจและใส่ใจในการศึกษาดูงาน					
6	มีพฤติกรรมที่เหมาะสมระหว่างการศึกษาดูงาน					
เอกสารรายงานและการนำเสนอ						
1	เอกสารรายงานมีความถูกต้อง เป็นจริง					
2	เอกสารรายงานมีความสอดคล้อง เชื่อมโยง					
3	เอกสารรายงานมีความคงเส้นคงวา (Consistency)					
4	แสดงถึงองค์ความรู้ ประสบการณ์และบทเรียนที่ได้รับ					
5	แสดงถึงความรู้จากการศึกษาดูงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา					
6	การบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน					
7	การนำเสนอรายงานชัดเจน ครบถ้วน					
8	การส่งรายการตามเวลาที่กำหนด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน
(.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ป.4 ต่างประเทศ
เวลาที่ใช้ : หลังการศึกษาดูงาน
ผู้ใช้ : วิทยากรผู้ร่วมศึกษาดูงาน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การศึกษาดูงานต่างประเทศ
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

ตอนที่ 1 ข้อมูลการศึกษาดูงาน

สถานที่ศึกษาดูงาน.....
 คณะผู้จัดทำ

ตอนที่ 2 การประเมินการศึกษาดูงานต่างประเทศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ←————→ น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ก่อนและระหว่างการศึกษาดูงาน						
1	การมีส่วนร่วมในการวางแผน ศึกษาดูงาน					
3	การมีส่วนร่วมในการตั้งคำถาม					
4	ความรับผิดชอบและทำงานร่วมกันเป็นทีม					
2	การมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบก่อนการเดินทาง					
5	การมีส่วนร่วมในการถกแถลง					
6	ประโยชน์ของการถกแถลงในการเสริมสร้างองค์ความรู้					
7	ความสนใจและใส่ใจในการศึกษาดูงาน					
8	มีพฤติกรรมที่เหมาะสมระหว่างการศึกษาดูงาน					
เอกสารรายงานและการนำเสนอ						
1	เอกสารรายงานถูกต้อง เป็นจริง					
2	เอกสารรายงานมีความสอดคล้อง เชื่อมโยง					
3	เอกสารรายงานมีความคงเส้นคงวา (Consistency)					
4	รายงานแสดงถึงองค์ความรู้ ประสบการณ์และบทเรียนที่ได้รับ					
5	แสดงถึงความรู้จากการศึกษาดูงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา					
6	ความสามารถในการเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์กรของหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงาน					
7	การบรรลุตาม วัตถุประสงค์ ของการศึกษาดูงาน					
8	การนำเสนอผลการศึกษาดูงาน สู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติ					
9	การนำเสนอรายงานชัดเจน ครบถ้วน					
10	การส่งรายงานตามเวลาที่กำหนด					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ป.5
เวลาที่ใช้: 2 ครั้ง
ผู้ใช้:วิทยากรที่ปรึกษาและวิทยากรผู้ช่วย

**แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ความประพฤติ การปฏิบัติตนของผู้เข้ารับการพัฒนา
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.)**

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้เข้ารับการพัฒนา

ชื่อ.....
กลุ่ม GP

ตอนที่ 2 การประเมินความประพฤติ การปฏิบัติตนของผู้เข้ารับการพัฒนา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
1	ความซื่อสัตย์ในการลงเวลาและเข้ารับการพัฒนตามเกณฑ์ที่กำหนด					
2	การแต่งกายเหมาะสม					
3	การรู้จักกาลเทศะ (เช่น การใช้โทรศัพท์ การพูดคุย เป็นต้น)					
4	มีความรับผิดชอบ (การได้รับมอบหมายงาน)					
5	การตรงต่อเวลา (การเข้าเรียน ส่งงานและการเข้ากลุ่ม)					
6	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม					
7	ความสามารถในการสื่อสาร					
8	การเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์					
9	มีการจดบันทึกอย่างเป็นระบบ (Reflection Learning)					
10	ความมีน้ำใจ					
11	การทำงานเป็นทีม					
12	การควบคุมอารมณ์					
13	การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น					
14	การมีมนุษยสัมพันธ์ (ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม)					
15	การให้เกียรติผู้อื่น					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อวิทยากรที่ปรึกษา
(.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อวิทยากรผู้ช่วย
(.....)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ป.6
เวลาที่ใช้: ทุก 3 สัปดาห์
ผู้ใช้: ผู้เข้ารับการพัฒนา

**แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่น 8
ครั้งที่ 1 – 5**

คำชี้แจง

1. การสนทนากลุ่มครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากประเด็นการพัฒนาที่เฉพาะเจาะจงจากผู้เข้ารับการพัฒนาในประเด็นด้านความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการนำไปสู่การปฏิบัติ กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ วิทยาการ ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ โครงการ และ ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ
2. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นตัวแทนของกลุ่ม GP เวียนกันมาให้ข้อมูลครบทุกคน จำนวน 6 กลุ่มๆ ละ 2 คน ตามแผนการดำเนินการสนทนากลุ่มในแต่ละครั้ง โดยกำหนดการสนทนากลุ่มออกเป็น 5 ครั้ง ตลอดระยะเวลาการพัฒนา
3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการพัฒนาตามหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น โดยการให้ข้อมูลของผู้เข้ารับการพัฒนาไม่มีผลใด ๆ ต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา

วัตถุประสงค์

การสนทนากลุ่มครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลด้านความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการนำไปสู่การปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ วิทยาการ รวมทั้ง ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการ และ ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

ขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม

1. ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) แนะนำตนเองต่อกลุ่มสนทนา และสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนาแนะนำตนเองต่อกลุ่ม
2. ผู้ดำเนินการสนทนาอธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่ม
3. ผู้ดำเนินการสนทนาทบทวนกิจกรรมช่วงที่ผ่านมา(ประมาณ 3 สัปดาห์)
4. ผู้ดำเนินการสนทนาเริ่มคำถามในการสนทนาตามประเด็นที่กำหนด
5. ผู้ดำเนินการสนทนาเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน
6. ผู้ดำเนินการสนทนาปิดการสนทนากลุ่ม

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม
ครั้งที่ 1(สัปดาห์ที่ 1- 3)

1. จากการที่ท่านได้เข้ารับการพัฒนาลัทธิสตรณักรบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ ท่านได้รับประโยชน์ในด้านความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการนำไปสู่การปฏิบัติในประเด็นเหล่านี้อย่างไร

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกทักษะการสื่อสาร
- ความคาดหวังของสังคมต่อนักบริหารการศึกษา
- ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- การพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะการสื่อสาร
- ผู้นำกับการคิดนอกกรอบ
- ทักษะการนำเสนอ
- การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ
- การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- การจัดทำ IS GP

2. ท่านคิดว่ากระบวนการ กิจกรรม วิธีการ และวิทยาการการพัฒนาลัทธิสตรณักรบริหารระดับสูงฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- การจัดทำ IDP รายบุคคล
- การจัดทำ IS GP
- Reflection learning
- วิทยาการ

3. ท่านคิดว่าความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากพัฒนาลัทธิสตรณักรบริหารระดับสูงฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาหน่วยงาน และพัฒนาสังคมได้อย่างไร

4. โดยภาพรวมของการพัฒนาลัทธิสตรณักรบริหารระดับสูง ฯ ในระยะนี้ ท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงฯ อย่างไร

5. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาลัทธิสตรณักรบริหารระดับสูง ฯ ให้ดีขึ้นอย่างไร

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ร่วมสนทนากลุ่ม

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม
ครั้งที่ 2 (สัปดาห์ที่ 4 – 7)

1. จากการที่ท่านได้เข้ารับการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ ท่านได้รับประโยชน์ในด้านความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดในการนำไปสู่การปฏิบัติในประเด็นเหล่านี้อย่างไร

- การอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือชั้นความรู้ขั้นสูง
- การฝึกทักษะการสื่อสาร
- การศึกษาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน
- การศึกษาดูงานในประเทศ
- การป้องกันและปราบปรามการประทุมิชอบในการบริหารราชการแผ่นดิน
- ผู้บริหารราชการและการพัฒนาการเมือง
- การจัดทำ IS GP

2. ท่านคิดว่า กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ และวิทยาการการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูงฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- การจัดทำ IDP รายบุคคล
- การจัดทำ IS GP
- Reflection learning
- วิทยาการ

3. ท่านคิดว่าความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูงฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาหน่วยงาน และพัฒนาสังคม ได้อย่างไร

4. โดยภาพรวมของการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูงฯ ในระยะนี้ ท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงฯ อย่างไร

5. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูงฯ ให้ดีขึ้นอย่างไร

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ร่วมสนทนากลุ่ม

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม
ครั้งที่ 3 (สัปดาห์ที่ 8 – 10)

1. จากการที่ท่านได้เข้ารับการพัฒนาลัทธิสตรนักรบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ ท่านได้รับประโยชน์ในด้านความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการนำไปสู่การปฏิบัติในประเด็นเหล่านี้อย่างไร

