



รายงานผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/171 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2553 เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร มีความรู้ทักษะการบริหารงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีเจตคติที่ดี มีวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมสามารถแปลงยุทธศาสตร์และจุดเน้นของ หน่วยงานสู่การปฏิบัติมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 25 คน ณ สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อำเภอสามพราณ จังหวัด นครปฐม การดำเนินการพัฒนาดังกล่าวได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการ ดำเนินการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

หวังว่าเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดังกล่าวและขอขอบคุณ คณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ณ โอกาสนี้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ตุลาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตการดำเนินการ	2
ประโยชน์ที่ได้รับ	2
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง	4
หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.	
จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	
หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้ง	6
ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/	
กรุงเทพมหานคร	
แนวทางการประเมินหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร	11
ทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.	
จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	
บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการ	18
กลุ่มเป้าหมาย	18
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	18
โครงสร้างของหลักสูตร	18
หลักการประเมินผลการพัฒนา	20
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	32
บรรณานุกรม	37
ภาคผนวก	38

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการพัฒนาลัทธิสูตรการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	24
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อการดำเนินการพัฒนา โดยภาพรวม	25
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อเนื้อหาสาระของหลักสูตร	26
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อรูปแบบ และวิธีการพัฒนา	29
5	ผลสัมฤทธิ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาระดับรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	30

ความสำคัญและความเป็นมา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 80 กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ไว้ว่า “ต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/171 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2553 กำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร โดยมีการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งในลักษณะองค์รวมบูรณาการเสริมสร้างเพิ่มเติมให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความรู้ทักษะการบริหารงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีเจตคติที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม สามารถแปลงยุทธศาสตร์และจุดเน้นของหน่วยงานสู่การปฏิบัติ ในอันที่จะทำให้บริหารงานในหน้าที่อำนาจการ บริหารงานปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผล และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ หลักเกณฑ์ข้อ 2.4 ระบุให้สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนา โดยร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่นและจัดทำรายละเอียดหลักสูตร เสนอ ก.ค.ศ. เพื่อทราบแล้วดำเนินการพัฒนาและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ผู้ผ่านการพัฒนา มีทักษะการบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาระบบภาคีเครือข่าย มีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมต่อการเป็นรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สามารถบริหารจัดการงานในสำนักงาน วางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุมกำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินและสินทรัพย์ การบริหารทั่วไปและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ร่วมกันดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน กำหนดการพัฒนา มีดังนี้

ระยะที่ 1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านการคัดเลือก และสอบแข่งขัน ตั้งแต่วันที่ 21 สิงหาคม ถึงวันที่ 6 กันยายน 2562 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม

ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าฝึกประสบการณ์การเรียนรู้จากสภาพจริง ณ สำนักงาน กศน. จังหวัดต้นแบบ ตั้งแต่วันที่ 9-22 กันยายน 2562

ระยะที่ 3 ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าร่วมประชุมเพื่อนำเสนอผลการฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ จากสภาพจริง ตั้งแต่วันที่ 23-27 กันยายน 2562 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

2. เพื่อสรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ขอบเขตการดำเนินการ

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 คน

2. ด้านเนื้อหา

2.1 ประเมินผลการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ได้แก่ การดำเนินการพัฒนา เนื้อหาหลักสูตร และรูปแบบ และวิธีการพัฒนา

2.2 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/171 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2553

3. ด้านเวลา ดำเนินการพัฒนาระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม – 27 กันยายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการดำเนินการพัฒนาไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในปีงบประมาณต่อไป

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและหลักสูตรอื่นๆ

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ 171 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2553 ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

หลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร หมายถึง หลักสูตรที่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การพัฒนารองผู้อำนวยการและสมรรถนะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร มีขอบข่าย ดังนี้ 1) การจัดและบริหารงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) การพัฒนาระบบภาคีเครือข่าย 3) วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 4) การเรียนรู้กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริงในสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครต้นแบบและส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน

ผู้เข้ารับการพัฒนา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ได้รับการคัดเลือกและผ่านการสรรหาตามประกาศสำนักงานสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและเข้ารับการพัฒนาศูนย์การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

รายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เล่มนี้ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
2. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
3. แนวทางการประเมินผลการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
4. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

1. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/171 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2553)

ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครให้เป็นไปตาม มาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ในลักษณะองค์รวม มีความยืดหยุ่น มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยมีวิธีการพัฒนาและมาตรฐานการพัฒนา ดังนี้

1.1 วิธีการพัฒนา

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า 26 วัน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (ไม่น้อยกว่า 14 วัน) มีขอบข่ายการพัฒนาด้านการจัดและการบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การพัฒนาระบบภาคีเครือข่าย วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพการเรียนรู้กฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง

รองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (ไม่น้อยกว่า 7 วัน)

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน

รองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (ไม่น้อยกว่า 5 วัน)

1.1.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตามสภาพจริง การฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้สภาพจริงในสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ที่ประสบความสำเร็จ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การสอนและการเรียนรู้จากระบบพี่เลี้ยงและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษาดูงานและวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

1.1.2 การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เป็นการประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาโดยจัดให้มีการประเมินผลก่อนเข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินความรู้ ทักษะและการประเมินตามสภาพจริงด้วยวิธีการ เครื่องมือและแหล่งข้อมูลอย่างหลากหลาย โดยยึดวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมดและต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลทั้งในส่วนของการประเมินผลระหว่างการพัฒนาและการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาแต่ละส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

1.1.3 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาโดยร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานอื่น และจัดทำรายละเอียดหลักสูตรเสนอ ก.ค.ศ.เพื่อทราบ แล้วดำเนินการพัฒนาและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาให้ ก.ค.ศ. ทราบ

1.2 มาตรฐานการพัฒนา

ส่วนราชการต้นสังกัดที่รับผิดชอบการพัฒนาต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐาน ดังนี้

การบริหารจัดการ จัดทำรายละเอียดหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด โดยให้ผู้เข้ารับพัฒนาร่วมวางแผนจัดการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการประเมินผลกับวิทยากรใช้สารสนเทศจากการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ในการดำเนินการพัฒนา จัดให้มีทีมการจัดการเรียนรู้ทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ดำเนินการพัฒนาโดยยึดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา จัดระบบคุณภาพที่สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาต่อ ก.ค.ศ.

วิทยาการและทีมจัดการเรียนรู้ คัดเลือกวิทยาการและทีมจัดการเรียนรู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในเชิงวิชาการและทางการบริหารในเรื่องที่รับผิดชอบการพัฒนา สร้างบรรยากาศการจัดกิจกรรมที่ดีในการพัฒนา โดยถือว่าผู้เข้ารับการพัฒนามีความสำคัญที่สุด

สื่อการพัฒนา จัดทำคู่มือการพัฒนา เอกสารประกอบการพัฒนาส่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน จัดเอกสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์และโสตทัศนูปกรณ์ที่มีเนื้อหาความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยเข้าถึงได้สะดวก มีคุณภาพดี มีปริมาณเพียงพอช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมได้

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา ต้องเป็นสถานที่ที่เหมาะสมมีบรรยากาศที่ดี มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งมีแหล่งศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนา

การประเมินผลการพัฒนา ต้องมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงและได้มาตรฐาน ผู้รับผิดชอบการพัฒนาและวิทยาการต้องปรึกษาหารือร่วมกันเกี่ยวกับหลักการประเมิน วิธีการและเครื่องมือการประเมินผล รวมทั้งเกณฑ์ประเมินผลการพัฒนา

2. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

2.1 หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ดำเนินไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำนักงาน กศน. จึงได้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ขึ้น

2.2 วัตถุประสงค์

2.2.1 พัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งในลักษณะองค์รวม บูรณาการ เสริมเพิ่มเติมให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน เน้นการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีประสบการณ์ควบคู่กับการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากสภาพจริง

2.2.2 มีความรู้ทักษะการบริหารงานการศึกษาในระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีเจตคติที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม สามารถแปลงยุทธศาสตร์และจุดเน้นของหน่วยงานสู่การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

2.3 โครงสร้างหลักสูตรและรูปแบบการพัฒนา

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า 26 วัน ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ดำเนินการระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม – 6 กันยายน 2562 โดยรายงานตัวและปฐมนิเทศตั้งแต่วันที่ 21 สิงหาคม 2562 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตำบลไร่จึง อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม การเรียนรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่นๆช่วยการพัฒนา ดังนี้

1. การจัดการและการบริหารการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย ปรัชญา แนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต แผนการศึกษาชาติ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารการเงินและสินทรัพย์ การบริหารทั่วไป การคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ การตัดสินใจแก้ปัญหา การกำกับติดตามประเมินผล การวิจัยเพื่อไปใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การบริหารจัดการภาคีเครือข่าย ประกอบด้วย การประสานนโยบาย การระดมทรัพยากร การแสวงหาความร่วมมือ การพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่าย และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4. การวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

