เคซีที

KCT ACADEMY

ศูนย์อบรม และ พัฒนาศักยภาพบุคลากร เคซีที

ข้อเสนอแนวทางการติดตามผลการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทาง

KCT HUMAN FORMATION

KCT HUMAN FORMATION FOLLOW-UP PROCESS



© KCT ACADEMY

ข้อเสนอแนวทางการติดตามผลการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทาง KCT HUMAN FORMATION

KCT HUMAN FORMATION FOLLOW-UP PROCESS

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรมิได้สิ้นสุดลงเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้น เนื่องจากการได้รับความรู้และความเข้าใจใหม่เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของกระบวนการพัฒนา การพัฒนาที่ก่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์การทำงานจริง มีการทบทวนและสะท้อนผลการปฏิบัติ ได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ค่อย ๆ พัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของวิธีคิด วิธีการทำงาน และการปฏิบัติตนของผู้เรียน

แนวทาง KCT Human Formation จึงออกแบบการติดตามผลให้ต่อเนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมกระบวนการ Decision, Practice, Feedback, Habit Formation และ Embodiment เพื่อช่วยให้สิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนสามารถพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการทำงานและการก่อรูปคุณลักษณะภายในของผู้เรียน
ดังนั้น การติดตามผลจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการตรวจสอบความสามารถในการจดจำเนื้อหาของผู้เรียน แต่ให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ตลอดจนความต้องการด้านการสนับสนุนเพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

แนวทางการติดตามผลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างเหมาะสม สร้างความต่อเนื่องของกระบวนการเรียนรู้ภายหลังสิ้นสุดหลักสูตร เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลป้อนกลับและการสนับสนุนที่จำเป็น ตลอดจนสนับสนุนให้องค์กรสามารถติดตามพัฒนาการและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรมได้อย่างเป็นระบบ

หลักการสำคัญ

เรียนแต่ละคนกำหนด One Formation Practice หรือประเด็นการพัฒนาที่สำคัญจำนวน 1-2ประเด็น ภายหลังสิ้นสุดหลักสูตร โดยประเด็นดังกล่าวควรสามารถนำไปปฏิบัติและสังเกตผลได้ในบริบทการทำงานจริง ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนอาจเลือกที่จะรับฟังความคิดเห็นของทีมให้มากขึ้น ให้ Feedback แก่ลูกทีมอย่างสม่ำเสมอ วางแผนงานก่อนลงมือทำ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของทีม หรือพิจารณาผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้องก่อนตัดสินใจ



กระบวนการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเป็น มี 3 ระยะ

1.ระยะที่ 1 30 วัน

ดำเนินการหลังจากอบรมเสร็จ 30 วัน ทำการติดตามผลเข้าไปติดตามผล 1 ครั้ง สรุปรายงานการติดตามผล 1 เล่ม พร้อมข้อเสนอในการพัฒนาต่อเนื่อง

2.ระยะที่ 2 60 วัน

ดำเนินการ หลังจากอบรมเสร็จ 30 วัน ทำการติดตามผลในครั้งที่ 1 และดำเนินการติดตามผลในครั้งที่ 2 ในช่วง 60 วัน ดำเนินการติดตามผลทั้งหมด 2 ครั้ง สรุปรายงานการติดตามผล 1 เล่ม พร้อมข้อเสนอในการพัฒนาต่อเนื่อง

3.ระยะที่ 3 90 วัน

ดำเนินการ หลังจากอบรมเสร็จ 30 วัน ทำการติดตามผลในครั้งที่ 1 และดำเนินการติดตามผลในครั้งที่ 2 ในช่วง 60 วัน และดำเนินติดตามผลในครั้งที่ 3 ในช่วง 90 วัน สรุปรายงานติดตามผล 1เล่ม พร้อมข้อเสนอในการพัฒนา และโครงการเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง

โดยอาศัยความร่วมมือจาก 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้เรียน, ผู้แทนขององค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือหัวหน้างาน, สถาบันKCT และ วิทยากร

(หมายเหตุ สามารถเลือกระยะการติดตามผลได้ตามความต้องการ)

บทบาทของผู้เรียน

ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาของตนเอง โดยกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนา นำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง สังเกตผลที่เกิดขึ้น รับข้อมูลป้อนกลับ และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายของกระบวนการมิได้มุ่งให้ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงทุกประเด็นได้ในทันที แต่เป็นการส่งเสริมกระบวนการ ทดลองปฏิบัติ เรียนรู้ ปรับปรุง และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนพฤติกรรมที่พึงประสงค์เริ่มเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

บทบาทของสถาบัน KCT Academy

KCT Academy ทำหน้าที่บริหารจัดการและกำกับความต่อเนื่องของกระบวนการติดตามผล โดยมุ่งเน้นการประสานงาน การรวบรวมข้อมูล และการติดตามความก้าวหน้า ทั้งนี้ มิได้ทำหน้าที่ทดแทนบทบาทด้านการโค้ชของวิทยากร

ภารกิจหลักประกอบด้วยการบันทึก One Formation Practice ของผู้เรียน ติดตามตามช่วงเวลาที่กำหนด ส่งคำถามหรือแบบประเมินสั้น ๆ เก็บข้อมูลและ Feedback จำแนกประเด็นที่ต้องการความช่วยเหลือ และประสานวิทยากรหรือบริษัทเมื่อพบประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม

หลักการทำงานของเจ้าหน้าที่ KCT สามารถสรุปได้ว่าFollow-up, Collect, Track, Identify, Coordinate และ Report โดยครอบคลุมการติดต่อผู้เรียน การสอบถามความก้าวหน้า การรวบรวมข้อมูล การติดตามผล การประสานงาน และการสรุปรายงานผลอย่างเป็นระบบ