- การศึกษาดูงานในประเทศ
- การฝึกทักษะการสื่อสาร
- การบริหารคนสำหรับนักบริหารระดับสูง
- การศึกษาดูงานต่างประเทศ
- การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสำหรับนักบริหารระดับสูง
- การจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษา
- การบริหารการเงินภาครัฐ
- การพิทักษ์ระบบคุณธรรม
- การจัดทำ IS GP

2. ท่านคิดว่า กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ และวิทยาการการพัฒนาลัทธิสตรนักรบริหารระดับสูงฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- การจัดทำ IS GP
- Reflection learning
- การนำเสนอการศึกษาดูงานในประเทศ
- การเตรียมความพร้อมก่อนเดินทางไปศึกษาดูงานต่างประเทศ
- วิทยาการ

3. ท่านคิดว่าความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาลัทธิสตรนักรบริหารระดับสูงฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาหน่วยงาน และพัฒนาสังคม ได้อย่างไร

4. โดยภาพรวมของการพัฒนาลัทธิสตรนักรบริหารระดับสูง ฯ ในระยะนี้ ท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงฯ อย่างไร

5. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาลัทธิสตรนักรบริหารระดับสูง ฯ ให้ดีขึ้นอย่างไร

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ร่วมสนทนากลุ่ม

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม
ครั้งที่ 4 (สัปดาห์ที่ 11 – 12)

1. จากการที่ท่านได้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ ท่านได้รับประโยชน์ในด้านความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการนำไปสู่การปฏิบัติในประเด็นเหล่านี้อย่างไร

- การฝึกทักษะการสื่อสาร
- Educational Management in Thailand from a Foreign Expert's Perspective
- กฎหมายปกครองสำหรับนักบริหาร
- แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579 กับการพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0
- การพัฒนาการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ
- การปฏิบัติธรรม
- การจัดทำ IS GP

2. ท่านคิดว่า กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ และวิทยาการการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับสูงฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- การจัดทำ IS GP
- Reflection learning
- วิทยาการ

3. ท่านคิดว่าความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับสูงฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาหน่วยงาน และพัฒนาสังคม ได้อย่างไร

4. โดยภาพรวมของการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับสูงฯ ในระยะนี้ ท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงฯ อย่างไร

5. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับสูงฯ ให้ดีขึ้นอย่างไร

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ร่วมสนทนากลุ่ม

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม
ครั้งที่ 5 (สัปดาห์ที่ 13 – 17)

1. จากการที่ท่านได้เข้ารับการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ ท่านได้รับประโยชน์ในด้านความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดในการนำไปสู่การปฏิบัติในประเด็นเหล่านี้อย่างไร

- การฝึกทักษะการสื่อสาร
- ทิศทางการพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาเพื่อรองรับประเทศไทย 4.0
- นโยบายต่างประเทศของไทยเพื่อความมั่นคงของประเทศ
- การศึกษาเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มั่นคงและยั่งยืน
- บทบาทของสำนักงานศึกษาธิการเพื่อเอกภาพในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- การศึกษาดูงาน
- การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยสำหรับนักบริหารระดับสูง
- นโยบายการเงินการคลังของประเทศต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- การพัฒนาสังคมวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ
- การจัดทำ IS GP

2. ท่านคิดว่า กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ และวิทยาการการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูงฯ มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- การจัดทำ IS GP
- Reflection learning
- การจัดทำรายงาน IS GP เป็น Case study
- การนำเสนอการศึกษาดูงานต่างประเทศ
- วิทยาการ

3. ท่านคิดว่าความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูงฯ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาหน่วยงาน และพัฒนาสังคม ได้อย่างไร

4. โดยภาพรวมของการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูง ฯ ในระยะนี้ ท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงฯ อย่างไร

5. ท่านมีข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาลำดับขั้นผู้บริหารระดับสูง ฯ ให้ดีขึ้นอย่างไร

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ร่วมสนทนากลุ่ม

ป.7
เวลาที่ใช้ : สิ้นสุดแต่ละวิชา
ผู้ใช้ : ผู้เข้ารับการพัฒน

แบบประเมินวิทยากรรายหัวข้อสาระวิชา
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) ระหว่างดำเนินการ

ชื่อรายวิชา.....

ชื่อวิทยากร (คณะวิทยากร).....

