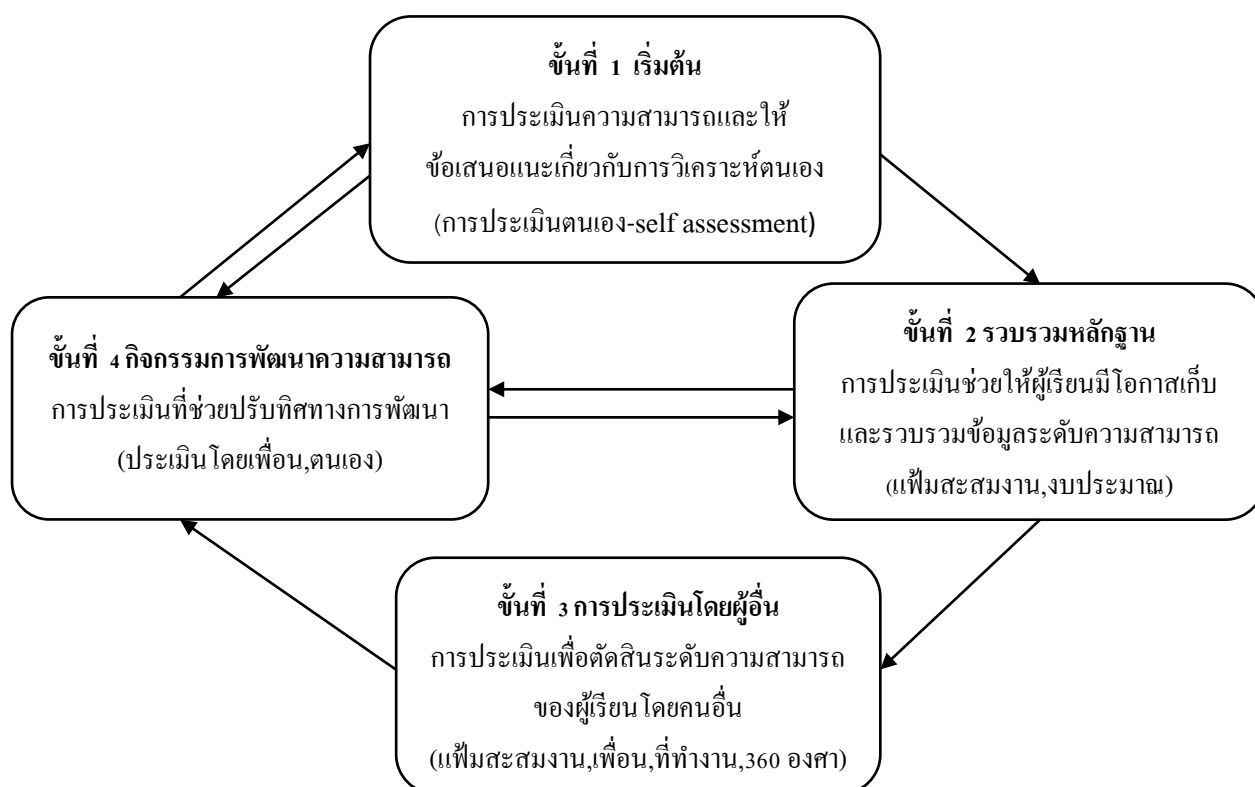


การประเมินในวงจรการพัฒนาความสามารถ

(The Role of Assessment in Competency-Based Development lifecycle)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2563

การจัดการศึกษาตามความสามารถ ใช้การประเมินความสามารถเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำให้ทราบถึงระดับความสามารถของบุคคลเมื่อเทียบกับมาตรฐานหรือความคาดหวังขององค์กรที่กำหนดไว้ว่าดีหรือไม่ดี เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เช่น การจัดการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งต้องใช้โมเดลความสามารถที่กำหนดขึ้นเป็นฐานการดำเนินงาน การศึกษาตามความสามารถ (CBE) จึงจำเป็นต้องมีระบบการประเมินที่แข็งแกร่งและหลากหลาย แนวคิด/การพัฒนา รูปแบบการประเมินความสามารถจึงต้องดำเนินการอย่างมีแบบแผน เหมาะสมและดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ การประเมินถือว่าเป็นอาวุธที่ทรงพลังอย่างยิ่งในการส่งเสริมคุณภาพวิธีการฝึกอบรมตามความสามารถอย่างแท้จริง บทบาทสำคัญในการประเมินตาม วงจรการพัฒนาความสามารถ อาจเรียกว่า โมเดลการพัฒนาความสามารถ (Competency Development Model) มี 4 ขั้นตอน ดังรูป