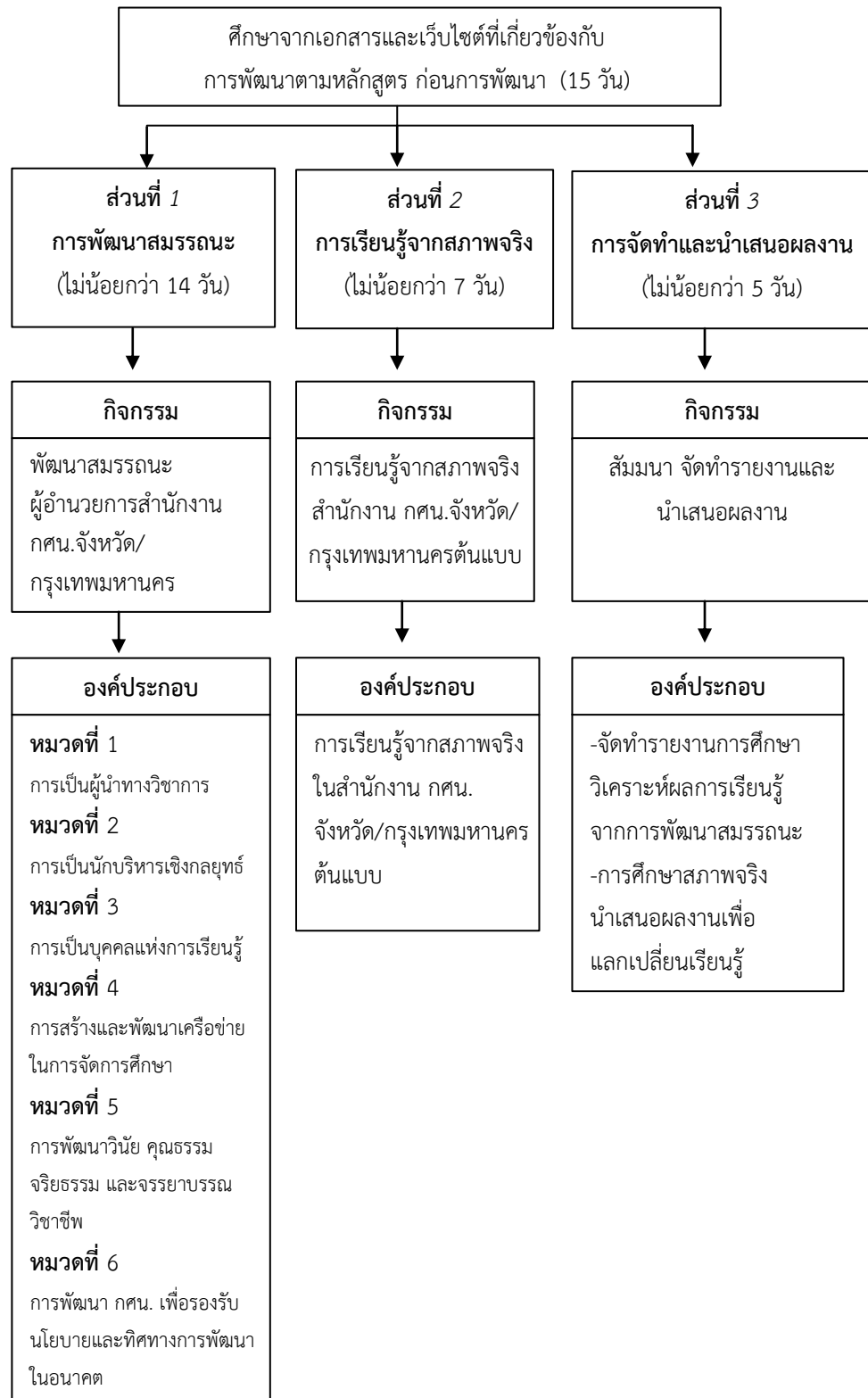
ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง

ผู้เข้ารับการพัฒนามีปฏิบัติงานจากสภาพจริง โดยมีผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้จากสภาพจริง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ระยะเวลาการเรียนรู้จากสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 7 วัน ฝึกปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 9-22 กันยายน 2562 ณ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ต้นแบบ

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน

ผู้เข้ารับการพัฒนาจัดทำรายงานการศึกษาวิเคราะห์ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร การศึกษาสภาพจริงแล้วนำเสนอผลงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 วัน ระหว่างวันที่ 23 – 27 กันยายน 2562 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตำบลไร่จึง อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม

2.4 แผนภูมิโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร



2.5 รายละเอียดหลักสูตร

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการ กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (ไม่น้อยกว่า 14 วัน)

หมวดวิชาที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

- 1) วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง
- 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 3) ปรัชญา แนวคิด อุดมการณ์ การศึกษาตลอดชีวิต
- 4) การขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 5) การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 6) การส่งเสริม สนับสนุนการบริหารหลักสูตรแก่สถานศึกษา

หมวดวิชาที่ 2 การเป็นนักบริหารเชิงกลยุทธ์

- 1) บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษาสู่สากล
- 2) การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
- 3) การวางแผนกลยุทธ์และการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ
- 4) การบริหารจัดการและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 5) การบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 6) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กร กศน.
- 7) การบริหารความเสี่ยง
- 8) การบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์สำหรับผู้บริหาร กศน.

หมวดวิชาที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

- 1) การพัฒนาตนเองให้เป็นต้นแบบบุคคลแห่งการเรียนรู้และเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- 2) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

หมวดวิชาที่ 4 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา

- 1) การสร้าง การบริหาร และการพัฒนาเครือข่ายสำหรับการจัดการศึกษา
- 2) การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

หมวดวิชาที่ 5 การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- 1) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2) การพัฒนาทางวินัยและการใช้อำนาจปกครอง
- 3) การพัฒนาจิต
- 4) การพัฒนากาย
- 5) การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและการเป็นผู้มีจิตอาสา
- 6) การบริหารกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร กศน.

หมวดวิชาที่ 6 การพัฒนา กศน. เพื่อรองรับนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต

1) การสัมมนาเพื่อพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์และ
ทิศทางการพัฒนาในอนาคต

2) การเสริมสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหาร และการบริหารการศึกษา

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง (ไม่น้อยกว่า 14 วัน)

การฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริงในสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ต้นแบบ

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน (ไม่น้อยกว่า 5 วัน)

การนำเสนอผลการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.6 การวัดและประเมินผล

แนวทางการประเมินผลการพัฒนาตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

หลักเกณฑ์ การประเมิน	รายการประเมิน		สัดส่วน	คะแนน
1. ก่อนการพัฒนา	มอบหมายให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองก่อนเข้ารับการ พัฒนา ตามกรอบเนื้อหาหลักสูตร 6 หมวดวิชา		-	-
2. ระหว่างการพัฒนา	ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะ		(40%)	(400)
		ประเมินผลจาก 1. ชิ้นงาน จำนวน 2 ชิ้น ดังนี้ 1.1 รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามที่กำหนดให้ ศึกษาก่อนการพัฒนา 6 หมวดวิชา (งานเดี่ยว)	15%	150
		1.2 รายงานประมวลความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงาน (งานกลุ่ม)		
		2. การทดสอบย่อย จำนวน 3 ครั้ง	20%	200
		3. การประเมินพฤติกรรม จำนวน 2 ครั้ง	5%	50
		ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง		(20%)
		ประเมินผลจากรายงานประมวลผลการฝึกประสบการณ์	20%	200
	ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน		(30%)	(300)
		ประเมินผลจาก 3.1 การนำเสนอผลงานจากการเรียนรู้จากสภาพจริง	5%	50
		3.2 การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน (ถ้ามี)	5%	50
3.3 การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงาน กศน.จังหวัด/ กรุงเทพมหานคร		20%	200	
3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา	การทดสอบประมวลความรู้		(10%)	(100)
รวม			100%	1,000

3. แนวทางการประเมินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการพัฒนาสอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร คณะกรรมการดำเนินการพัฒนา คณะวิทยากร และคณะกรรมการประเมินผล จึงได้ร่วมกันกำหนดการประเมินผลและคะแนนการประเมินผล ในการพัฒนา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ดังนี้

โครงสร้างของหลักสูตรตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ส่วน ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า 26 วัน ระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม – 29 กันยายน 2562

ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด /กรุงเทพมหานคร

การเรียนรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิ และการเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่นๆ ตามความเหมาะสม ไม่น้อยกว่า 14 วัน มีขอบข่ายการพัฒนา ระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม – 6 กันยายน 2562 ดังนี้

- หมวดวิชาที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ
- หมวดวิชาที่ 2 การเป็นนักบริหารเชิงกลยุทธ์
- หมวดวิชาที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- หมวดวิชาที่ 4 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา
- หมวดวิชาที่ 5 การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- หมวดวิชาที่ 6 การพัฒนา กศน. เพื่อรองรับนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง ไม่น้อยกว่า 7 วัน (ระหว่างวันที่ 9 – 22 กันยายน 2562)

ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติงานจากสภาพจริง โดยมีผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับติดตาม และประเมินผลการเรียนรู้จากสภาพจริง

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน ไม่น้อยกว่า 5 วัน (ระหว่างวันที่ 23 – 27 กันยายน 2562)

ผู้เข้ารับการพัฒนাজัดทำรายงานการศึกษาวิเคราะห์ผลการเรียนรู้จากการพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร การศึกษาสภาพจริง แล้วนำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หลักการประเมินผลการพัฒนา

การประเมินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ยึดหลักการประเมินผล ดังนี้

1. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centre)
2. การประเมินตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกส่วน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนา

แนวทางการประเมินผลการพัฒนา

1. การประเมินผลก่อนการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนาเตรียมความพร้อมด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ในหลักสูตร 6 หมวดวิชาและจัดทำรายงานในแต่ละหมวดวิชา