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ←→ น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ความรู้ความสามารถของวิทยากร						
1	วิทยากรมีความรู้ในเนื้อหาที่บรรยาย					
2	วิทยากรสามารถใช้สื่อประกอบได้อย่างเหมาะสม					
3	วิทยากรสามารถตอบคำถามได้ครอบคลุม ตรงประเด็น					
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
4	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสาระสำคัญของรายวิชา					
5	การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนซักถาม แสดงความคิดเห็น					
6	การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
7	ผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้					
8	ความเหมาะสมของระยะเวลา					
ผลที่ได้รับ						
9	ความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมรายวิชานี้					
10	ความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการเป็นนักบริหารระดับสูง					
11	ความรู้ แนวคิด ทักษะ ประสบการณ์ใหม่สามารถนำไปใช้ในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาการศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ป.8
เวลาที่ใช้ : สิ้นสุดการพัฒนา
ผู้ใช้ : ผู้เข้ารับการพัฒน

แบบประเมินผลโครงการ
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องลงใน ☐ หรือ ☐ และหรือเติมคำลงในช่องว่าง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 31 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี สาขา.....

สาขา.....

☐ ปริญญาโท สาขา.....

สาขา.....

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ระบุ.....

4. ตำแหน่ง

☐ ศึกษาธิการจังหวัด/รองศึกษาธิการจังหวัด

☐ ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการศูนย์

☐ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

☐ ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/อำเภอ

☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้อำนวยการวิทยาลัย

☐ หัวหน้าสำนักงาน

☐ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการภารกิจ

☐ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

☐ นิติกร/นักวิชาการศึกษา/นักจัดการงานทั่วไป

5.สังกัด

☐ กระทรวงศึกษาธิการ

☐ สพฐ.

☐ สพป. ☐ สพม. ☐ สถานศึกษา ☐ อื่น ๆ (ระบุ)

☐ สป.ศธ.

☐ สช. ☐ กศน. ☐ กคศ. ☐ ศธจ./ศธภ.

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

☐ สอศ. ☐ สกอ. ☐ สกศ.

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

☐ หน่วยงานภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ระดับความเหมาะสมของโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ก.ความรู้ และประสบการณ์ จากหลักสูตร						
1	การปฐมนิเทศและกระบวนการคิดเพื่อพัฒนาผู้บริหาร					
2	การพัฒนามุมมองในระดับประเทศและในระดับสากล					
3	การสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร					
4	การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	การพัฒนากระบวนการคิดเชิงยุทธศาสตร์					
6	การปฏิบัติธรรม					
7	การศึกษากับการพัฒนาประเทศ					
8	การพัฒนาคุณภาพการศึกษากับการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในประเทศ					
9	กระบวนการทัศน์ใหม่ของผู้บริหารการศึกษา					
10	การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือระดับผู้นำขั้นความรู้ขั้นสูง					
11	การศึกษาดูงานในประเทศ					
12	การศึกษาดูงานต่างประเทศ					
13	การศึกษาส่วนบุคคล (IS)					
14	การศึกษากลุ่ม (GP)					
15	การพัฒนาตนเองตาม IDP					
16	การสรุปบทเรียน (Reflection Learning)					
17	การประมวลบทเรียนจากสาระสำคัญของหลักสูตร					
18	จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนางาน (Action Plan)					
ข. การนำไปปฏิบัติ						
19	การปฐมนิเทศและกระบวนการคิดเพื่อพัฒนาผู้บริหาร					
20	การนำองค์ความรู้ไปสู่ผลสัมฤทธิ์					
21	การพัฒนาการศึกษาของชาติ					
22	การเสริมสร้างประสบการณ์นักบริหารเชิงประจักษ์					
23	การประมวลองค์ความรู้ (Reflection Learning และ Integrative Model of Lessons Learned)					
24	ความสำเร็จในการนำ Action Plan สู่การปฏิบัติ					
25	ความสำเร็จของผู้เข้ารับการพัฒนาในการเสริมสร้างเครือข่ายนักบริหารระดับสูง					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร/กระบวนการ/การบริหารจัดการ

1. ความรู้และประสบการณ์สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

2. ลักษณะการใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ คือ

.....

.....

.....

3. การดำเนินการตาม Action Plan ได้ค้นพบความรู้ ความคิดใหม่ที่สมควรเผยแพร่ คือ

.....

.....

.....

.....

4. จุดแข็ง/จุดเด่นของหลักสูตร คือ

.....

.....

.....

.....

5. สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

.....

5.1 การบริหารจัดการหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

5.2 เนื้อหาสาระของหลักสูตร

.....

.....

.....

.....