แผนภาพ : โมเดลการบูรณาการการพัฒนาความสามารถและการประเมินความสามารถผู้เรียน

Source : Fletcher (2000) and The TENC Competence Domain Model (Koper 2006)

ตอนที่ 2 บทบาทการประเมินในกระบวนการพัฒนาความสามารถ

(Assessment in the four stages of competence development)

การประเมินแต่ละขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาความสามารถ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 การเริ่มต้นและการวางแนวทางดำเนินงาน (Orientation)

การพัฒนาความสามารถเริ่มต้น โดย การกำหนดความสามารถที่ต้องการ (Competency Model) หรือเกณฑ์การปฏิบัติงานและทำการประเมินตนเอง (Self assessment) เพื่อค้นหาและกำหนดว่าผู้เรียนควรจะพัฒนาความสามารถใด โดยใช้รูปแบบการประเมินก่อน (VPL) ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินผู้เรียนในระยะแรก ประกอบด้วย

1.1 การตรวจสอบตนเอง- self-examination ผู้เรียนตรวจสอบระดับความสามารถของตนเองในปัจจุบัน ในขั้นแรกผู้เรียนกำหนดระดับโดยทั่วไป (อยู่ในระดับการศึกษาใด) จากนั้นผู้เรียนจะพิจารณาโอกาสในการประสบความสำเร็จตามลำดับ

1.2 การประเมินตนเอง - self-assessment เพื่อให้ผู้เรียนกำหนดประสบการณ์ ความรู้และทักษะ ที่ตนมีอยู่

1.3 การปฐมนิเทศ-orientation เพื่อให้ผู้เรียนพิจารณาว่า ตนเองสามารถหาข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการพัฒนาความสามารถเพียงใด

การประเมินในระยะแรกนี้ขั้นที่สำคัญมาก คือ ขั้นที่ 1 และ 2 เรียกว่า การประเมินก่อนเข้าเรียน ทั้งนี้ การตรวจสอบประเมินตนเองและการประเมินโดยเพื่อน ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของวิชาชีพที่จำเป็นต้องพัฒนาก่อน สำหรับการปฐมนิเทศ เป็นการทำหน้าที่เพื่อการเตรียมการสำหรับการทำกิจกรรมการพัฒนาความสามารถมากกว่าการเตรียมการเพื่อการประเมินโดยผู้อื่น

การดำเนินงานในระบบแรกนี้ มักจะดำเนินการอย่างมีรูปแบบที่เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดกลุ่มวิชาชีพที่ระบุความสามารถและตัวบ่งชี้ความสามารถที่ชัดเจน มีระบบการสนับสนุนการประเมิน ได้แก่ การสร้างเว็บไซต์และเครื่องมือต่างๆ, มีคู่มือและวิดีโอสำหรับกลุ่มอาชีพและกำหนดรูปแบบการประเมินตนเองต่างๆ อาทิ แบบประเมินตนเอง แบบทดสอบความสนใจของผู้เรียนในวิชาชีพ แบบทดสอบด้านอาชีพ ทั้งหมดเป็นคำถามแบบเลือกตอบที่ไม่ระบุชื่อ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การรวบรวมหลักฐาน (Evidence collection)

การรวบรวมหลักฐาน เพื่อแสดงถึงความสามารถของผู้เรียน จากแฟ้มสะสมงาน/งบประมาณการพัฒนา เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในขั้นตอนนี้มีสองประเภท คือ 1. แฟ้มสะสมผลงานส่วนบุคคล (e-portfolio) สำหรับการรวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริงอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความสามารถและทักษะที่ได้รับ โดยผู้เรียนสร้างแฟ้มสะสมผลงานแสดงหลักฐานสำหรับระดับความสามารถปัจจุบันของตนเองด้วยกระบวนการรวบรวมหลักฐานที่อาจใช้เวลานาน และนำเสนอแฟ้มสะสมผลงานเพื่อให้ผู้ประเมินเชื่อมั่นคุณสมบัติของตนเอง ทั้งนี้ผู้ประเมินอาจจะมีการรวบรวมหลักฐานจากผู้เรียนก่อนหน้าในกระบวนการ เพื่อการพิสูจน์ว่า