บทบาทของวิทยากร

วิทยากรทำหน้าที่สนับสนุนกระบวนการ Formation ในประเด็นที่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และกระบวนการทางวิชาชีพ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการติดตามผู้เรียนทุกรายเป็นรายบุคคล เจ้าหน้าที่ KCT พบว่าผู้เรียนมีอุปสรรค หรือพบว่าผู้เรียนหลายคนประสบปัญหาในลักษณะเดียวกัน วิทยากรสามารถเข้ามาช่วยผ่าน Reflection, Coaching, Feedback, Case Clinic หรือ Online Follow-up Session

ตัวอย่างเช่น หลังการอบรมประมาณ 30–60 วัน อาจจัด Online Reflection Session ประมาณ 45–60 นาที เพื่อให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สิ่งที่ทดลองทำ ผลที่เกิดขึ้น ปัญหาที่พบ และสิ่งที่จะปรับปรุงต่อไป

บทบาทของวิทยากรจึงมุ่งเน้นการสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์อุปสรรค ทบทวนประสบการณ์ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้อย่างเหมาะสม มากกว่าการทำหน้าที่ติดตามการดำเนินงานในเชิงธุรการ

บทบาทของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง (บริษัท HR และหัวหน้างาน)

องค์กรต้นสังกัดถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการ Formation เนื่องจากเป็นบริบทหลักที่ผู้เรียนจะนำความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือหัวหน้างานควรสนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาสนำพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง สังเกตการเปลี่ยนแปลง ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้เกิดการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ตัวอย่างเช่น หากผู้เรียนต้องการพัฒนา Delegation หัวหน้าอาจเปิดโอกาสให้รับผิดชอบการมอบหมายงานจริง แล้วพูดคุยภายหลังว่าอะไรทำได้ดี อะไรควรปรับปรุง และควรทดลองอะไรในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนวทางการติดตามผลการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทาง KCT HUMAN FORMATION

KCT HUMAN FORMATION FOLLOW-UP PROCESS

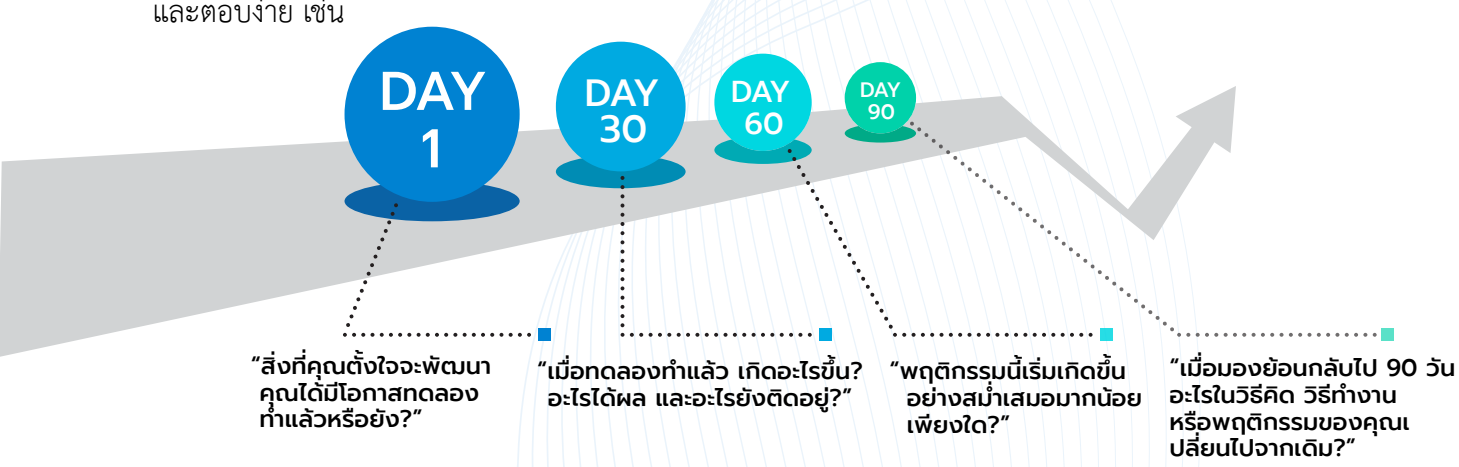
บทบาทขององค์กรจึงมิใช่การตรวจสอบเพื่อจับข้อบกพร่องหรือมุ่งพิจารณาเพียงว่าผู้เรียนดำเนินการตามแผนพัฒนาหรือไม่ แต่ควรทำหน้าที่ในฐานะ Workplace Formation Partner ซึ่งสนับสนุนสภาพแวดล้อม โอกาสในการปฏิบัติ และข้อมูลป้อนกลับที่เอื้อต่อการพัฒนาพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการติดตามผล 30,60 และ 90 วัน

ระยะเวลา	ผู้เรียน	KCT Academy	วิทยากร	บริษัท / HR / หัวหน้า
วันจบหลักสูตร	เลือก 2 เรื่องที่จะพัฒนา	บันทึกข้อมูล	ช่วยกำหนด One Formation Practice	รับทราบแนวทางการพัฒนา
Day 7	เริ่มทดลองใช้	ติดตามว่าเริ่มทำหรือยัง		เปิดโอกาสให้ทดลอง
Day 30	สะท้อนผลและอุปสรรค	เก็บข้อมูลและสรุปประเด็น	Reflection / Coaching ตามความจำเป็น	สังเกตและให้ Feedback
สิ่งที่องค์กรได้รับ		สรุป Final report	Comment ใน Report เสนอแนวทางการพัฒนาต่อ	
Day 60	ฝึกต่อเนื่อง	ตรวจสอบความต่อเนื่อง	ช่วยแก้จุดติด	สนับสนุนการฝึกในงานจริง
สิ่งที่องค์กรได้รับ		สรุป Final report	Comment ใน Report เสนอแนวทางการพัฒนาต่อ	
Day 90	สรุปสิ่งที่เปลี่ยนแปลง	รวบรวมและสรุปผล	Final Reflection / Recommendation	ให้ Feedback จากการทำงานจริง
สิ่งที่องค์กรได้รับ		สรุป Final report	เสนอแนวทางการพัฒนาต่อ วางแผนการพัฒนาต่อเนื่อง	

คำถามสำหรับการติดตามผล (เป็นตัวอย่างคำถาม)

เพื่อให้กระบวนการติดตามผลไม่ใช้เวลาในส่วนการติดตามผู้เรียนมากเกินไป การติดตามแต่ละครั้งควรใช้คำถามสั้นและตอบง่าย เช่น



คำถามจึงค่อย ๆ เคลื่อนจาก ได้ลองทำหรือยัง? เกิดอะไรขึ้น? ทำต่อเนื่องหรือยัง? และอะไรในตัวคุณเปลี่ยนไป?