2. การประเมินผลระหว่างการพัฒนา

2.1 ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะ 400 คะแนน การประเมินจาก

2.1.1 ชิ้นงาน 2 ชิ้น ดังนี้ (สัดส่วน 15% 150 คะแนน)

1) รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามที่ได้กำหนดให้ไปศึกษาก่อนการพัฒนา จำนวน 6 หมวด วิชา (งานเดี่ยว)

2) รายงานประมวลความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน (งานกลุ่ม)

เกณฑ์การประเมิน กรอบการประเมินให้คะแนนรายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และรายงานประมวลความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พิจารณาประเด็นดังนี้

1. ความถูกต้อง ครบถ้วน
2. ชัดเจน ตรงประเด็น
3. การนำเสนอเป็นลำดับขั้นตอน
4. ความคิดสร้างสรรค์
5. การนำไปประยุกต์ใช้

2.1.2 การทดสอบย่อยจำนวน 3 ครั้ง (สัดส่วน 20% 200 คะแนน)

เป็นการทดสอบความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาแต่ละหมวดวิชาที่ได้รับการพัฒนาตามโครงสร้างหลักสูตร ทั้ง 6 หมวด ผู้ออกข้อสอบและประเมินให้คะแนน คือ วิทยากรที่ปรึกษา โดยกำหนดให้มีการทดสอบย่อย จำนวน 3 ครั้ง

เกณฑ์การประเมิน การประเมินให้คะแนนพิจารณา ดังนี้

1. ความถูกต้อง
2. ความครบถ้วน
3. ตรงประเด็น
4. เป็นลำดับขั้นตอน

2.1.3 การประเมินพฤติกรรม จำนวน 2 ครั้ง (สัดส่วน 5% 50 คะแนน)

เป็นการประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม ผู้ประเมินให้คะแนน คือ วิทยากรที่ปรึกษาทุกคน ดำเนินการประเมิน 2 ครั้ง กำหนดประเด็นการประเมิน ดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ความมีน้ำใจ เสียสละ
- 3) การให้ความร่วมมือ
- 4) การแสดงออก
- 5) การควบคุมอารมณ์
- 6) ความสนใจในการสื่อสาร
- 7) มนุษย์สัมพันธ์
- 8) การยอมรับฟังความคิดเห็น
- 9) การบริหารเวลา
- 10) การทำงานเป็นทีม

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละพฤติกรรม มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

9 – 10 คะแนน	ดีมาก
7 – 8 คะแนน	ดี
5 – 6 คะแนน	พอใช้
1 – 4 คะแนน	ปรับปรุง

2.2 ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง คะแนน 200 คะแนน การประเมินจาก

2.2.1 รายงานประมวลผลการฝึกประสบการณ์จากสภาพจริง สัดส่วน 20% 200 คะแนน

เอกสารที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบกรอกคะแนนประเมินรายงานการเรียนรู้จากการฝึกประสบการณ์ (งานเดี่ยว)

2.3 ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน คะแนน 300 คะแนน ประเมินจาก

2.3.1 การนำเสนอผลงานจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง สัดส่วน 10% 100 คะแนน

2.3.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สัดส่วน 20% 200 คะแนน

เอกสารที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบกรอกคะแนนประเมินการจัดทำและนำเสนอผลจากการฝึกประสบการณ์ (งานเดี่ยว) และแบบกรอกคะแนนการนำเสนอแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (งานกลุ่ม)

3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา

การทดสอบประมวลความรู้ หมวด 1 – 6 สัดส่วน 10% 100 คะแนน

ผู้ออกข้อสอบและประเมินให้คะแนน คือ วิทยากรที่ปรึกษา เอกสารที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบกรอกคะแนนการสอบ เกณฑ์การผ่านการพัฒนา รายละเอียดดังนี้

1. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการผ่านเกณฑ์ประเมินทั้งในส่วนของการประเมินผลระหว่างการพัฒนา และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

2. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด

เอกสารการประเมินที่เกี่ยวข้อง คือ แบบรายงานการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนา

4. บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและไม่ซับซ้อนในการปฏิบัติ จึงกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

บทบาทของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1. ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในการกำหนดแผนงานโครงการพัฒนาให้ชัดเจนก่อนเริ่มต้นปีงบประมาณ

2. คัดเลือกข้าราชการที่จะเข้ารับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดและแจ้งให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทราบ พร้อมรายชื่อ ตำแหน่งสังกัด และหลักสูตรที่จะเข้าพัฒนา

3. คัดเลือกสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานครต้นแบบ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการ แล้วแจ้งให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทราบ พร้อมรายชื่อของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครต้นแบบ

4. หน่วยงานต้นสังกัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครต้นแบบและผู้เกี่ยวข้องได้รู้ถึงบทบาทภารกิจที่มอบหมาย

5. แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครต้นแบบของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นวิทยากรพี่เลี้ยงในการพัฒนา

6. แต่งตั้งผู้กำกับ ติดตามการศึกษาเอกสาร (สื่อ) ด้วยตนเองของผู้เข้ารับการพัฒนา

7. แจ้งรายชื่อเอกสาร สื่อ หรือจัดส่งเอกสาร (สื่อ) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเพื่อศึกษาด้วยตนเอง ก่อนเข้ารับการพัฒนาระยะที่ 1

8. สำเนาแจ้งกำหนดการ การพัฒนาทุกระยะให้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหรือหน่วยงานพัฒนาทราบ

9. คัดเลือกวิทยากรที่เลี้ยงจากผู้บริหารการศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการแล้วแจ้งให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทราบ รุนละ 3 - 4 คน

10. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานเพื่อประสานงานต่าง ๆ ระหว่างการพัฒนา

บทบาทของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

1. ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด วางแผน และประสานแผนการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความชัดเจนตลอดปีงบประมาณ

2. แจ้งแผนพัฒนาฯ ประจำปีของสถาบันฯ ให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบเพื่อคัดเลือกและจัดส่งกลุ่มเป้าหมายและวิทยากรที่เลี้ยงให้สถาบันฯ ทราบ รวมทั้งแจ้งการดำเนินงานอื่น ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัด

3. ประสานการดำเนินการตามแผนด้วยการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบ

4. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ลงลายชื่อในรายงานการประเมินผลผู้ผ่านการพัฒนา (ต2ข) 5 คน คือ 1) ประธานการพัฒนา ที่สำนักงาน กศน. แต่งตั้ง 2) ประธานการประเมินผล ที่สำนักงาน กศน. แต่งตั้ง 3) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการพัฒนา จากกองการเจ้าหน้าที่ กศน. 4) ผู้บริหารโครงการของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือคำสั่งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยมีผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นประธาน เพื่อเสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการลงนามอนุมัติ

5. ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาตามที่หลักสูตรและคู่มือการบริหารหลักสูตรกำหนด

6. ดำเนินการประเมินผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและคู่มือการบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

7. จัดทำวุฒิบัตรแสดงความสำเร็จของการพัฒนาตามหลักสูตร รวมถึงเกียรติบัตร กำกับเข้มวิทยฐานะ ให้แก่ผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

8. เมื่อสิ้นสุดการพัฒนาให้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวบรวมคะแนนและจัดทำรายงานผลการประเมิน (ต2ข) เพื่อเสนอปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติผู้ผ่านการพัฒนาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

9. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ทั้งก่อน ระหว่างการดำเนินการพัฒนาและภายหลังการพัฒนาเสร็จสิ้นแล้ว

10. รายงานผลการดำเนินการให้หน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ

บทบาทของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครต้นแบบ

1. วางแผนการฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้เข้ารับการพัฒนา รวมถึงการชี้แจงวิธีการประเมินผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ทราบ
2. จัดเตรียมความพร้อมของบุคลากร และเอกสารที่จะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกปฏิบัติงาน เช่น การมอบหมายบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละเรื่อง จัดเตรียมใบงาน บัญชีลงเวลา แบบประเมิน เป็นต้น
3. สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนด
4. มอบหมายชิ้นงานและประเมินผล ตามที่กำหนดในหลักสูตร
5. สรุปผลการประเมินและรายงานการฝึกปฏิบัติของผู้เข้ารับการพัฒนาให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทราบตามแบบที่กำหนด
6. จัดทำหนังสือส่งตัวผู้เข้ารับการพัฒนากลับเมื่อฝึกปฏิบัติงานครบตามระยะเวลาที่กำหนด
7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยพัฒนามอบหมาย

บทบาทของผู้บริหารโครงการ

1. ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการบริหารโครงการ เช่น รายชื่อกลุ่มเป้าหมาย วิทยากรพี่เลี้ยง สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครต้นแบบ กำหนดระยะเวลางบประมาณ อาคารสถานที่ เป็นต้น และเสนอขออนุมัติการดำเนินการกิจกรรมตามโครงการที่ได้รับอนุมัติในหลักการแล้วต่อผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
2. ประสานกับผู้แทนหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมจัดทำร่างรายละเอียดหลักสูตรและคู่มือการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนา คัดเลือกวิทยากร วิทยากรพี่เลี้ยง จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิทยากร สร้างความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและการประเมินผลกับวิทยากร รวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการเกี่ยวกับสื่อและการรายงานผลการประเมินต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
3. ร่วมกับคณะกรรมการวิชาการของโครงการจัดทำตารางการพัฒนา คัดเลือกข้อสอบและประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ รวมถึงการแต่งตั้งคณะทำงานตามความเหมาะสม
4. ดำเนินการบริหารโครงการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เช่น ปฐมนิเทศ กิจกรรมพิธีเปิด - ปิด ดำเนินกิจกรรมสร้างความคุ้นเคย ดำเนินการคัดเลือกผู้แทนรุ่น เพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารโครงการ ให้คำปรึกษาแนะนำการวางแผน และการพัฒนาทักษะการคิด ฟัง พูด ตลอดจนการกล่าวแนะนำและขอบคุณวิทยากร เป็นต้น
5. เข้าร่วมดำเนินการวัดและประเมินผล การพัฒนาในทุกระยะให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
6. ประสานกับหน่วยงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำคู่มือและเกียรติบัตรต่าง ๆ
7. อำนวยความสะดวกแก่วิทยากรที่มาให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา
8. บริหารงบประมาณและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด
9. รวบรวมเอกสาร การประเมินตลอดหลักสูตรการพัฒนาเพื่อขออนุมัติการจบหลักสูตร
10. สรุปและรายงานผลการพัฒนาให้หน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบ

บทบาทของวิทยากรพี่เลี้ยง/วิทยากรที่ปรึกษา

1. เสริม/เพิ่มเติมความรู้ ทักษะและประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา
2. ประเมินการมีส่วนร่วมและชิ้นงานของผู้เข้ารับการพัฒนาตามที่หลักสูตรกำหนด
3. เข้าร่วมดำเนินการวัดและประเมินผลการพัฒนาพิจารณาคัดเลือกและออกข้อสอบเพื่อวัดความรู้ในส่วนที่ 1 การตรวจข้อสอบ จัดทำคะแนนการประเมิน รวมถึงการเข้าร่วมพิจารณากำหนดแนวทางการแก้ปัญหา กรณีที่ผู้เข้ารับการพัฒนาไม่ผ่านการพัฒนาตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด
4. เข้าร่วมกำหนดกรอบการศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติงานสถานศึกษาต้นแบบ และการสัมมนาของผู้เข้ารับการอบรม
5. ประสาน ให้ข้อเสนอแนะและร่วมกับผู้บริหารโครงการในการดำเนินการบริหารจัดการพัฒนาและกิจกรรมการบริหารโครงการแบบมีส่วนร่วมที่รับผิดชอบให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
6. ร่วมต้อนรับวิทยากรที่มาให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายที่รับผิดชอบ
7. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่สถาบันฯ หรือหน่วยพัฒนามอบหมาย

รายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาแนวทางการประเมินและเครื่องมือการประเมินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
3. เก็บรวบรวมข้อมูลตามเครื่องมือที่กำหนดตามแนวทางการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
4. ตรวจสอบข้อมูลและบันทึกตามแบบที่กำหนด
5. วิเคราะห์ข้อมูล สรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
6. จัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ดำเนินการพัฒนาระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม – 27 กันยายน 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือในการประเมินการพัฒนา ประกอบด้วย แบบประเมิน (แบบ ป. กศน.) เก็บข้อมูลออนไลน์ โดยใช้ *Google Form*

โครงสร้างของหลักสูตร

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า 26 วัน ดังนี้
ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะผู้ช่วยราชการ กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (ไม่น้อยกว่า 10 วัน)
หมวดวิชาที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

- 1) วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง
- 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 3) ปรัชญา แนวคิด อุดมการณ์ การศึกษาตลอดชีวิต
- 4) การขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 5) การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 6) การส่งเสริม สนับสนุนการบริหารหลักสูตรแก่สถานศึกษา

หมวดวิชาที่ 2 การเป็นนักบริหารเชิงกลยุทธ์

- 1) บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษาสู่สากล
- 2) การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
- 3) การวางแผนกลยุทธ์และการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ
- 4) การบริหารจัดการและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 5) การบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- 6) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กร กศน.
- 7) การบริหารความเสี่ยง
- 8) การบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์สำหรับผู้บริหาร กศน.

หมวดวิชาที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

- 1) การพัฒนาตนเองให้เป็นต้นแบบบุคคลแห่งการเรียนรู้และเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- 2) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

หมวดวิชาที่ 4 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา

- 1) การสร้าง การบริหาร และการพัฒนาเครือข่ายสำหรับการจัดการศึกษา
- 2) การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

หมวดวิชาที่ 5 การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- 1) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2) การพัฒนาทางวินัยและการใช้อำนาจปกครอง
- 3) การพัฒนาจิต
- 4) การพัฒนากาย
- 5) การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและการเป็นผู้มีจิตอาสา
- 6) การบริหารกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร กศน.

หมวดวิชาที่ 6 การพัฒนา กศน. เพื่อรองรับนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต

- 1) การสัมมนาเพื่อพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาในอนาคต
- 2) การเสริมสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหาร และการบริหารการศึกษา

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง (ไม่น้อยกว่า 14 วัน)

การฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริงในสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ต้นแบบ

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน (ไม่น้อยกว่า 5 วัน)

การนำเสนอผลการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หลักการประเมินผลการพัฒนา

การประเมินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ยึดหลักการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

1. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centre)
2. การประเมินตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกส่วน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนา

แนวทางการประเมินผลการพัฒนา

1. การประเมินผลก่อนการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาความพร้อมด้วยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ในหลักสูตร 6 หมวดวิชาและจัดทำรายงานในแต่ละหมวดวิชา

2. การประเมินผลระหว่างการพัฒนา

2.1 ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะ 400 คะแนน การประเมินจาก

2.1.1 ชิ้นงาน 2 ชิ้น ดังนี้ (สัดส่วน 15% 150 คะแนน)

1) รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามที่ได้กำหนดให้ไปศึกษาก่อนการพัฒนา จำนวน 6 หมวด วิชา (งานเดี่ยว)

2) รายงานประมวลความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน (งานกลุ่ม)

เกณฑ์การประเมิน กรอบการประเมินให้คะแนนรายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และรายงานประมวลความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พิจารณาประเด็นดังนี้

1. ความถูกต้อง ครบถ้วน
2. ชัดเจน ตรงประเด็น
3. การนำเสนอเป็นลำดับขั้นตอน
4. ความคิดสร้างสรรค์
5. การนำไปประยุกต์ใช้

2.1.2 การทดสอบย่อยจำนวน 3 ครั้ง (สัดส่วน 20% 200 คะแนน)

เป็นการทดสอบความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาแต่ละหมวดวิชาตามโครงสร้างหลักสูตร ทั้ง 6 หมวด วิทยาการที่ปรึกษา เป็นผู้ออกข้อสอบและประเมินให้คะแนน กำหนดการทดสอบย่อย 3 ครั้ง

เกณฑ์การประเมิน การประเมินให้คะแนนพิจารณา ดังนี้

1. ความถูกต้อง
2. ความครบถ้วน
3. ตรงประเด็น
4. เป็นลำดับขั้นตอน

2.1.3 การประเมินพฤติกรรม จำนวน 2 ครั้ง (สัดส่วน 5% 50 คะแนน)

เป็นการประเมินพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม ผู้ประเมินให้คะแนน คือ วิทยากรที่ปรึกษาทุกคน ดำเนินการประเมิน 2 ครั้ง กำหนดประเด็นการประเมิน ดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ความมีน้ำใจ เสียสละ
- 3) การให้ความร่วมมือ
- 4) การแสดงออก
- 5) การควบคุมอารมณ์
- 6) ความสนใจในการสื่อสาร
- 7) มนุษยสัมพันธ์
- 8) การยอมรับฟังความคิดเห็น
- 9) การบริหารเวลา
- 10) การทำงานเป็นทีม

เกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละพฤติกรรม มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

9 – 10 คะแนน	ดีมาก
7 – 8 คะแนน	ดี
5 – 6 คะแนน	พอใช้
1 – 4 คะแนน	ปรับปรุง

2.2 ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง คะแนน 200 คะแนน การประเมินจาก

2.2.1 รายงานประมวลผลการฝึกประสบการณ์จากสภาพจริง สัดส่วน 20% 200 คะแนน

เอกสารที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบกรอกคะแนนประเมินรายงานการเรียนรู้จากการฝึกประสบการณ์ (งานเดี่ยว)

2.3 ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน คะแนน 300 คะแนน ประเมินจาก

2.3.1 การนำเสนอผลงานจากการเรียนรู้ตามสภาพจริง สัดส่วน 10% 100 คะแนน

2.3.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สัดส่วน 20% 200 คะแนน

เอกสารที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบกรอกคะแนนประเมินการจัดทำและนำเสนอผลจากการฝึกประสบการณ์ (งานเดี่ยว) และแบบกรอกคะแนนการนำเสนอแผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (งานกลุ่ม)

3. การประเมินเมื่อสิ้นสุดการพัฒนา

การทดสอบประมวลความรู้ หมวด 1 – 6 สัดส่วน 10% 100 คะแนน

ผู้ออกข้อสอบและประเมินให้คะแนน คือ วิทยากรที่ปรึกษา เอกสารที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบกรอกคะแนนการสอบ เกณฑ์การผ่านการพัฒนา รายละเอียดดังนี้

1. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการผ่านเกณฑ์ประเมินทั้งในส่วนของการประเมินผลระหว่างการพัฒนา และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการพัฒนาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

2. ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการมีระยะเวลาเข้ารับการพัฒนามาตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 ของระยะเวลาการพัฒนาทั้งหมด

เอกสารการประเมินที่เกี่ยวข้อง คือ แบบรายงานการประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ดำเนินการพัฒนา ระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม – 27 กันยายน 2562 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$S.D.$ = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การประเมินผล ใช้ตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ระดับมาก
2.51 - 3.50	ระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	ระดับน้อย
1.00 - 1.50	ระดับน้อยที่สุด

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 การดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระของหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 รูปแบบและวิธีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา

ผู้เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามในระบบออนไลน์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.
จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ที่	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	15	60.00
	หญิง	10	40.00
2	อายุ (นับจำนวนปีเต็ม)		
	น้อยกว่า 40 ปี	0	0.00
	ระหว่าง 40 – 45 ปี	9	36.00
	ระหว่าง 46 – 50 ปี	7	28.00
	ระหว่าง 51 – 55 ปี	6	24.00
	ตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป	3	12.00
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	0	0.00
	ปริญญาโท	24	96.00
	ปริญญาเอก	1	4.00
4	ประสบการณ์ในการรับราชการ (นับจำนวนปีเต็ม)		
	5 – 10 ปี	0	0.00
	11 – 15 ปี	3	12.00
	16 – 20 ปี	6	24.00
	21- 30 ปี	13	52.00
	ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	3	12.00
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร (นับจำนวนปีเต็ม)		
	น้อยกว่า 5 ปี	5	20.00
	5 – 10 ปี	6	24.00
	11 – 15 ปี	12	48.00
	16 – 20 ปี	0	0.00
	ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	2	8.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการพัฒนา ด้านเพศ พบว่า เป็นเพศชาย มากกว่า เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.00 และ 40.00 ตามลำดับ ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40- 45 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 และ 28.00 ตามลำดับ ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.00 รองลงมาวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 4.00 ด้านประสบการณ์ในการรับราชการ พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุงานอยู่ระหว่าง 21- 30 ปี มากที่สุด รองลงมา มีอายุงานตั้งแต่ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 และ 24.00 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี มากที่สุด รองลงมา มีอายุงาน ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.00 และ 24.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ การดำเนินการพัฒนา แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนา โดยภาพรวม

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การประสานงานระหว่างหน่วยจัดพัฒนากับผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ชัดเจน	4.48	0.59	มาก
2	ระยะเวลาในการพัฒนา	4.40	0.76	มาก
3	เอกสารประกอบการพัฒนา	4.36	0.76	มาก
4	สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา	4.40	0.76	มาก
5	การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนา	4.60	0.58	มากที่สุด
6	สถานที่จัดพัฒนาและสภาพแวดล้อมในการพัฒนา	4.68	0.48	มากที่สุด
7	วิทยากรบรรยาย โดยภาพรวม	4.68	0.48	มากที่สุด
8	วิทยากรที่ปรึกษา (วิทยากรพี่เลี้ยง)	4.80	0.41	มากที่สุด
9	การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนา	4.64	0.57	มากที่สุด
10	ความรู้ความเข้าใจจากการศึกษาเนื้อหาหลักสูตรก่อนการพัฒนา	4.48	0.65	มาก
11	ความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติมจากการเข้ารับการพัฒนา	4.56	0.58	มากที่สุด
12	รูปแบบการจัดกิจกรรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.52	0.59	มากที่สุด
13	สิ่งที่ได้รับการพัฒนามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.68	0.56	มากที่สุด
14	ความมั่นใจที่จะนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	4.60	0.50	มากที่สุด
15	เนื้อหาและกิจกรรมในการพัฒนาส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.44	0.77	มาก
	รวม	4.55	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนา โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.= 0.13) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามรายการ พบว่า วิทยาการที่ปรึกษา (วิทยาการพี่เลี้ยง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, S.D.= 0.41) รองลงมา ได้แก่ สถานที่จัดพัฒนาและสภาพแวดล้อมในการพัฒนา และวิทยาการบรรยาย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.48)

ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระของหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 3 ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อเนื้อหาสาระของหลักสูตร

ที่	หัวข้อเนื้อหาสาระของหลักสูตรการพัฒนา	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
ด้านการพัฒนาสมรรถนะ				
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.61	0.57	มากที่สุด
1	วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	4.60	0.58	มากที่สุด
2	ภาวะผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.64	0.57	มากที่สุด
3	ปรัชญา แนวคิด อุดมการณ์ การศึกษาตลอดชีวิต	4.60	0.58	มากที่สุด
4	การขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	4.56	0.58	มากที่สุด
5	การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	4.60	0.58	มากที่สุด
6	การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารหลักสูตรแก่สถานศึกษา	4.68	0.56	มากที่สุด
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นนักบริหารเชิงกลยุทธ์	4.56	0.62	มากที่สุด
7	บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษาสู่สากล	4.64	0.57	มากที่สุด
8	การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร	4.56	0.58	มากที่สุด
9	การวางแผนกลยุทธ์และการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ	4.56	0.58	มากที่สุด
10	การบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	4.56	0.51	มากที่สุด
11	การบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.64	0.57	มากที่สุด
12	การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กร กศน.	4.56	0.65	มากที่สุด

ที่	หัวข้อเนื้อหาสาระของหลักสูตรการพัฒนา	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
13	การบริหารความเสี่ยง	4.56	0.71	มากที่สุด
14	การบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์สำหรับผู้บริหาร กศน.	4.44	0.77	มาก
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.66	0.56	มากที่สุด
15	การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.68	0.56	มากที่สุด
16	การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.64	0.57	มากที่สุด
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา	4.56	0.67	มากที่สุด
17	การสร้าง การบริหาร และการพัฒนาเครือข่ายสำหรับการจัดการศึกษา	4.56	0.77	มากที่สุด
18	การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	4.56	0.58	มากที่สุด
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.70	0.51	มากที่สุด
19	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.72	0.54	มากที่สุด
20	การพัฒนาทางวินัยและการใช้อำนาจปกครอง	4.72	0.46	มากที่สุด
21	การพัฒนาจิต	4.60	0.50	มากที่สุด
22	การพัฒนากาย	4.76	0.44	มากที่สุด
23	พัฒนาบุคลิกภาพผู้นำ	4.72	0.54	มากที่สุด
24	การบริหารกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร กศน.	4.68	0.56	มากที่สุด
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต	4.48	0.85	มาก
25	การสัมมนาเพื่อพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต	4.48	0.92	มาก
26	การเสริมสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหาร	4.48	0.77	มาก
	ด้านการเรียนรู้จากสภาพจริง	4.72	0.54	มากที่สุด
27	การฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริงในสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ต้นแบบ	4.72	0.54	มากที่สุด
	ด้านการจัดทำและนำเสนอผลงาน	4.50	0.72	มาก
28	การนำเสนอผลการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริง	4.56	0.65	มากที่สุด
29	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.44	0.77	มาก
	รวม	4.60	0.09	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อเนื้อหาสาระของหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.81$, $S.D.= 0.06$) เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า **ด้านการพัฒนาสมรรถนะ** **หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ** ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, $S.D.= 0.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารหลักสูตรแก่สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, $S.D.= 0.56$) รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}=4.64$, $S.D.= 0.57$) วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ปรัชญา แนวคิด อุดมการณ์ การศึกษาตลอดชีวิต การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ($\bar{X}=4.60$, $S.D.= 0.58$) ตามลำดับ **หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นนักบริหารเชิงกลยุทธ์** ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$, $S.D.= 0.06$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 รายการ ได้แก่ บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษาสู่สากล และ การบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=4.64$, $S.D.= 0.57$) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร การวางแผนกลยุทธ์และการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}=4.56$, $S.D.= 0.58$) **หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้** ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, $S.D.= 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, $S.D.= 0.56$) รองลงมา คือ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.64$, $S.D.= 0.57$) **หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา** ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, $S.D.= 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อ การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, $S.D.= 0.58$) รองลงมา คือ การสร้าง การบริหาร และการพัฒนาเครือข่ายสำหรับการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.56$, $S.D.= 0.77$) **หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ** ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, $S.D.= 0.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนากาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$, $S.D.= 0.44$) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำ ($\bar{X}=4.72$, $S.D.= 0.54$) **หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต** ผู้เข้ารับการพัฒนามีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$, $S.D.= 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสัมมนาเพื่อพัฒนา กศน.เพื่อรองรับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต และการเสริมสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$, $S.D.= 0.92$) และ ($\bar{X}=4.48$, $S.D.= 0.77$) ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้จากสภาพจริง ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความคิดเห็นต่อการฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริงในสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ต้นแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.= 0.54)

ด้านการจัดทำและนำเสนอผลงาน ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความคิดเห็นต่อการจัดทำและนำเสนอผลงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการนำเสนอผลการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.65), และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.= 0.77)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อรูปแบบและวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อรูปแบบ และวิธีการพัฒนา