บุคคลนั้นมีความรู้และทักษะที่จำเป็น โดยอาจไม่จำเป็นต้องได้รับการประเมินจากคนอื่น จุดเน้นคือ การรวบรวมพยานหลักฐานโดยผู้เรียนเองไม่ว่าจะมีการประเมินโดยผู้อื่นหรือไม่ก็ตาม 2.บันทึกการสาธิต มีจุดประสงค์ในการเลือกข้อมูลและข้อเท็จจริงที่โดดเด่นเพื่อพิสูจน์ว่าระดับความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเฉพาะ ได้รับการบรรลุ และมีไว้เพื่อใช้ในการรับรองคุณสมบัติที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ขั้นที่ 3 การประเมินโดยคนอื่น (assessment by others)

หลังจากผู้เรียนผ่านกระบวนการปฐมนิเทศ สร้างพอร์ตโฟลิโอและผ่านการประเมินส่วนบุคคลแล้ว ผู้เรียนอาจต้องการให้ผู้ประเมินทำการประเมินระดับความสามารถของตนเอง งานของผู้ประเมิน คือ การจับคู่ผลลัพธ์ที่บุคคลนั้นมอบให้กับระดับผลลัพธ์ของการรับรอง โดยแสดงหลักฐานกับผลลัพธ์ (หลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน) , จำแนกคนมีความสามารถกับไม่มี เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานและวางแผนการพัฒนาผู้ที่ยังไม่มีความสามารถ

ขั้นตอนการประเมินโดยผู้อื่นประกอบด้วย

(1) การกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินค่า ซึ่งอาจเป็นมาตรฐานระดับชาติหรือภายในที่ตรงกับความต้องการขององค์กรก็ตาม

(2) การประเมินตนเองและ

(3) การตรวจสอบหลักฐานการเรียนรู้ภายในมาตรฐานที่กำหนด ผลลัพธ์ของการประเมินค่าเป็นการตรวจสอบหลักฐานการเรียนรู้ ซึ่งสามารถใช้รูปแบบการตรวจสอบที่หลากหลาย เช่น ใบรับรองอนุปริญญา การย้ายวิชาชีพ หรือคำแนะนำเกี่ยวกับโอกาสในการทำงาน

รูปแบบการประเมินโดยผู้อื่นมีหลายประเภท ได้แก่

3.1 การประเมินพอร์ตโฟลิโอ,การประเมินราคาตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการประเมินค่า การประเมินค่าพอร์ตโฟลิโอสามารถติดตามได้ด้วยการประเมินพิเศษ ที่มักเกิดขึ้นจากการสังเกตระหว่างการทำงานหรือโดยการสัมภาษณ์ตามเกณฑ์ โดยผู้ประเมินเปรียบเทียบความสามารถของบุคคลกับมาตรฐานที่ใช้ในองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สามารถดำเนินการได้หลายช่วงเวลา เช่น ประเมินในช่วงเวลาที่มีประสบการณ์ภาคปฏิบัติหลังจากสำเร็จการศึกษา, การประเมินเพื่อออกวุฒิการศึกษาที่นำไปสู่การยอมรับอย่างมืออาชีพ , การประเมินหลักสูตรการศึกษาและในช่วงประสบการณ์วิชาชีพ

3.3 การสังเกตกิจกรรมวิชาชีพที่ปฏิบัติที่ง่าย เช่น การสังเกตโดยตรงจากหัวหน้างาน การใช้บทบาทสมมติหรือสถานการณ์จำลอง

3.4 การสังเกตทางอ้อมโดยใช้การบันทึกวิดีโอ, การสัมภาษณ์ผู้สมัคร การตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงาน - เช่น พอร์ต, การบันทึกคำพยาน ,การประเมินความรู้ที่ได้รับ

3.5 การใช้แบบจำลอง (มีความเที่ยงตรงสูง)

3.6 การฝึกแบบแก้ปัญหาแบบปลายเปิด

รูปแบบการประเมินแบบอื่น เช่น

การประเมินแบบ 360 องศา (360-degree assessment) เป็นการประเมินบุคคลโดยผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลาย เช่น ประเมินโดย เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือลูกค้า) เทคนิคนี้มีประโยชน์ คือ การเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง การจัดการประสิทธิภาพ และการพัฒนาภายในองค์กร เทคนิคนี้มีศักยภาพที่เหมาะสมจะใช้ในการประเมินที่เป็นแบบทางการและยุติธรรมกว่าแบบอื่น เพราะจะทำให้เกิดการยอมรับในความสามารถที่สังเกตเห็นได้จากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจากมุมมองที่แตกต่างกัน แต่การประเมินแบบนี้ก็มีปัญหาในประเด็นของการบรรลุความมั่นคงในองค์กรและความเข้าใจที่มากกว่าปกติ ผู้ประเมินที่มีส่วนได้ส่วนเสียบางคนอาจมีหลักฐานไม่เพียงพอเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน หรือเป็นผู้ประเมินที่มีประสบการณ์มากพอ รวมทั้งปัญหาจากการสมรู้ร่วมคิดกันในหมู่ผู้เข้าร่วมประเมิน