การจัดการกรณีที่ผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือ

KCT สามารถแบ่งสถานะของผู้เรียนอย่างง่ายเป็น 3 ระดับ (สำหรับการติดตามผล 90 วัน)

- Green ผู้เรียนสามารถนำไปใช้และทำได้อย่างต่อเนื่อง
- Yellow ผู้เรียนเริ่มนำไปใช้ แต่ยังไม่สม่ำเสมอหรือมีอุปสรรคบางประการ
- Red ผู้เรียนยังไม่สามารถนำไปใช้ หรือมีอุปสรรคที่ต้องการความช่วยเหลือ

หมายเหตุ : วิทยากรไม่จำเป็นต้องติดตามผู้เรียนทั้งหมด แต่สามารถให้ความสำคัญกับกลุ่ม Yellow และ Red หรือประเด็นที่พบร่วมกันในผู้เรียนหลายคน

ตัวอย่างเช่น หากมีผู้เรียน 30 คน และพบว่า 20 คนอยู่ในกลุ่ม Green, 6 คน Yellow และ 4 คน Red วิทยากรอาจจัด Follow-up Session ให้กับกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือ แทนการติดตามผู้เรียนทั้ง 30 คนเป็นรายบุคคล

การติดตามผล

การติดตามผลตามแนวทาง KCT Human Formation ไม่ควรรอประเมินเฉพาะเมื่อครบ 90 วัน แต่ควรเก็บข้อมูลตั้งแต่ก่อนการอบรม ระหว่างการติดตาม และเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้เห็นทั้งจุดเริ่มต้น การนำไปใช้จริง และการเปลี่ยนแปลงที่ค่อย ๆ เกิดขึ้น

การประเมินควรพิจารณาอย่างน้อย 4 ระดับ ได้แก่

- Learning ผู้เรียนเกิดความเข้าใจหรือมุมมองใหม่จากการเรียนรู้หรือไม่
- Application ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนไปใช้จริงหรือไม่
- Behavior Change มีพฤติกรรมใดเปลี่ยนแปลงหรือเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น
- Formation Evidence มีหลักฐานใดที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงด้านวิธีคิด การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความน่าไว้วางใจ หรือคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของหลักสูตร

การประเมิน Formation Evidence ควรเลือกเฉพาะคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของแต่ละหลักสูตร ไม่จำเป็นต้องประเมินทุกด้านพร้อมกัน ตัวอย่างคุณลักษณะตาม KCT Human Formation ได้แก่ Character, Wisdom, Competence, Discernment, Trustworthiness, Resilience, Responsibility และ Purpose

ข้อมูลควรมาจากหลายแหล่ง โดยเฉพาะการประเมินตนเองของผู้เรียน การสังเกตจากหัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้อง หลักฐานจากสถานการณ์ทำงานจริง และ Reflection ของผู้เรียน เพื่อไม่ให้การประเมินขึ้นอยู่กับคะแนนจากแหล่งเดียว

แนวทางการเก็บข้อมูลเพื่อติดตามผล

- ก่อนการอบรม เก็บข้อมูล Baseline เฉพาะพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่หลักสูตรต้องการพัฒนา เพื่อใช้เป็นจุดอ้างอิงสำหรับการติดตามผล
- หลังจบการอบรม ประเมิน Learning และให้ผู้เรียนกำหนด One Formation Practice ที่ต้องการนำไปใช้จริง
- Day 30 ประเมิน Application ว่าผู้เรียนได้นำสิ่งที่เรียนไปใช้หรือไม่ ใช้ในสถานการณ์ใด และพบอุปสรรคอะไร
- Day 60 ประเมินความต่อเนื่องของพฤติกรรมและเก็บ Feedback จากผู้เรียนหรือหัวหน้างาน เพื่อดูว่าพฤติกรรมใหม่เริ่มเกิดซ้ำและสม่ำเสมอหรือไม่
- Day 90 ประเมิน Behavior Change และ Formation Evidence โดยเปรียบเทียบกับ Baseline และรวบรวมตัวอย่างเหตุการณ์จริงที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลง

การรายงานผลควรใช้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น คะแนนก่อนและหลัง ร้อยละของผู้เรียนที่นำไปใช้จริง ความถี่ของพฤติกรรม Feedback จากหัวหน้า และตัวอย่าง Evidence of Change เพื่อให้เห็นทั้งระดับของการเปลี่ยนแปลงและความหมายของการเปลี่ยนแปลงนั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลควรได้รับการออกแบบให้มีความกระชับ ใช้งานสะดวก มีความเหมาะสมกับบทบาทของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย และสามารถจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่อการประเมินได้อย่างเพียงพอ โดยไม่ก่อให้เกิดภาระด้านการดำเนินงานแก่ผู้เรียนและองค์กรเกินความจำเป็น