ที่	รูปแบบ และวิธีการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.56	0.58	มากที่สุด
2	การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา	4.52	0.77	มากที่สุด
3	การฟังบรรยายความรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ	4.60	0.65	มากที่สุด
4	การสร้างเสริมประสบการณ์และความรู้จากวิทยากรที่ปรึกษาประจำกลุ่ม	4.72	0.46	มากที่สุด
5	การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานในสภาพจริง	4.68	0.56	มากที่สุด
6	การนำเสนอผลงานจากการฝึกปฏิบัติงานในสภาพจริง	4.40	0.65	มาก
7	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ กศน.จังหวัด	4.40	0.76	มาก
8	รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนากาย	4.68	0.48	มากที่สุด
9	รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาจิต	4.64	0.49	มากที่สุด
10	การศึกษาดูงานในพื้นที่	4.40	0.71	มาก
11	วิธีการประเมินผลในการพัฒนา	4.60	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.56	0.11	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อรูปแบบ และวิธีการพัฒนา พบว่า มีความคิดเห็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.11) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ การสร้างเสริมประสบการณ์และความรู้จากวิทยากรที่ปรึกษาประจำกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.= 0.46) รองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานในสภาพจริง ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.56) และรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนากาย ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.48)

ตอนที่ 3 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการพัฒนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลสัมฤทธิ์การพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาระดับรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

	ส่วนที่ 1 พัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร						ส่วนที่ 2 เรียนรู้จากสภาพจริง
	รายงานการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง	รายงานประมวลความรู้ที่ได้รับจากฟังบรรยาย	ทดสอบย่อย	พฤติกรรม	ประเมินสิ้นสุดการพัฒนา	รวม	รายงานประมวลการเรียนรู้จากการฝึกประสบการณ์จากสภาพจริง
คะแนนเต็ม	100	50	200	50	100	500	200
เกณฑ์ผ่าน	60	30	120	30	60	300	120
คะแนนสูงสุด	97	46.59	172.59	50	76	436.71	198
คะแนนต่ำสุด	91	40.91	147.41	44.67	57	388.82	173

	ส่วนที่ 3 การจัดทำและเสนอผลงาน			รวม 3 ส่วน		เวลาการพัฒนา
	การนำเสนอผลการฝึกประสบการณ์จากสภาพจริง	การจัดทำแผนพัฒนา กศน.	รวม	คะแนน	ร้อยละ	ร้อยละ
คะแนนเต็ม	100	200	300	1,000	100	100
เกณฑ์ผ่าน	60	120	180	600	60	80
คะแนนสูงสุด	98	198	298	926.71	92.67	100
คะแนนต่ำสุด	82	183	243	849.04	84.90	96.30

จากตารางที่ 5 ผลสัมฤทธิ์การพัฒนา มีดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (คะแนนเต็ม 500 คะแนน) ผู้เข้ารับการพัฒนามีค่าคะแนนสูงสุด 436.71 ค่าคะแนนต่ำสุด 388.82 จำแนกเป็น รายงานการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) มีค่าคะแนนสูงสุด 97 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 91 คะแนน รายงานประมวลความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน) มีค่าคะแนนสูงสุด 46.59 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 40.91 คะแนน ทดสอบย่อย (คะแนนเต็ม 200 คะแนน) ค่าคะแนนสูงสุด 172.59 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 147.41 คะแนน

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง (คะแนนเต็ม 200 คะแนน) ผู้เข้ารับการพัฒนามีค่าคะแนนสูงสุด 198 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 173 คะแนน

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน (คะแนนเต็ม 300 คะแนน) ผู้เข้ารับการพัฒนามีค่าคะแนนสูงสุด 298 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 243 คะแนน จำแนกเป็น การนำเสนอผลการฝึกประสบการณ์จากสภาพจริง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ค่าคะแนนสูงสุด 98 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 82 คะแนน การจัดทำแผนพัฒนา กศน. (คะแนนเต็ม 200 คะแนน) ค่าคะแนนสูงสุด 198 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 183

เมื่อพิจารณาภาพรวมผลการประเมินทั้ง 3 ส่วนของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนารุ่นที่ 3 ส่วน คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ที่ 926.71 คะแนน คะแนนคิดเป็นร้อยละ 92.67 และมีค่าคะแนนต่ำสุดที่ 849.04 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 84.90 สำหรับเวลาในการเข้ารับการพัฒนารุ่นที่ 3 ส่วน พบว่า มีเวลาเข้ารับการพัฒนารุ่นที่ 3 ส่วน

สรุปผล

รายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ สรุปและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร จำนวน 25 คน ดำเนินการพัฒนาระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม – 27 กันยายน 2562 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.00 และ 40.00 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40– 45 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 46 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 และ 28.00 มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.00 รองลงมาวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 4.00 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 21- 30 ปี มากที่สุด รองลงมา มีอายุงานตั้งแต่ 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 และ 24.00 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ระหว่าง 11 – 15 ปี มากที่สุด รองลงมา มีอายุงาน ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.00 และ 24.00

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, $S.D.= 0.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามรายการ พบว่า วิทยาการที่ปรึกษา (วิทยาการพี่เลี้ยง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.80$, $S.D.= 0.41$) รองลงมา ได้แก่ สถานที่จัดพัฒนาและสภาพแวดล้อมในการพัฒนา และวิทยาการบรรยาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, $S.D.= 0.48$)

ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระของหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ด้านการพัฒนาสมรรถนะ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.= 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารหลักสูตรแก่สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.56) รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}=4.64$, S.D.= 0.57) วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ปรัชญา แนวคิด อุดมการณ์ การศึกษาตลอดชีวิต การประกันคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ($\bar{X}=4.60$, S.D.= 0.58)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นนักบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$, S.D.= 0.06) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 รายการ ได้แก่ บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษาสู่สากล และ การบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X}=4.64$, S.D.= 0.57) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร การวางแผนกลยุทธ์และการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.58)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.64$, S.D.= 0.57)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวข้อ การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.58) รองลงมา คือ การสร้าง การบริหาร และการพัฒนาเครือข่ายสำหรับการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.77)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.= 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนากาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$, S.D.= 0.44) รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำ ($\bar{X}=4.72$, S.D.= 0.54)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวโน้มนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$, S.D.= 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสัมมนาเพื่อพัฒนา กศน.เพื่อรองรับแนวโน้มนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต และการเสริมสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.48$, S.D.= 0.92) และ ($\bar{X}=4.48$, S.D.= 0.77)

ด้านการเรียนรู้จากสภาพจริง

ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความคิดเห็นต่อการฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริงในสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ต้นแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.= 0.54)

ด้านการจัดทำและนำเสนอผลงาน

ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความคิดเห็นต่อการจัดทำและนำเสนอผลงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการนำเสนอผลการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.65), และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.= 0.77)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อรูปแบบและวิธีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความคิดเห็นต่อรูปแบบ และวิธีการพัฒนา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.= 0.11) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ การสร้างเสริมประสบการณ์และความรู้จากวิทยากรที่ปรึกษาประจำกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.= 0.46) รองลงมา ได้แก่ การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานในสภาพจริง ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.56) และรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนากาย ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.48)

ตอนที่ 3 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ผลสัมฤทธิ์การพัฒนา สรุปดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (คะแนนเต็ม 500 คะแนน) ผู้เข้ารับการพัฒนามีค่าคะแนนสูงสุด 436.71 ค่าคะแนนต่ำสุด 388.82 จำแนกเป็น รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) มีค่าคะแนนสูงสุด 97 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 91 คะแนน รายงานประมวลความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน (คะแนนเต็ม 50 คะแนน) มีค่าคะแนนสูงสุด 46.59 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 40.91 คะแนน ทดสอบย่อย (คะแนนเต็ม 200 คะแนน) ค่าคะแนนสูงสุด 172.59 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 147.41 คะแนน

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้จากสภาพจริง (คะแนนเต็ม 200 คะแนน) ผู้เข้ารับการพัฒนามีค่าคะแนนสูงสุด 198 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 173 คะแนน

ส่วนที่ 3 การจัดทำและนำเสนอผลงาน (คะแนนเต็ม 300 คะแนน) ผู้เข้ารับการพัฒนามีค่าคะแนนสูงสุด 298 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 243 คะแนน จำแนกเป็น การนำเสนอผลการฝึกประสบการณ์จากสภาพจริง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ค่าคะแนนสูงสุด 98 คะแนน ค่าคะแนนต่ำสุด 82 คะแนน การจัดทำแผนพัฒนา กศน. (คะแนนเต็ม 200 คะแนน) ค่าคะแนนสูงสุด 198 ค่าคะแนนต่ำสุด 183

เมื่อพิจารณาภาพรวมผลการประเมินทั้ง 3 ส่วนของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนารวมทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ส่วน คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน โดยมีคะแนนสูงสุดอยู่ที่ 926.71 คะแนน คะแนนคิดเป็นร้อยละ 92.67 และมีค่าคะแนนต่ำสุดที่ 849.04 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 84.90 สำหรับเวลาในการเข้ารับการพัฒนารวมทั้ง 3 ส่วน พบว่า มีเวลาเข้ารับการพัฒนารวมผ่านเกณฑ์ทุกคน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการพัฒนารวม เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40- 45 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.00 รองลงมาวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก ด้านประสบการณ์ในการรับราชการ มีอายุงานอยู่ระหว่าง 21- 30 ปี มากที่สุด รองลงมา มีอายุงานตั้งแต่ 16 - 20 ปี ด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร อยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี มากที่สุด รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 5 - 10 ปี

2. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนารวมต่อโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพบว่าวิทยากรที่ปรึกษา (วิทยากรพี่เลี้ยง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคคลที่มาเป็นวิทยากรพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้เข้ารับการพัฒนารวมได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้เข้ารับการพัฒนารวม มีความเห็นว่า สถานะที่จัดพัฒนาและสภาพแวดล้อมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการปรับปรุงด้านกายภาพ อาคารสถานที่ให้มีความสะดวกสบาย และทันสมัย มีบรรยากาศความพร้อมในการดำเนินการพัฒนา

3. จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการพัฒนารวมที่มีต่อเนื้อหาสาระของหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการพัฒนาสมรรถนะ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารหลักสูตรแก่สถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ปรัชญา แนวคิด อุดมการณ์ การศึกษาตลอดชีวิต การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นนักบริหารเชิงกลยุทธ์ บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษาสู่สากล และการบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร การวางแผนกลยุทธ์และการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด การสร้าง การบริหาร และการพัฒนาเครือข่ายสำหรับการจัดการศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนากาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต การสัมมนาเพื่อพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต และการเสริมสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวิทยากรสามารถถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

ด้านการเรียนรู้จากสภาพจริง การฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริงในสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ต้นแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด การฝึกงานทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีโอกาสได้เรียนรู้สภาพการบริหารและแก้ไขปัญหาได้

ด้านการจัดทำและนำเสนอผลงาน การนำเสนอผลการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการได้รับความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติจริงจึงสามารถนำเสนอผลการเรียนรู้ได้ดี

4. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อรูปแบบและวิธีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 ส่วน และมีระยะเวลาการพัฒนาคืบหน้าตามหลักสูตร

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ควรประสานงานล่วงหน้ากับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กรณีที่มีการวางแผนการสอบคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้มีระยะเวลา เตรียมการเรื่องอาคารสถานที่ กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน และการพัฒนาหลักสูตร

2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ควรเข้าร่วมการประชุมกับหน่วยงานต้นสังกัดทุกครั้งที่มีการวางแผนพัฒนา รวมถึงการติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ผ่านการพัฒนาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีการสัมมนาผู้ผ่านการพัฒนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่และประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

บรรณานุกรม

- สำนักงาน ก.ค.ศ. (2562). **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ** ภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. **หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร. (2562). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ. รัชการพิมพ์.**
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **คู่มือผู้เข้ารับการพัฒนา. เอกสารอัดสำเนา.**

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๑๙๙/๒๒/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตามที่ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู
คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน ๒๕ คน ดำเนินการพัฒนา ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ดำเนินการ
พัฒนา ตั้งแต่วันที่ ๒๑ สิงหาคม - ๖ กันยายน ๒๕๖๒ ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา ระยะที่ ๒ ฝึกประสบการณ์การเรียนรู้จากสภาพจริง ณ สำนักงาน กศน. จังหวัดต้นแบบ
ตั้งแต่วันที่ ๙ - ๒๒ กันยายน ๒๕๖๒ และระยะที่ ๓ นำเสนอผลการฝึกประสบการณ์การเรียนรู้
ตั้งแต่วันที่ ๒๓ - ๒๗ กันยายน ๒๕๖๒ ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นั้น

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|---|-------------------------|
| ๑. นายศักร วัฒนะมงคล | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสมเชาว์ กาญจนจรัส | ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดสุราษฎร์ธานี | กรรมการ |
| ๓. นายธีรยศ แสงอำนาจเจริญ | ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดฉะเชิงเทรา | กรรมการ |
| ๔. นางสาวเต็มจิต จันทคา | ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และ
บุคลากรทางการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. นางสาวสุชานันท์ อ้อศิริณ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
สำนักงาน กศน. | กรรมการและ
เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ประเมินผลการพัฒนา ประมวลผลคะแนนของผู้เข้ารับการพัฒนา
ตามหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
สำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ให้สำเร็จ ลุล่วง ถูกต้อง และยุติธรรม เกิดผลดีแก่ทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๑๕๕๖ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

ด้วย อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติให้สำนักงาน กศน. ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน กศน.

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามมติ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๘๐ บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง บางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ไว้ว่าต้องผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

๑. นายประเสริฐ บุญเรือง	รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ที่ปรึกษา
๒. นายศรีชัย พรประชาธรรม	เลขาธิการ กศน.	ประธานกรรมการ
๓. น.ส.วิเลชา ลีสุวรรณ	รองเลขาธิการ กศน.	รองประธานกรรมการ
๔. นายนรา เหล่าวิเชียร	รองเลขาธิการ กศน.	รองประธานกรรมการ
๕. นายณัฐพงษ์ นวลมาก	รองเลขาธิการ กศน.	รองประธานกรรมการ
๖. นายชัยพัฒน์ พันธุ์วัฒนสกุล	ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านพัฒนาหลักสูตร	กรรมการ
๗. นายจักร วัฒนะมงคล	ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการ
๘. นางพรอัญชลี พุกชาญคำ	ครูชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการ

๗. น.ส. ...

-๒-

๙. น.ส.สรสวดี มุสิกบุตร	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑๐. นายสาธิต เจริร์ตัน	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการ
๑๑. นางญาณิศา เจริร์ตัน	ครูเชี่ยวชาญ	กรรมการ
๑๒. นางณัฐมน ไทยประสิทธิ์เจริญ	สถาบัน กศน.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กรรมการ
๑๓. นายสุรพงษ์ ทองเนียม	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑๔. นายทศพล ราชเดิม	สถาบัน กศน.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กรรมการ
๑๕. นายณัฐพันธ์ บุญขันตินาถ	นักประชาสัมพันธ์	กรรมการ
๑๖. น.ส.ยุวดี นุ่มฤทธิ์	ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑๗. นายภูมิบัติ แก้วศรีสังข์	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๘. นายวรวิทย์ สุระโคตร	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๙. น.ส.สุชานันท์ อ้อหิรัญ	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๐. น.ส.วันทาสยา เสือประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒๑. น.ส.ปอนัดดา จิตต์เอื้อ	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๒๒. นายสรสิทธิ์ ยี่โกเรงจิต	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการอำนวยการมีหน้าที่อำนวยการ บริหารจัดการ ดำเนินการพัฒนา กำหนดกระบวนการ วิธีการเรียนรู้ สื่อ รูปแบบการพัฒนา กำหนดเวลาพัฒนา ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คณะวิทยากรที่ปรึกษา

๑. นายนรา เหล่าวิชา	รองเลขาธิการ กศน.	ที่ปรึกษา
๒. นายธีรยล แสงอำนาจเจริญ	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดฉะเชิงเทรา	รองที่ปรึกษา
๓. นายปรเมศร์ ศิริรัตน์	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร	รองที่ปรึกษา
๔. ดร.อังฉรา สากระจาย	ข้าราชการบำนาญ	วิทยากรที่ปรึกษา
๕. นายประวิตร ทับเที่ยง	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดจันทบุรี	วิทยากรที่ปรึกษา

๕. นาง...

-๓-

๖. นายเรืองฤทธิ์ ชมพูผด้อย	ข้าราชการบำนาญ	วิทยาการที่ปรึกษา
๗. นายศุภกร ศรีศักดิ์	ข้าราชการบำนาญ	วิทยาการที่ปรึกษา
๘. นางลัดดาวัลย์ เลิศเพ็ญเมธา	ข้าราชการบำนาญ	วิทยาการที่ปรึกษา
๙. นายสุภชัยภูมิ หล้าเมือง	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดเพชรบุรี	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๐. น.ส.นพกนก บุรุษนันท์	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดกาฬสินธุ์	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๑. นายวรินทร์ วิรุณพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดศรีสะเกษ	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๒. นางรุ่งทิพา ศรีวรชาน	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดร้อยเอ็ด	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๓. นายนรินทร์ ปารมย์	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๔. นายราเชนทร์ บุรณะศาสตร์	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดเพชรบูรณ์	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๕. นายฤทธิ ประสานสอน	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดอุบลราชธานี	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๖. นายสมทบ กรดเต็ม	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดพัทลุง	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๗. นางพรทิพย์พา คาวิวงศ์	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดสกลนคร	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๘. น.ส.ดารัตน์ กาญจนภา	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดราชบุรี	วิทยาการที่ปรึกษา
๑๙. นายทวีศักดิ์ เทียงธรรม	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดนครราชสีมา	วิทยาการที่ปรึกษา
๒๐. นายปณณพงษ์ ท้าวอาจ	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดแพร่	วิทยาการที่ปรึกษา
๒๑. นายธนกร เกื้อกุล	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดสงขลา	วิทยาการที่ปรึกษา
๒๒. พ.จ.อ.พัฒน์ ผดุงญาติ	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดอ่างทอง	วิทยาการที่ปรึกษา
๒๓. น.ส.ทรงศรี วีระรังษิยากรณ์	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดบุรีรัมย์	วิทยาการที่ปรึกษา

๒๔. นาง...

-๔-

๒๔. นางนลินี ศรีสารคาม จันทบุรี	ผู้อำนวยการส่วนกิจการค้าปลีกและ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	วิทยาการที่ปรึกษา
๒๕. ว่าที่ ร.ต.สมปอง วิมาโร	ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ	วิทยาการที่ปรึกษา
๒๖. น.ส.สุชานันท์ อ้อศิริณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
๒๗. น.ส.วันทศยา เสือประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘. น.ส.ปอนัดดา จิตต์เอื้อ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๙. น.ส.บุญยวีร์ แซ่มสูงเนิน	นักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะวิทยาการที่ปรึกษามีหน้าที่ ให้คำปรึกษาและแนะนำทางด้านวิชาการ เสริมสร้างประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การกำกับเวลา การประเมิน การเรียนรู้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วย

๑. นายสมเชาว์ กาญจนจรัส	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวมณฑา เกรียงทวีทรัพย์	ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต	รองประธานกรรมการ
๓. นางวรรณวรรณ บรรลือฤทธิ์	ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์การศึกษาอิสระและกึ่งอิสระตามอัธยาศัย กลุ่มเป้าหมายพิเศษ	กรรมการ
๔. น.ส.จรรยา สิงห์ทอง	ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม วัดญาณสังวราราม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ	กรรมการ
๕. น.ส.อรทัย ปานขาว	ครูชำนาญการพิเศษ สถาบัน กศน.ภาคตะวันออก	กรรมการ
๖. น.ส.ศกุนตลา ทานอก	ครูชำนาญการพิเศษ สถาบันการศึกษา และพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร	กรรมการ
๗. นางบุษบา มาลินีกุล	ครูชำนาญการพิเศษ สถาบัน กศน.ภาคเหนือ	กรรมการ
๘. นายจตุรงค์ ทองดารา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	กรรมการ
๙. น.ส.สุชานันท์ อ้อศิริณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ

-๕-

๓๐. น.ส.วนัทธยา เสือประเสริฐ

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

๓๑. น.ส.ปอนัดดา จิตต์เอื้อ

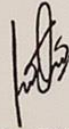
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการประเมินผลมีหน้าที่ ออกแบบระบบการประเมินผลการพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนา กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนในการประเมินผลสัมฤทธิ์ จัดทำระเบียบประเมินผล จัดทำใบรายงานผลการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๑๓/๙๓ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร (เพิ่มเติม)

อนุสนธิคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ๑๕๕๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร

เนื่องจากคณะกรรมการอำนวยการ คณะวิทยากรที่ปรึกษา และคณะกรรมการประเมินผล ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ คณะวิทยากรที่ปรึกษา และคณะกรรมการประเมินผลเพิ่มเติมดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการ

นางสาวเต็มจิต จันทกา

ครูชำนาญการพิเศษ

กรรมการ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ให้คณะกรรมการอำนวยการมีหน้าที่อำนวยการ บริหารจัดการ ดำเนินการพัฒนา กำหนดกระบวนการ วิธีการเรียนรู้ สื่อ รูปแบบการพัฒนา กำหนดเวลาพัฒนา ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

คณะวิทยากรที่ปรึกษา

๑. นายวสันต์ รัชชวงษ์

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.
จังหวัดสระบุรี

กรรมการ

๒. นางเกษร ชานีรัตน์

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.
จังหวัดนครราชสีมา

กรรมการ

๓. นางอรนิช วรรณนุช

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.
จังหวัดกาญจนบุรี

กรรมการ

ให้คณะวิทยากรที่ปรึกษามีหน้าที่ ให้คำปรึกษาและแนะนำทางด้านวิชาการ เสริมสร้างประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การกำกับเวลา การประเมิน การเรียนรู้ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการ...

-๒-

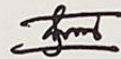
คณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------|--|---------|
| ๑. นายบุญชนะ ล้อมศิริอุดม | ครูชำนาญการ | กรรมการ |
| | สำนักงาน กศน.กรุงเทพมหานคร | |
| ๒. นางสาวทิพวรรณ วงศ์เรือน | นักวิชาการศึกษานำวิชาการ | กรรมการ |
| | กลุ่มพัฒนาการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย | |

ให้คณะกรรมการประเมินผลมีหน้าที่ ออกแบบระบบการประเมินผลการพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนา กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนในการประเมินผลสัมฤทธิ์ จัดทำระเบียบประเมินผล จัดทำใบรายงานผลการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓/ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายประเสริฐ บุญเรือง)
รองปลัดกระทรวง ศึกษาราชการแทน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ภาคผนวก ข
แบบประเมิน

แบบสอบถามเพื่อประเมินโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 การดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระหลักสูตรการพัฒนา

ส่วนที่ 3 รูปแบบและวิธีการพัฒนา

ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการพัฒนานำไปพิจารณาเพื่อสรุปผลและพัฒนากิจการดำเนินการในโอกาสต่อไป

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

คณะกรรมการประเมินผล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง..... และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับ

สภาพความจริงของท่าน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. ช่วงอายุ

☐ 1) น้อยกว่า 40 ปี	☐ 2) 40 - 45 ปี
☐ 3) 46 - 50 ปี	☐ 4) 51 - 55 ปี
☐ 5) 56 ปี ขึ้นไป	
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ 1)ปริญญาตรี
☐ 2)ปริญญาโท
☐ 3)ปริญญาเอก
☐ 4) อื่นๆ โปรดระบุ
4. ประสบการณ์การในการรับราชการ

☐ 1) 5 - 10 ปี	☐ 2) 11 - 15 ปี
☐ 3) 16 - 20 ปี	☐ 4) 21- 30 ปี
☐ 5) 31 ปีขึ้นไป	
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 1) น้อยกว่า 5 ปี	☐ 2) 5 - 10 ปี
☐ 3) 11 - 15 ปี	☐ 4) 16 - 20 ปี
☐ 5) 21 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ส่วนที่ 1 การดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระหลักสูตรในการพัฒนา

ส่วนที่ 3 รูปแบบ และวิธีการพัฒนา

ส่วนที่ 1 การดำเนินการพัฒนา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการดำเนินการพัฒนา มีความเหมาะสมในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

รายการ		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	การประสานงานระหว่างหน่วยจัดพัฒนากับผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ชัดเจน					
2.	ระยะเวลาในการพัฒนา					
3.	เอกสารประกอบการพัฒนา					
4.	สื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา					
5.	การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนา					
6.	สถานที่จัดพัฒนาและสภาพแวดล้อมในการพัฒนา					
7.	วิทยากรบรรยาย โดยภาพรวม					
8.	วิทยากรที่ปรึกษา (วิทยากรพี่เลี้ยง)					
9.	การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนา					
10.	ความรู้ความเข้าใจจากการศึกษาเนื้อหาหลักสูตรก่อนการพัฒนา					
11.	ความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติมจากการเข้ารับการพัฒนา					
12.	รูปแบบการจัดกิจกรรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการพัฒนา					
13.	สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน					
14.	ความมั่นใจที่จะนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่					
15.	เนื้อหาและกิจกรรมในการพัฒนาส่งเสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระของหลักสูตรการพัฒนา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาสาระหลักสูตรในการพัฒนา มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- 5 หมายถึง มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก
- 3 หมายถึง มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้น้อย
- 1 หมายถึง มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้น้อยที่สุด

เนื้อหาสาระของหลักสูตร		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ส่วนที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของ รอง ผอ.กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร						
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ					
1.	วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง					
2.	ภาวะผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมบุคลากรมีภาวะผู้นำทางวิชาการ					
3.	ปรัชญา แนวคิด อุดมการณ์ การศึกษาตลอดชีวิต					
4.	การขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย					
5.	การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย					
6.	การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารหลักสูตรแก่สถานศึกษา					
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นนักบริหารเชิงกลยุทธ์					
7.	บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษาสู่สากล					
8.	การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการของสำนักงาน กศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานคร					
9.	การวางแผนกลยุทธ์และการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ					
10.	การบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร					
11.	การบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
12.	การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กร กศน.					

เนื้อหาสาระของหลักสูตรการพัฒนา		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13	การบริหารความเสี่ยง					
14	การบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์สำหรับผู้บริหาร กศน.					
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้					
15	การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้					
16	การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้					
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการจัดการศึกษา					
17	การสร้าง การบริหาร และการพัฒนาเครือข่ายสำหรับการจัดการศึกษา					
18	การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน					
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การพัฒนานิย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
19	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
20	การพัฒนาทางวินัยและการใช้อำนาจปกครอง					
21	การพัฒนาจิต					
22	การพัฒนากาย					
23	การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำ					
24	การบริหารกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร กศน.					
	หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 การพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต					
25	การสัมมนาเพื่อพัฒนา กศน. เพื่อรองรับแนวนโยบายและทิศทางการพัฒนาในอนาคต					
26	การเสริมสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหาร					
	ด้านการเรียนรู้จากสภาพจริง					
27	การฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริงในสำนักงาน กศน.จังหวัด/ กรุงเทพมหานคร ต้นแบบ					
	ด้านการจัดทำและนำเสนอผลงาน					
28	การนำเสนอผลการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานจากสภาพจริง					
29	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหาสาระหลักสูตรการพัฒนา

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ด้านรูปแบบและวิธีการการพัฒนา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวความเหมาะสมของรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการพัฒนา มีความเหมาะสมในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด | 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก |
| 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง | 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย |
| 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด | |

รูปแบบและวิธีการพัฒนา		ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง					
2.	การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา					
3.	การฟังบรรยายความรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ					
4.	การสร้างเสริมประสบการณ์และความรู้จากวิทยากรที่ปรึกษาประจำกลุ่ม					
5.	การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติงานในสภาพจริง					
6.	การนำเสนอผลงานจากการฝึกปฏิบัติงานในสภาพจริง					
7.	การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ กศน.จังหวัด					
8.	รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนากาย					
9.	รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาจิต					
10.	การศึกษาดูงานในพื้นที่					
11.	วิธีการประเมินผลในการพัฒนา					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