5.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

5.4 วิทยาการ

5.5 การศึกษาส่วนบุคคล (IS)

5.6 การศึกษากลุ่ม (GP)

5.7 การพัฒนาตนเองตาม IDP

5.8 การศึกษาดูงานในประเทศ

5.9 การศึกษาดูงานต่างประเทศ

5.10 ช่วงระยะเวลาของการดำเนินการพัฒนานักบริหารระดับสูง

5.11 อาคารสถานที่และการบริการ

5.12 การติดตามและประเมินผลหลักสูตร

5.13 แรงจูงใจ/ผลตอบแทนแก่ผู้สำเร็จจากการเข้ารับการพัฒนา

5.14 อื่นๆ

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ป.9.1
เวลาที่ใช้:สิ้นสุดการพัฒนา
ผู้ใช้: ผู้เข้ารับการพัฒน

แบบประเมินผลลัพธ์การพัฒนา
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เข้ารับการพัฒนาลงรับการพัฒน
 หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ

2. ผู้ประเมินได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนประเมินตนเอง

3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒน

ตอนที่ 2 ผลลัพธ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒน (โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หรือ □)

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 31 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51 -60ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

สาขา.....

สาขา.....

☐ ปริญญาโท

สาขา.....

สาขา.....

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ระบุ.....

4. ตำแหน่ง

☐ ศึกษาธิการจังหวัด/รองศึกษาธิการจังหวัด

☐ ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการศูนย์

☐ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

☐ ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/อำเภอ

☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้อำนวยการวิทยาลัย

☐ หัวหน้าสำนักงาน

☐ ผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการภารกิจ

☐ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

☐ นิติกร/นักวิชาการศึกษา/นักจัดการงานทั่วไป

5.สังกัด

☐ กระทรวงศึกษาธิการ

☐ สพฐ.

☐ สพป. ☐ สพม. ☐ สถานศึกษา ☐ อื่น ๆ

☐ สป.ศธ.

☐ สช. ☐ กศน. ☐ กคศ. ☐ ศธจ./ศธภ.

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

☐ สอศ.

☐ สกอ.

☐ สกศ.

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

☐ หน่วยงานภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ผลการปฏิบัติงาน						
1	ความสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
2	ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
3	ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา					
4	ความสามารถในการลดข้อผิดพลาดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
การเสริมสร้างความร่วมมือ (Participative Competency)						
5	มีแนวคิด/ค่านิยมที่พร้อมให้ความร่วมมือ					
6	มีสปีริตการทำงานเป็นทีม					
7	มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบเครือข่ายกับภาคส่วน/บุคคลต่าง ๆ					
ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและจริงจัง (Active Competency)						
8	มีสปีริตกับการทำงานของตนและของทีม					
9	มีแรงจูงใจเพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน					
10	ความสามารถในการนำความคิดสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล					
การเคารพและให้เกียรติแก่ผู้อื่น (Respectful Competency)						
11	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น					
12	มีจิตใจเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นๆ ที่หลากหลาย					
13	มีความสามารถ จริ่งใจและให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น ๆ					
การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในผลการกระทำของตน (Accountability Competency)						
14	มีเจตจำนงชัดเจนในตนเอง เพื่อการปฏิบัติ/การบริหารที่โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ					
15	พฤติกรรมกรนำ การสั่งการและการปฏิบัติหน้าที่ที่ซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรม					
16	กำกับ ดูแลและส่งเสริมบุคลากรในกำกับหรือในงานให้มีความรับผิดชอบในการกระทำของตน และทำตนเป็นแบบอย่าง					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ป.9.2
เวลาที่ใช้สิ้นสุดการพัฒนา 3-5 เดือน
ผู้ใช้หน่วยงานผู้เข้ารับการพัฒนา (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน/ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง)

แบบประเมินผลลัพธ์การพัฒนา
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เข้ารับการพัฒนาหลังเข้ารับการพัฒนาศูนย์การพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ
2. ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน ต่อผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์การพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) 1 คน
3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน
 - ตอนที่ 2 ผลลัพธ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน (โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือ ☐ ตามความเป็นจริง)

1. ท่านเป็นผู้ประเมินในฐานะ ☐ ผู้บังคับบัญชา ☐ ผู้ใต้บังคับบัญชา ☐ เพื่อนร่วมงาน

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก
☐ อื่น (ระบุ).....

4. ตำแหน่ง (ระบุ).....