การประเมินโดยศูนย์ประเมินผล (Assessment centres) โดยศูนย์การประเมินจะจัดการชุดของแบบฝึกหัดในการประเมินที่ออกแบบมาเป็นพิเศษให้เหมาะกับแต่ละบุคคล โดยปกติมีผู้เกี่ยวข้องหลายคนมีส่วนร่วมในการประเมิน โดยศูนย์การประเมิน เนื่องจากบางส่วนเป็นการดำเนินงานประเมินแบบกลุ่ม

ขั้นที่ 4 การใช้กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ (Competence development activities) คือ การกำหนดกิจกรรมช่วยในการพัฒนาและช่วยให้การประเมินดีขึ้น โดยใช้รูปแบบการประเมินที่จำเป็นประกอบ เช่น ประเมินตนเองหรือประเมินโดยเพื่อน

การประเมินเฉพาะโดยโครงการ (Assessment project) เป็นการสร้างระบบการประเมินตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น โครงการสร้างระบบระดับชาติสำหรับการจัดทำเอกสารและการตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของผู้ใหญ่, โครงการประเมินผลการเรียนรู้นอกระบบและการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และ โครงการทดสอบต่างๆ เช่น การทดสอบความรู้เชิงทฤษฎี การทดสอบสายอาชีพ การทดสอบทักษะการปฏิบัติของผู้เรียน ฯลฯ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ

การประเมินเพื่อช่วยในการควบคุมหรือปรับเส้นทางของผู้เรียน ในขณะที่ทำกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตนเอง การประเมินโดยเพื่อนและการประเมินตนเองมีบทบาทสำคัญมาก ดังที่เสนอไว้ข้างต้น สำหรับการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การประเมินทดสอบความก้าวหน้า หรือ การทดสอบทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทั้งหมด เช่น

1. การทดสอบความก้าวหน้า เป็นกิจกรรมเกี่ยวข้องกับความสามารถเฉพาะที่ไม่ใช่การฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจง วิธีนี้เหมาะสำหรับการทดสอบความสามารถในสถานการณ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งผู้เรียนสามารถติดตามความก้าวหน้าของตนผ่านกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทุกประเภท

2. การทดสอบความคืบหน้า เป็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารกรณีในสถานการณ์การเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. การทดสอบความก้าวหน้า โดยการสร้างระบบฐานข้อมูลที่มีคำถามแบบปรนัยที่ได้รับการพัฒนา และทดสอบในกลุ่มของผู้เรียนแล้ว ซึ่งเป็นการทดสอบความก้าวหน้าที่เชื่อถือได้ เช่น การทดสอบความสามารถโดยสถาบันการทดสอบ หรือ การทดสอบผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น

4. การนำเสนอการทดสอบความคืบหน้า โดยใช้ชุดคำถามจากฐานข้อมูลแบบสุ่มหรือโดยอัลกอริธึมอื่น ๆ และนำเสนอต่อผู้เรียน

5. การทำแบบทดสอบความก้าวหน้าซ้ำ ๆ ผู้เรียนสามารถติดตามความคืบหน้าของตนเองได้โดยเพิ่มคะแนนคำถาม เนื่องจากคะแนนการทดสอบความคืบหน้าในตอนเริ่มต้นจะต่ำมาก ซึ่งอาจนำมาใช้ในชั้นการปฐมนิเทศ หรือการประเมินก่อนเรียน

สรุป การประเมินตามความสามารถ เน้นที่ส่วนประกอบสามประการที่มีความสำคัญเป็นพิเศษ คือ

1. การเน้นผลลัพธ์ (Outcome) โดยเฉพาะผลลัพธ์ที่หลากหลายแต่ละแบบจะพิจารณาแยกกัน
2. ความเชื่อว่าผลลัพธ์ควรระบุให้ตรงจุด มีความ "ชัดเจน" และ "โปร่งใส" (Outcomes can and should be specified to the point) ผู้ประเมินและ "ผู้ประเมินบุคคลที่สาม" ควรเข้าใจในสิ่งที่กำลังได้รับการประเมินและสิ่งที่จะต้องทำให้สำเร็จ