เครื่องมือ	ใช้เพื่ออะไร	ผู้รับผิดชอบหลัก	ช่วงเวลาที่ใช้
ชุดเครื่องมือสำหรับ 30-60 วัน			
Pre-Assessment / Baseline	เก็บข้อมูลก่อนเริ่มพัฒนา	KCT / บริษัท	ก่อนอบรม
One Formation Practice Card	ระบุ 1 เรื่องที่ผู้เรียนต้องการนำไปฝึก	ผู้เรียน / วิทยากร	วันจบหลักสูตร
Reflection Form	บันทึกสิ่งที่ค้นพบ สิ่งที่ทดลอง และสิ่งที่เรียนรู้	ผู้เรียน	หลังอบรม และระหว่าง Follow-up
Formation Pulse Check	ตรวจสอบการนำไปใช้ ความต่อเนื่อง และอุปสรรค	เจ้าหน้าที่ KCT	Day 7, 30 และ 60
Workplace Observation Checklist	ให้หัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องสังเกตพฤติกรรมเป้าหมาย	บริษัท / หัวหน้างาน	Day 30, 60 และ 90
Feedback Form	เก็บ Feedback จากหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้อง	บริษัท / KCT	ระหว่าง 30–90 วัน
ชุดเครื่องมือสำหรับการติดตามผล 90 วัน (เพิ่มเติม)			
Evidence of Change Log	บันทึกเหตุการณ์จริงที่แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลง	ผู้เรียน / หัวหน้า	ตลอด 90 วัน
Formation Review	ทบทวนการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและคุณลักษณะ	วิทยากร / ผู้เรียน	Day 90
Follow-up Dashboard	แสดงสถานะ Green, Yellow, Red และภาพรวมการติดตาม	เจ้าหน้าที่ KCT	ตลอดโครงการ
90-Day Formation Follow-up Report	สรุปผลและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาต่อ	KCT	สิ้นสุดโครงการ

เครื่องมือดังกล่าวสามารถดำเนินการในรูปแบบดิจิทัลตามความเหมาะสม เช่น Google Forms, Microsoft Forms, ระบบสำรวจออนไลน์ ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (LMS) หรือระบบสารสนเทศที่องค์กรใช้งานอยู่ สำหรับการสรุปและนำเสนอข้อมูลสามารถจัดทำในรูปแบบ Dashboard ผ่าน Spreadsheet หรือระบบรายงานขององค์กร เพื่อให้การติดตามผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

หลักการติดตามผลที่สำคัญ

การติดตามผลแนวทาง KCT Human Formation ควรอาศัยข้อมูลจากหลายแหล่งและพิจารณาหลักฐานอย่างรอบด้าน โดยไม่อาศัยเพียงความคิดเห็นส่วนบุคคล คะแนนการประเมิน หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งเป็นข้อสรุป แต่ควรพิจารณาจากความต่อเนื่องของพฤติกรรม หลักฐานจากสถานการณ์การทำงานจริง และข้อมูลสะท้อนจากผู้เกี่ยวข้องมากกว่าหนึ่งแหล่ง

ดังนั้น เป้าหมายของการประเมินจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการรายงานคะแนนหรือระดับความพึงพอใจต่อหลักสูตร แต่ควรสามารถสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อะไร สามารถนำสิ่งใดไปประยุกต์ใช้ พฤติกรรมใดมีการเปลี่ยนแปลง และมีหลักฐานใดที่สะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกำลังพัฒนาไปสู่ Formation

ผลลัพธ์ที่องค์กรจะได้รับ

เมื่อสิ้นสุดกระบวนการ KCT สามารถจัดทำ Formation Follow-up Report เพื่อสรุปภาพรวมการนำความรู้ไปใช้ พฤติกรรมที่เริ่มเปลี่ยนแปลง อุปสรรคที่พบ Evidence of Change และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาต่อเนื่อง ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผน Coaching, Mentoring, Leadership Development, Talent Development หรือการออกแบบหลักสูตรในระยะต่อไปได้

สรุปแนวทาง

แนวทาง KCT Human Formation Follow-up ตั้งอยู่บนหลักการสำคัญว่า การฝึกอบรมเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการพัฒนา มิใช่จุดสิ้นสุดของการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง

- ผู้เรียนมีบทบาทในการ นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง
- เจ้าหน้าที่ KCT มีบทบาทในการ บริหารจัดการให้กระบวนการติดตามผลดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- วิทยากรมีบทบาทในการ สนับสนุนกระบวนการสะท้อนการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ และช่วยคลี่คลายอุปสรรคต่อการพัฒนา
- องค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และหัวหน้างานมีบทบาทในการ สร้างสภาพแวดล้อมและโอกาสที่เอื้อต่อการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

เมื่อทั้ง 4 ฝ่ายทำงานร่วมกัน กระบวนการพัฒนาจะไม่หยุดอยู่ที่ Learning แต่จะดำเนินต่อผ่าน Decision, Practice, Feedback, Habit Formation และ Embodiment และนำไปสู่เป้าหมายสำคัญของ KCT Human Formation คือการพัฒนาจาก “สิ่งที่คนรู้” ไปสู่ “สิ่งที่คนทำ” และท้ายที่สุดคือ “คนที่เขากำลังกลายเป็น”

Template 1 Pre-Assessment / Baseline

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้เรียนก่อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนา และใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นสำหรับเปรียบเทียบผลภายหลังการพัฒนา

ชื่อหลักสูตร : .....
ชื่อผู้เรียน : .....
หน่วยงาน : .....
วันที่ประเมิน : .....

คำชี้แจง

โปรดประเมินตนเองจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในช่วง 30 วันที่ผ่านมา

1 = แทบไม่เกิดขึ้น
2 = เกิดขึ้นน้อย
3 = เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง
4 = เกิดขึ้นสม่ำเสมอ
5 = เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	1	2	3	4	5
ข้าพเจ้าสามารถหยุดทบทวนก่อนตอบสนองหรือตัดสินใจในสถานการณ์สำคัญ					
ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาด					
ข้าพเจ้าพิจารณาข้อมูลและผลกระทบก่อนตัดสินใจ					
ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง					
ข้าพเจ้าเปิดรับ Feedback และนำมาปรับปรุงตนเอง					
ข้าพเจ้าสามารถรักษาพฤติกรรมที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง					
ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่อบทบาทและสิ่งที่ได้รับมอบหมาย					
ผู้อื่นสามารถไว้วางใจในการทำงานและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า					
ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวเมื่อเผชิญปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลง					
ข้าพเจ้าเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานกับเป้าหมายที่สำคัญ					

คำถามเพิ่มเติม

จุดแข็งที่ท่านเห็นในตนเองในปัจจุบันคืออะไร

.....