5.สังกัด

- ☐ กระทรวงศึกษาธิการ
- ☐ สพฐ.
- ☐ สพป. ☐ สพม. ☐ สถานศึกษา ☐ อื่น ๆ (ระบุ)
- ☐ สป.ศธ.
- ☐ สช. ☐ กศน. ☐ กคศ. ☐ ศธจ./ศธภ.
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....
- ☐ สอศ. ☐ สกอ. ☐ สกศ.
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ).....
- ☐ หน่วยงานภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อผลลัพธ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒน
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม

ข้อที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
ผลการปฏิบัติงาน						
1	ความสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
2	ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
3	ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา					
4	ความสามารถในการลดข้อผิดพลาดในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
การเสริมสร้างความร่วมมือ (Participative Competency)						
5	มีแนวคิด/ค่านิยมที่พร้อมให้ความร่วมมือ					
6	มีสปีริตการทำงานเป็นทีม					
7	มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายและการทำงานแบบเครือข่ายกับภาคส่วน/บุคคลต่าง ๆ					
ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและจริงจัง (Active Competency)						
8	มีสปีริตกับการทำงานของตนและของทีม					
9	มีแรงจูงใจเพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน					
10	ความสามารถในการนำความคิดสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล					
การเคารพและให้เกียรติแก่ผู้อื่น (Respectful Competency)						
11	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น					
12	มีจิตใจเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นๆ ที่หลากหลาย					
13	มีความสามารถ จริ่งใจและให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น ๆ					
การแสดงออกถึงควมรับผิดชอบในผลการกระทำของตน (Accountability Competency)						
14	มีเจตจำนงชัดเจนในตนเอง เพื่อการปฏิบัติ/การบริหารที่โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ					
15	พฤติกรรมการนำ การสั่งการและการปฏิบัติหน้าที่ที่ซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรม					
16	กำกับ ดูแลและส่งเสริมบุคลากรในกำกับหรือในงานให้มีความรับผิดชอบในการกระทำของตน และทำตนเป็นแบบอย่าง					

ตอนที่ 3 ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

ผลการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างความร่วมมือ (Participative Competency)

ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและจริงจัง (Active Competency)

การเคารพและให้เกียรติแก่ผู้อื่น (Respectful Competency)

การแสดงออกถึงความรับผิดชอบในผลการกระทำของตน (Accountability Competency)

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครบถ้วนทุกข้อ
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ป.10
เวลาที่ใช้: หลังการพัฒนา 3- 5 เดือน
ผู้ใช้: ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับ ผู้เข้ารับการพัฒนา

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลลัพธ์การพัฒนา หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่น 8

คำชี้แจง

1. การสนทนากลุ่มครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการพัฒนาในประเด็น คุณลักษณะส่วนบุคคล การนำความรู้มาพัฒนางาน การคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างเครือข่ายทางการศึกษา การขยายผลและส่งต่อองค์ความรู้ ความพึงพอใจที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่ผ่านการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานักบริหารระดับสูง
2. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นตัวแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวนกลุ่มละ 10 คน โดยแยกการสนทนาเป็น 3 กลุ่ม กำหนดการสนทนากลุ่มภายหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาตามหลักสูตร ไปแล้วเป็นระยะเวลา 3 เดือน
3. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการพัฒนาตามหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น โดยการให้ข้อมูลของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจะไม่มีผลใด ๆ ต่อการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนา

หมายเหตุ

1. หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส. ศธ.) รุ่น 8
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร

วัตถุประสงค์ การสนทนากลุ่มครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น การรับรู้ มุมมอง ที่มีต่อผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลการนำความรู้มาพัฒนางาน การคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างเครือข่ายทางการศึกษา การขยายผลและส่งต่อองค์ความรู้ .
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผู้ที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานักบริหารระดับสูง

ขั้นตอนของการสนทนากลุ่ม

1. ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) แนะนำตนเองต่อกลุ่มสนทนา และสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนาแนะนำตนเองต่อกลุ่ม
2. ผู้ดำเนินการสนทนาอธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่ม
3. ผู้ดำเนินการสนทนาเริ่มคำถามในการสนทนาตามประเด็นที่กำหนด
4. ผู้ดำเนินการสนทนาเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน
5. ผู้ดำเนินการสนทนาปิดการสนทนากลุ่ม

**แนวคำถามการสนทนากลุ่ม
สำหรับผู้บังคับบัญชา**

1. ท่านคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร มีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ มุมมอง และทัศนคติในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถนำความรู้ประสบการณ์มา พัฒนางานได้หรือไม่ อย่างไร
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้หรือไม่ อย่างไร
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น และสร้างเครือข่ายทางการศึกษาได้หรือไม่ อย่างไร
5. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถนำความรู้ประสบการณ์มา ขยายผลและส่งต่อองค์ความรู้ได้หรือไม่ อย่างไร
6. ท่านพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร หรือไม่ อย่างไร
7. ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา ท่านจะมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานักบริหารระดับสูงในเรื่องใด อย่างไร