3. การประเมินผลความสามารถควรแยกจากกันตามสถาบันเฉพาะด้านหรือตามโปรแกรมการเรียนรู้

การประเมินความสามารถและการพัฒนาความสามารถ เป็นกระบวนการจัดการศึกษาตามความสามารถที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปในลักษณะการบูรณาการ ดังนั้น องค์การที่สร้างแบบจำลองการพัฒนาความสามารถและการประเมินความสามารถ จึงควรมีลักษณะดังนี้

1. กระบวนการบูรณาการ ควรประกอบด้วยการทำงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเริ่มต้น/ปฐมนิเทศ , การรวบรวมหลักฐาน, การประเมินโดยผู้อื่น และการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความสามารถ

2. แต่ละขั้นตอนทั้งสี่ขั้นตอน ควรกำหนดเป้าหมายของผู้เรียนที่แตกต่างกันไป

3. ขั้นตอนที่ผู้เรียนผ่านเข้ามาจริงและการจัดลำดับที่มีความผันแปรสูง

4. การประเมินโดยผู้อื่นสามารถเกิดขึ้นได้หลังจากผ่านสามขั้นตอนแรก ผู้เรียนสามารถตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความสามารถ

5. ผู้เรียนอาจผ่านสามขั้นตอนแรกโดยไม่ต้องดำเนินการใด ๆ โดยดำเนินกิจกรรมการพัฒนาความสามารถตามความต้องการที่หลากหลาย

6. กระบวนการทั้งสี่ขั้นตอนมีความสำคัญมาก ผู้เรียนสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างอิสระ

7. กระบวนการให้ความสำคัญและเน้นในรูปแบบของการประเมิน 3 ขั้นตอนแรก มากกว่าการประเมินโดยผู้อื่น

8. การกำหนดความสอดคล้องระหว่างการประเมินและการฝึกอบรมวิชาชีพนั้น มีความเกี่ยวข้องกันในทุกขั้นตอน แต่การกำหนดความสอดคล้องระหว่างการประเมินกับการฝึกอบรมนั้น มีความเกี่ยวข้องเฉพาะในระหว่างการติดตามกิจกรรมการพัฒนาความสามารถ

9. รูปแบบการประเมินที่แตกต่างกัน ไม่ควรเน้นคุณสมบัติว่าเป็น 'การประเมินแบบเก่า' หรือ 'การประเมินแบบใหม่' แต่ควรเน้นต่อบทบาทการประเมินที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนาความสามารถ

แนวคิดสำหรับการประเมินในอนาคต

วิธีการประเมินความสามารถในอนาคต ควรต้องมุ่งเน้นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและการปฏิบัติทางการศึกษามากกว่าเป็นเพียงแ่งงานของการเป็นนักบริหารหรือนักการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีกับบุคคลทั้งหมดระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถกับระบบการฝึกอบรมพัฒนาทางการศึกษา ความตระหนักทางการศึกษาที่ควรเกิดขึ้น คือ ผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาต้องการความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เฉพาะเจาะจงในการทำงานให้สำเร็จภายในบริบท เช่น มีความสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของทีมและองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพกับผู้รับบริการด้านการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของการจัดการศึกษาตามความสามารถ คือ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การฝึกอบรมพัฒนาความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาที่ตอบสนองกับระบบเพื่อให้ได้งานหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลสูง การจัดการศึกษาจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถของผู้รับผิดชอบขั้นสูง การประเมินความสามารถที่มีประสิทธิภาพในอนาคต คือ การเพิ่มคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถในการประเมินทั้งการสังเกตและการตัดสินใจที่ดี

จากแนวคิดของหลักการและแนวคิดการประเมินในวงจรการพัฒนาความสามารถที่เสนอมาย่างดั้นทำให้เกิดคำถามที่ท้าทายต่อผู้นำ ผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับว่า เราจะบรรลุผลสำเร็จเหล่านี้ได้อย่างไร คำตอบพื้นฐาน คือ ต้องเริ่มด้วยการศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ การกำหนดแนวทางการพัฒนาและประเมินความสามารถจัดการศึกษา และประยุกต์สู่การปฏิบัติด้วยการดำเนินการจัดการศึกษาตามความสามารถ การพัฒนาและประเมินความสามารถที่เป็นรูปธรรม

.....