พฤติกรรมหรือวิธีการทำงานเรื่องใดที่ท่านต้องการพัฒนามากที่สุด

.....

สถานการณ์ใดในการทำงานที่ท่านต้องการพัฒนาความสามารถในการรับมือ

.....

เกณฑ์การประเมิน Template 1: Pre-Assessment / Baseline

ใช้คะแนนเฉลี่ยของรายการประเมินเป็นข้อมูลตั้งต้นสำหรับเปรียบเทียบกับผลภายหลังการพัฒนา โดยไม่ใช้เพื่อจัดอันดับผู้เรียน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	ความหมาย
4.21–5.00	สูงมาก	พฤติกรรมหรือคุณลักษณะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและค่อนข้างเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน
3.41–4.20	สูง	มีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะดังกล่าวค่อนข้างสม่ำเสมอ
2.61–3.40	ปานกลาง	มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้งและยังมีโอกาสพัฒนา
1.81–2.60	ต่ำ	พฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย
1.00–1.80	ต่ำมาก	ยังไม่พบพฤติกรรมดังกล่าวอย่างชัดเจน

การแปลผลควรพิจารณาร่วมกับคำตอบปลายเปิดและบริบทของผู้เรียน เพื่อระบุประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนา



Template 2 One Formation Practice Card

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เรียนกำหนดประเด็นการพัฒนาที่สำคัญหนึ่งประเด็นสำหรับนำไปฝึกปฏิบัติภายหลังการอบรม

ชื่อ : .....
หลักสูตร : .....
วันที่ : .....
สิ่งสำคัญที่ข้าพเจ้าได้เรียนรู้
.....

One Formation Practice ของข้าพเจ้า

พฤติกรรมหรือวิธีการทำงาน 1 เรื่องที่ข้าพเจ้าต้องการพัฒนา
.....
เหตุผลที่เรื่องนี้สำคัญ
.....
สถานการณ์ที่ข้าพเจ้าจะนำไปทดลองใช้
.....
สิ่งที่ข้าพเจ้าจะเริ่มปฏิบัติ
.....
ผู้ที่สามารถช่วยให้ Feedback แก่ข้าพเจ้า
.....
หลักฐานที่จะทำให้ทราบว่ามีพัฒนาการเกิดขึ้น
.....

เกณฑ์ประเมิน Template 2: One Formation Practice Card

ประเมินคุณภาพของ One Formation Practice จาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความชัดเจน ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ความสามารถในการสังเกตหรือระบุหลักฐาน และการมีบุคคลหรือบริบทที่สามารถให้ Feedback ได้

ระดับ	เกณฑ์
3 พร้อมดำเนินการ	มีองค์ประกอบครบถ้วน ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที
2 ควรปรับให้ชัดเจน	มีแนวทางพัฒนาแล้ว แต่บางองค์ประกอบยังไม่ชัดเจนเช่น หลักฐานหรือสถานการณ์ที่จะนำไปใช้
1 ต้องทบทวน	เป้าหมายกว้าง คลุมเครือ หรือยังไม่สามารถระบุพฤติกรรมที่ต้องการฝึกได้

Template 3 Reflection Form

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนทบทวนประสบการณ์ การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ และสิ่งที่ค้นพบจากการปฏิบัติจริง

ชื่อ : .....
วันที่ Reflection : .....

One Formation Practice

1. ในช่วงที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้ทดลองทำอะไร
.....
2. เกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์อะไรขึ้น
.....
3. สิ่งใดได้ผลดี
.....
4. สิ่งใดยังเป็นอุปสรรค
.....
5. ข้าพเจ้าได้เรียนรู้อะไรเกี่ยวกับตนเอง
.....
6. หากพบสถานการณ์ลักษณะเดียวกันอีกครั้ง ข้าพเจ้าจะปรับวิธีปฏิบัติอย่างไร
.....
7. สิ่งที่ข้าพเจ้าจะฝึกต่อไป
.....

เกณฑ์ประเมิน Template 3: Reflection Form

ประเมินคุณภาพของ One Formation Practice จาก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความชัดเจน ความเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ความสามารถในการสังเกตหรือระบุหลักฐาน และการมีบุคคลหรือบริบทที่สามารถให้ Feedback ได้

ระดับ	เกณฑ์
4 Deep Reflection	เชื่อมโยงเหตุการณ์กับวิธีคิด พฤติกรรม ผลที่เกิดขึ้น และกำหนดแนวทางพัฒนาครั้งต่อไปได้อย่างชัดเจน
3 Meaningful Reflection	อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้น สิ่งที่เรียนรู้ และแนวทางปรับปรุงได้
2 Descriptive Reflection	บรรยายเหตุการณ์ได้ แต่การวิเคราะห์สาเหตุหรือบทเรียนยังมีจำกัด
1 Limited Reflection	ให้ข้อมูลเพียงเล็กน้อย หรือยังไม่สามารถระบุสิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ได้

Template 4 Formation Pulse Check

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้ติดตามการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ ความต่อเนื่องของการปฏิบัติ และอุปสรรคที่ผู้เรียนกำลังเผชิญ

วันที่ติดตาม: .....

Day 30 60 90

สถานะการนำไปใช้

- ยังไม่ได้เริ่ม
- เริ่มทดลองแล้ว
- นำไปใช้เป็นบางครั้ง
- นำไปใช้อย่างสม่ำเสมอ
- เริ่มเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการทำงาน

โปรดประเมินระดับ 1–5

ประเด็น	คะแนน
ได้นำสิ่งที่ตั้งใจไว้ไปทดลองใช้จริง	
สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง	
เห็นผลเชิงบวกจากการเปลี่ยนแปลง	
ได้รับ Feedback ที่ช่วยให้พัฒนาต่อได้	
มีความมั่นใจว่าจะสามารถรักษาพฤติกรรมนี้ได้ต่อไป	

สิ่งที่ได้ผลดี

.....

อุปสรรคที่พบ

.....

ความช่วยเหลือที่ต้องการเพิ่มเติม

.....

สถานะสำหรับ KCT

- Green : มีการนำไปใช้และดำเนินการต่อเนื่อง
- Yellow : มีการนำไปใช้ แต่ยังไม่สม่ำเสมอ
- Red : ยังไม่สามารถนำไปใช้หรือมีอุปสรรคสำคัญ

สถานะ: .....

เกณฑ์ประเมิน Template 4: Formation Pulse Check

ใช้คะแนนเฉลี่ยจาก 5 ข้อประกอบกับสถานะการนำไปใช้และอุปสรรคที่ผู้เรียนรายงาน

คะแนนเฉลี่ย	สถานะเบื้องต้น	แนวทางดำเนินการ
4.00–5.00	Green	มีการนำไปใช้และมีความต่อเนื่อง ให้ติดตามตามรอบปกติ
2.50–3.99	Yellow	มีการนำไปใช้บางส่วน แต่ยังต้องการการสนับสนุนหรือการติดตามเพิ่มเติม
1.00–2.49	Red	ยังไม่เกิดการนำไปใช้ หรือมีอุปสรรคสำคัญ ควรประสานเพื่อพิจารณาการช่วยเหลือ

หากผู้เรียนรายงานอุปสรรคสำคัญ แม้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เจ้าหน้าที่ KCT สามารถปรับสถานะเป็น Yellow เพื่อให้ได้รับการติดตามที่เหมาะสม



Template 5 Workplace Observation Checklist

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หัวหน้างานหรือผู้เกี่ยวข้องสังเกตพฤติกรรมเป้าหมายจากการปฏิบัติงานจริง

ชื่อผู้เรียน : .....
ผู้สังเกต : .....
ความสัมพันธ์กับผู้เรียน : .....
วันที่ประเมิน : .....
พฤติกรรมเป้าหมาย : .....

ประเด็นสังเกต	ยังไม่พบ	พบเป็นบางครั้ง	พบสม่ำเสมอ	พบอย่างชัดเจน
แสดงพฤติกรรมเป้าหมายในสถานการณ์จริง				
สามารถประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์				
เปิดรับ Feedback และนำไปปรับปรุง				
แสดงความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติ				
พฤติกรรมมีความต่อเนื่องมากขึ้นเมื่อเทียบกับก่อนอบรม				

ตัวอย่างเหตุการณ์ที่สังเกตเห็น
.....
จุดที่เห็นว่ามีพัฒนาการ
.....
ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาต่อไป
.....

เกณฑ์ประเมิน Template 5: Workplace Observation Checklist

ให้ประเมินเฉพาะพฤติกรรมที่ผู้สังเกตมีโอกาสเห็นจากการทำงานจริง โดยกำหนดคะแนนดังนี้

1 = ยังไม่พบพฤติกรรม 2 = พบเป็นบางครั้ง 3 = พบอย่างสม่ำเสมอ 4 = พบอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการเปลี่ยนแปลง
3.51–4.00	เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน
2.51–3.50	เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
1.51–2.50	เริ่มเห็นการเปลี่ยนแปลง
1.00–1.50	ยังไม่พบการเปลี่ยนแปลงชัดเจน

Template 6 Feedback Form

วัตถุประสงค์

เพื่อรวบรวมข้อมูลป้อนกลับจากหัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ชื่อผู้เรียน : .....
ผู้ให้ Feedback : .....
วันที่ : .....

สิ่งที่สังเกตเห็นว่าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี
.....
พฤติกรรมที่ควรรักษาและปฏิบัติต่อเนื่อง
.....
ประเด็นที่ยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติม
.....
ตัวอย่างเหตุการณ์ที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลง
.....
ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระยะต่อไป
.....



เกณฑ์ประเมิน Template 6: Feedback Form

Feedback Form เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงไม่จำเป็นต้องให้คะแนนทุกข้อ แต่ให้พิจารณาคุณภาพของข้อมูลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ	เกณฑ์
3 มีหลักฐานชัดเจน	ระบุพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่สังเกตได้ พร้อมผลที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะที่นำไปใช้ได้
2 มีข้อมูลประกอบ	ระบุการเปลี่ยนแปลงหรือข้อเสนอแนะได้ แต่รายละเอียดของเหตุการณ์ยังมีจำกัด
1 ความเห็นทั่วไป	เป็นความคิดเห็นกว้าง ๆ โดยไม่มีตัวอย่างพฤติกรรมหรือเหตุการณ์รองรับ

ข้อมูลระดับ 2–3 สามารถนำไปใช้ประกอบ Evidence of Change ได้ ส่วนข้อมูลระดับ 1 ควรใช้เป็นข้อมูลประกอบและไม่ควรใช้เป็นหลักฐานเพียงแหล่งเดียว

Template 7 Evidence of Change Log

วัตถุประสงค์

เพื่อเก็บหลักฐานจากเหตุการณ์จริงที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม วิธีคิด หรือการปฏิบัติงาน

วันที่	สถานการณ์	สิ่งที่เคยทำในอดีต	สิ่งที่ปฏิบัติครั้งนี้	ผลที่เกิดขึ้น	สิ่งที่เรียนรู้

การเปลี่ยนแปลงที่เริ่มเห็นอย่างชัดเจน

.....

Feedback ที่ได้รับจากบุคคลอื่น

.....



เกณฑ์ประเมิน Template 7 : Evidence of Change Log

แต่ละรายการควรมีข้อมูลอย่างน้อยเกี่ยวกับสถานการณ์ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ผลที่เกิดขึ้น และสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้

ระดับ	เกณฑ์
3 Strong Evidence	มีเหตุการณ์จริง ระบุความแตกต่างจากพฤติกรรมเดิม เห็นผลที่เกิดขึ้น และมีบทเรียนหรือ Feedback ประกอบ
2 Moderate Evidence	มีเหตุการณ์และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงชัดเจน แต่ข้อมูลผลลัพธ์หรือ Feedback ยังไม่ครบถ้วน
1 Limited Evidence	มีเพียงการระบุว่าตนเองเปลี่ยนแปลง โดยไม่มีเหตุการณ์หรือหลักฐานสนับสนุน

การสรุปว่าพฤติกรรมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องควรมีหลักฐานมากกว่าหนึ่งเหตุการณ์ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

Template 8 Formation Review

วัตถุประสงค์

เพื่อทบทวนการเปลี่ยนแปลงเมื่อสิ้นสุดระยะติดตาม 90 วัน และพิจารณาว่าสิ่งที่เรียนรู้เริ่มพัฒนาเป็นพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่มีความต่อเนื่องหรือไม่

ชื่อผู้เรียน: .....
หลักสูตร: .....
วันที่ Review: .....

1. One Formation Practice ที่กำหนดไว้

.....

2. สิ่งที่ข้าพเจ้าได้นำไปปฏิบัติจริง

.....

3. สิ่งที่เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของข้าพเจ้า

.....

4. สิ่งที่เปลี่ยนแปลงในวิธีคิดหรือการตัดสินใจ

.....

5. สิ่งใดที่เมื่อก่อนต้องพยายาม แต่ปัจจุบันเริ่มทำได้เป็นธรรมชาติมากขึ้น

.....

6. Feedback สำคัญที่ได้รับจากผู้อื่น

.....

7. หลักฐานหรือเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลง

.....

8. ประเด็นที่ต้องการพัฒนาต่อไป

.....

Formation Dimensions ที่เกี่ยวข้อง

มิติ	ก่อนพัฒนา	Day 90	หลักฐานประกอบ
Character			
Wisdom			
Competence			
Discernment			
Trustworthiness			
Resilience			
Responsibility			
Purpose			

เกณฑ์ประเมิน Template 8: Formation Review

ควรประเมินโดยเปรียบเทียบข้อมูล Baseline กับ Day 90 และพิจารณาร่วมกับ Reflection, Workplace Observation, Feedback และ Evidence of Change

สำหรับ Formation Dimensions ที่เลือกใช้ ให้ประเมินในระดับ 1–5 ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์
5	มีความต่อเนื่องและเริ่มเป็นส่วนหนึ่งของวิธีคิดหรือการปฏิบัติตน
4	ปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง
3	สามารถปฏิบัติได้ในบางสถานการณ์
2	เริ่มตระหนักหรือเริ่มทดลองปฏิบัติ
1	ยังไม่ปรากฏพฤติกรรมหรือคุณลักษณะดังกล่าวอย่างชัดเจน

การพิจารณาว่าเกิด Formation Evidence ไม่ควรอาศัยคะแนน Day 90 เพียงอย่างเดียว แต่ควรมีหลักฐานจากการปฏิบัติจริงหรือข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องอย่างน้อยหนึ่งแหล่ง

Template 9 Follow-up Dashboard

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ KCT สามารถติดตามสถานะของผู้เรียนและระบุผู้ที่ต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม

ผู้เรียน One Formation Practice Day 7 Day 30 Day 60 Day 90 สถานะ ประเด็นที่ต้องช่วยเหลือ

เกณฑ์สถานะ

- Green มีการนำไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- Yellow มีการนำไปใช้ แต่ยังขาดความต่อเนื่องหรือมีอุปสรรค
- Red ยังไม่สามารถนำไปใช้ หรือจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม

ภาพรวมโครงการ

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด: ..... คน

Green: ..... คน คิดเป็น ..... %

Yellow: ..... คน คิดเป็น ..... %

Red: ..... คน คิดเป็น ..... %

ประเด็นที่พบร่วมกันมากที่สุด:

.....

ประเด็นที่เสนอให้วิทยากรช่วยสนับสนุน:

.....

เกณฑ์ Template 9: Follow-up Dashboard

การกำหนดสถานะใช้ข้อมูลล่าสุดจาก Formation Pulse Check ประกอบกับ Workplace Observation และข้อมูลอุปสรรคที่ได้รับรายงาน

Green หมายถึง มีการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้จริง มีความต่อเนื่อง และยังไม่พบอุปสรรคที่ จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือเพิ่มเติม

Yellow หมายถึง เริ่มนำไปใช้แล้ว แต่ยังไม่สม่ำเสมอ มีอุปสรรค หรือควรได้รับ Feedback และการติดตามเพิ่มเติม

Red หมายถึง ยังไม่สามารถนำไปใช้ได้ ขาดโอกาสในการฝึก มีอุปสรรคสำคัญ หรือจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากวิทยากร หัวหน้างาน หรือองค์กร Dashboard มีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการติดตามและจัดลำดับความต้องการในการสนับสนุน มิใช่เพื่อจัดอันดับผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน

Template 10 90-Day Formation Follow-up Report

ชื่อโครงการ / หลักสูตร: .....

องค์กร: .....

จำนวนผู้เข้าร่วม: .....

ระยะเวลาติดตาม: .....

1. วัตถุประสงค์ของการติดตามผล

.....

2. ภาพรวมการเข้าร่วมกระบวนการ Follow-up

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด: ..... คน

จำนวนผู้ให้ข้อมูลครบถ้วน: ..... คน

คิดเป็น: ..... %

3. การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้

ผู้เรียนที่นำไปใช้จริง: ..... %

ผู้เรียนที่นำไปใช้อย่างต่อเนื่อง: ..... %

ผู้เรียนที่ยังต้องการการสนับสนุน: ..... %

4. พฤติกรรมที่พบว่ามีการเปลี่ยนแปลง

.....

5. Formation Evidence ที่สำคัญ

.....

6. Feedback จากหัวหน้างานหรือองค์กร

.....

7. อุปสรรคที่พบในการนำไปใช้

.....

8. ตัวอย่าง Evidence of Change

.....

9. ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาต่อเนื่อง

.....

10. ข้อเสนอแนะของ KCT

.....

Template 10 90-Day Formation Follow-up Report

ชื่อโครงการ / หลักสูตร: .....

องค์กร: .....

จำนวนผู้เข้าร่วม: .....

ระยะเวลาติดตาม: .....

1. วัตถุประสงค์ของการติดตามผล

.....

2. ภาพรวมการเข้าร่วมกระบวนการ Follow-up

จำนวนผู้เรียนทั้งหมด: ..... คน

จำนวนผู้ให้ข้อมูลครบถ้วน: ..... คน

คิดเป็น: ..... %

3. การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้

ผู้เรียนที่นำไปใช้จริง: ..... %

ผู้เรียนที่นำไปใช้อย่างต่อเนื่อง: ..... %

ผู้เรียนที่ยังต้องการการสนับสนุน: ..... %

4. พฤติกรรมที่พบว่ามีการเปลี่ยนแปลง

.....

5. Formation Evidence ที่สำคัญ

.....

6. Feedback จากหัวหน้างานหรือองค์กร

.....

7. อุปสรรคที่พบในการนำไปใช้

.....

8. ตัวอย่าง Evidence of Change

.....

9. ประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาต่อเนื่อง

.....

10. ข้อเสนอแนะของ KCT

.....

เกณฑ์ประเมินTemplate 10: 90-Day Formation Follow-up Report

รายงานผล 90 วันควรสรุปผลอย่างน้อย 4 ด้าน ได้แก่ Learning, Application, Behavior Change และ Formation Evidence โดยใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ระดับผลลัพธ์	เกณฑ์พิจารณา
ระดับ 4 Formation Evident	มีการนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง พบพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง และมีหลักฐานจากการทำงานจริงหรือผู้เกี่ยวข้องสนับสนุนอย่างชัดเจน
ระดับ 3 Behavior Change	มีการนำไปใช้อย่างต่อเนื่องและพบการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม แต่หลักฐานด้าน Formation ยังอยู่ระหว่างการพัฒนา
ระดับ 2 Application	มีการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปทดลองใช้ แต่ยังไม่เกิดความต่อเนื่องของพฤติกรรมอย่างชัดเจน
ระดับ 1 Learning	เกิดความรู้หรือความเข้าใจจากการอบรม แต่ยังไม่พบหลักฐานเพียงพอว่ามีการนำไปใช้จริง

การสรุปผลระดับโครงการควรรายงานทั้งสัดส่วนของผู้เรียนในแต่ละระดับ ประเด็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง Evidence of Change ที่สำคัญ อุปสรรคที่พบ และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระยะต่อไป โดยไม่ควรสรุป Formation จากค่าเฉลี่ยเพียงตัวเลขเดียว

สรุปผลการติดตาม

การติดตามผลควรพิจารณาร่วมกันทั้ง Learning, Application, Behavior Change และ Formation Evidence โดยใช้ข้อมูลจากผู้เรียน หัวหน้างาน ผู้เกี่ยวข้อง และหลักฐานจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อสะท้อนให้เห็นทั้งระดับการนำความรู้ไปใช้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายสำคัญมิใช่เพียงการพิสูจน์ว่าผู้เรียนผ่านการอบรม แต่เพื่อพิจารณาว่า สิ่งที่เรียนรู้ได้รับการนำไปปฏิบัติ พฤติกรรมใดเริ่มมีความต่อเนื่อง และคุณลักษณะใดกำลังได้รับการก่อรูปผ่านประสบการณ์การทำงานจริง



30-Day Human Formation Report

Program: Ready to Lead: From Assistant Manager to Manager

Participants: 25 Persons

Follow-up Period: 30 Days

Response Rate: 23 of 25 Persons, 92%

Executive Summary

ภายหลังการอบรม 30 วัน พบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่มีการนำแนวคิดและเครื่องมือจากหลักสูตรไปทดลองใช้ในการทำงานจริง โดยประเด็นที่ถูกนำไปใช้มากที่สุด ได้แก่ การมอบหมายงาน การ Coaching และการให้ Feedback

จากผู้ตอบแบบติดตามจำนวน 23 คน พบว่า 20 คนรายงานว่าได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปทดลองใช้กับสถานการณ์จริงอย่างน้อยหนึ่งครั้ง และ 15 คนสามารถระบุเหตุการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปรับพฤติกรรมของตนเองได้อย่างชัดเจน

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นสัญญาณเริ่มต้นของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากห้องอบรมสู่การปฏิบัติงานจริง อย่างไรก็ตาม ผลการติดตามระยะ 30 วัน ควรพิจารณาในฐานะพัฒนาการระยะแรก ไม่ใช่ข้อสรุปของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระยะยาว

Application of Learning

ประเด็นที่นำไปใช้	จำนวนผู้เรียน	สัดส่วน
Delegation	17	74%
Coaching	15	65%
Feedback	14	61%
Managing Difficult Situations	11	48%
Leading Change	8	35%

จากข้อมูลพบว่า Delegation เป็นประเด็นที่ผู้เรียนนำไปใช้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของกลุ่มผู้เรียนที่กำลังเตรียมเปลี่ยนผ่านจาก Assistant Manager สู่ Manager

Human Formation Progress

มิติ	ผลการติดตาม	ข้อค้นพบ
Character	Emerging	เริ่มเห็นการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการบริหารตนเอง
Wisdom	Emerging	ผู้เรียนรายงานว่าหยุดพิจารณาสถานการณ์ก่อนตัดสินใจมากขึ้น
Competence	Strong Emerging	เห็นการนำ Delegation, Coaching และ Feedback ไปใช้มากที่สุด
Stewardship	Developing	เริ่มเปลี่ยนจากการทำงานแทนทีมไปสู่การสร้างความรับผิดชอบให้ทีม