**แนวคำถามการสนทนากลุ่ม
สำหรับเพื่อนร่วมงาน**

1. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร มีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ มุมมอง และทัศนคติในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร
2. เพื่อนร่วมงานของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถนำความรู้ประสบการณ์มา พัฒนางานได้หรือไม่ อย่างไร
3. เพื่อนร่วมงานของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้หรือไม่ อย่างไร
4. เพื่อนร่วมงานของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น และ สร้างเครือข่ายทางการศึกษาได้หรือไม่ อย่างไร
5. เพื่อนร่วมงานของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถนำความรู้ประสบการณ์มาขยาย ผลและส่งต่อองค์ความรู้ได้หรือไม่ อย่างไร
6. ท่านพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร หรือไม่ อย่างไร
7. ในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ท่านจะมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานักบริหารระดับสูงในเรื่องใด อย่างไร

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม
สำหรับผู้ได้บังคับบัญชา

1. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร มีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ มุมมอง และทัศนคติในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถนำความรู้ประสบการณ์มาพัฒนางานได้หรือไม่ อย่างไร
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้หรือไม่ อย่างไร
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น และสร้างเครือข่ายทางการศึกษาได้หรือไม่ อย่างไร
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร สามารถนำความรู้ประสบการณ์มาขยายผลและส่งต่อองค์ความรู้ได้หรือไม่ อย่างไร
6. ท่านพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตร หรือไม่ อย่างไร
7. ในฐานะที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ท่านจะมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนานักบริหารระดับสูงในเรื่องใด อย่างไร

กำหนดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การพัฒนา
ตามหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8
ระหว่างวันที่ 4 มีนาคม – 21 กรกฎาคม 2561 เวลา 18.00 – 21.00 น

ที่	กิจกรรม	วันที่พัฒนา	วันสนทนากลุ่ม
1	การพัฒนา ช่วงที่ 1 ณ ต่างจังหวัด	4 - 9 มี.ค.2561	ครั้งที่ 1-4 เป็น Formative Assessment
2	พิธีเปิดการพัฒนา นบส.ศธ. รุ่นที่ 8	5 มี.ค.2561	
3	การพัฒนาช่วงที่ 2	15 มี.ค.- 21 ก.ค.2561	ครั้งที่ 5 เป็น Summative Assessment
	สัปดาห์ที่ 1 ณ สคบศ.	15 - 17 มี.ค.2561	
	สัปดาห์ที่ 2 ณ สคบศ.	22 - 24 มี.ค.2561	❶ พฤ 29 มี.ค.
	สัปดาห์ที่ 3 ณ สคบศ.	29 - 31 มี.ค.2561	
	สัปดาห์ที่ 4 การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ชั้นความรู้ชั้นสูง ณ ศูนย์พัฒนา บุคลากรทางการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจกรรมเยาวชน "กฐิน กุญยกานนท์" อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	2 - 7 เม.ย. 2561	
	สัปดาห์ที่ 5 ณ สคบศ.	19 - 21 เม.ย.2561	
	สัปดาห์ที่ 6 ศึกษาดูงานต่างจังหวัด ครั้งที่ 1 กลุ่ม GP 1, 3, 5 ณ จังหวัดสงขลา – สตูล /กลุ่ม GP 2, 4, 6 ณ จังหวัดกระบี่ – พังงา	23 - 27 เม.ย.2561	
	สัปดาห์ที่ 7 ณ สคบศ.	3 - 5 พ.ค. 2561	❷ พฤ 10 พ.ค.
	สัปดาห์ที่ 8 ณ สคบศ.	10 - 12 พ.ค.2561	
	สัปดาห์ที่ 9 ศึกษาดูงาน ณ สาธารณรัฐประชาชน จีน	13 - 19 พ.ค.2561	
	สัปดาห์ที่ 10 ณ สคบศ.	24 - 26 พ.ค. 2561	
	สัปดาห์ที่ 11 ณ สคบศ.	31 พ.ค.- 2 มิ.ย.2561	❸ พฤ 31 พ.ค.
	สัปดาห์ที่ 12 ปฏิบัติธรรม ณ ศูนย์ปฏิบัติธรรมคณะ สงฆ์ จังหวัดนครปฐม อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม	6 - 9 มิถุนายน 2561	
	สัปดาห์ที่ 13 ณ สคบศ.	14 - 16 มิถุนายน 2561	❹ ศ 15 มิ.ย.
	สัปดาห์ที่ 14 ณ สคบศ.	21 - 23 มิถุนายน 2561	
	สัปดาห์ที่ 15 ศึกษาดูงานต่างจังหวัด ครั้งที่ 2 กลุ่ม GP 1, 3, 5 ณ จังหวัดบุรีรัมย์- สุรินทร์/ กลุ่ม GP 2, 4, 6 ณ จังหวัดร้อยเอ็ด-กาฬสินธุ์	25 - 29 มิถุนายน 2561	
	สัปดาห์ที่ 16 ณ สคบศ.	5 - 7 กรกฎาคม 2561	
	สัปดาห์ที่ 17 ณ สคบศ.	12 - 14 กรกฎาคม 2561	
	สัปดาห์ที่ 18 ณ สคบศ.	19 - 21 กรกฎาคม 2561	❺ พฤ 19 ก.ค.
	การพัฒนาตามหลักสูตรเสริม นบส.ศธ.	11 - 14 ธันวาคม 2561	

บรรณานุกรม

- รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการติดตามและประเมินผลหลักสูตรนักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 ครั้งที่ 1/2561 วันศุกร์ที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561
ณ ห้องประชุมสรวง กาญจนการ ชั้น ลอย อาคารรัชมัยคลาภิเชก กระทรวงศึกษาธิการ.
- รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาหลักสูตรและวิชาการ หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8 ครั้งที่ 1/2560 วันศุกร์ที่ 24 พฤศจิกายน 2560
ณ ห้องประชุมสรวง กาญจนการ ชั้นลอย อาคารรัชมัยคลาภิเชก กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(2560). การประเมิน. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2560,
<http://www.yala3.go.th/download/files/20160516-140420-031155.pdf>
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561ก)
คู่มือหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงกระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8.
(เอกสารอัดสำเนา).
- _____. (2561ข). รายงานการวิจัยการประเมินผลการดำเนินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง
กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7. (เอกสารอัดสำเนา).
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2560). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง. สืบค้นเมื่อ
วันที่ 1 สิงหาคม 2560, <http://www.ftpi.or.th/2015/2125>
- สำนักงาน ก.พ. (2561) . หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1013.1/15 ลงวันที่ 18 มกราคม 2561.
เรื่องการขอรับรองหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)
(ฉบับปี พ.ศ.2560).

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๒๕๖๑/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผล
หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๘

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้จัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๘ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการ ในการเป็นนักบริหารการศึกษา และผู้นำที่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคและของโลก ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๘ มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามและประเมินผล หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ ๘ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------|
| ๑. นางนิตย โรจนรัตน์วานิชย์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายประสิทธิ์ จันทรตา | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ชูชาติ พ่วงสมจิตร | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กุลชลี จงเจริญ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาผู้นำ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา | กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. บุคลากรสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา ที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่วางแผน เตรียมการ และดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เข้ารับการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร โดยการกำหนดวิธีการและพัฒนาเครื่องมือประเมินผล หลักสูตร รวมทั้งดำเนินการติดตามผลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ จัดทำรายงานสรุปการติดตาม และประเมินผลหลักสูตร และจัดทำข้อมูลการพัฒนาให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ภาคผนวก ข
รายชื่อคณะผู้ทรงเชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--|------------------------------|
| 1. ดร.สมโภชน์ นพคุณ | ผู้รับบำนาญ |
| 2. ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ | ผู้รับบำนาญ |
| 3. ศาสตราจารย์กิตติคุณ สุเทพ เชาวลิต | ผู้รับบำนาญ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอ็มอร กฤษณะรังสรรค์ | ผู้รับบำนาญ |
| 5. นายเจตนา แดงอินทวัฒน์ | ผู้รับบำนาญ |
| 6. รองศาสตราจารย์ มีนา เชาวลิต | ผู้รับบำนาญ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ชูชาติ พ่วงสมจิตร | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กุลชลี จงเจริญ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |

คณะผู้จัดทำ

- | | | |
|----|---|-------------------------------|
| 1. | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา | ที่ปรึกษา |
| 2. | ดร.वासुกาญจน์ บุษทอง | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาผู้นำ |
| 3. | ดร.พรอัญชลี พุกชาญคำ | ครู ข้าราชการพิเศษ |
| 4. | นางกวิสรา ชนวนวัน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 5. | นางปัญญา รักการงาน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| 6. | นางกรรรัตน์ โชคประเสริฐ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| 7. | นายอุเทน นวสุธารัตน์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |