

การพัฒนางานวิจัยด้านความสามารถ (ต่อ)

(Development of research on competency)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2563

.....

จากตอนที่ 7-2 ผู้เขียนกล่าวถึง มิติการทำวิจัยความสามารถ 1-3 มิติ และเน้นไปที่เรื่อง การวิจัยกำหนดโมเดลความสามารถ (Developing Competency Model) ทั้งนี้เพื่อย้ำให้เห็นว่า โมเดลความสามารถนั้น เราจะนำไปสู่การดำเนินงานอื่นๆในระบบการบริหาร HR (คู่มือภูมิสุคทัย) ดังนั้น โมเดลความสามารถ (ไม่ว่าจะระดับไหนก็ตาม) ต้องมีการจัดทำขึ้นมาก่อนและต้องมีความสมบูรณ์ (ย้อนกลับไปอ่านตอนที่ 2-4 และตอนที่ 3 ครบ เพื่อให้แม่นยำว่า การจัดทำโมเดลสมรรถนะ ต้อง ทำส่วนไหนบ้างและอย่างไร) ดังนั้น ตอนที่ก่อนที่จะเขียนถึงการวิจัยประเมินความสามารถ จึงต้องอธิบายให้เกิดความเข้าใจที่สมบูรณ์ก่อน ดังนี้

ตอนที่ 7-3 การพัฒนางานวิจัยการประเมินความสามารถ

โมเดลความสามารถ (Competency Model) คือ ชุดของความสามารถซึ่งจัดเป็นหมวดหมู่หรือกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่เฉพาะภายในองค์กร (เช่น ชุดอาชีพตำแหน่ง ฯลฯ) ความสามารถส่วนบุคคลมักจะถูกกำหนดและสนับสนุนโดยพฤติกรรมที่สำคัญ

โมเดลการประเมินความสามารถ (Competency Assessment Model) คือ กระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำให้ทราบถึงระดับความสามารถของบุคคลเมื่อเทียบกับมาตรฐานหรือความคาดหวังขององค์กรที่กำหนดไว้ และเพื่อนำผลการประเมินมาใช้ตามวัตถุประสงค์ของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เช่น การประเมินความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมด้วยการประเมินหาค่าความต่าง (Gap) ของความสามารถและนำไปจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) หรือการประเมินความสามารถหลังจากกระบวนการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว

มาตรฐานหรือความคาดหวังขององค์กร คือ โมเดลความสามารถ หรือ กรอบมาตรฐานความสามารถ ที่กำหนดขึ้น

กระบวนการรวบรวมข้อมูล คือ กระบวนการให้ได้มาและการสร้างเครื่องมือประเมินจากโมเดลความสามารถ นำไปเก็บข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของประเมินความสามารถ

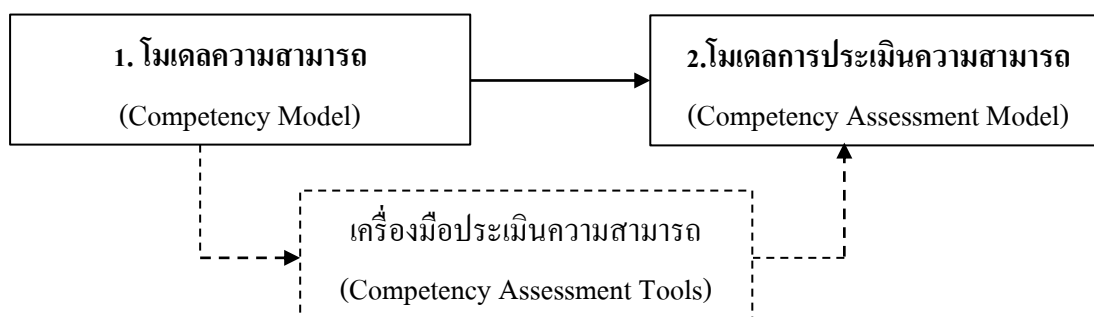
1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสามารถของบุคคล เมื่อเทียบกับมาตรฐานหรือความคาดหวังขององค์กร

2. เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลแต่ละคน ด้วยการประเมินหาค่าความต่าง (Gap) ของสมรรถนะ และนำไปจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) เป็นต้น หรือ เพื่อเสริมสร้าง

ระบบการติดต่อสื่อสารสองทิศทาง (two way Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง โดยผ่านกระบวนการประเมินสมรรถนะและการวางแผนพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน

3. เพื่อให้ได้รับคำตอบที่ชัดเจนจากการประเมินสมรรถนะ 4 ประการ คือ (1) ทำให้สังเกตทักษะได้ชัดเจนขึ้น (2) เป็นการสนับสนุนผู้บริหารระดับสูง (3) เป็นการให้เหตุผลสำหรับการจัดอันดับสมรรถนะขั้นต่ำ (4) เป็นเครื่องมือและกระบวนการเชิงระบบที่นำไปสู่การจ้างงาน, การฝึกอบรมและพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน ฯลฯ

การประเมินความสามารถ เป็นการดำเนินงานต่อจากขั้นการกำหนดโมเดลความสามารถ นั่นคือ



คำอธิบาย : จากรูป การประเมินความสามารถ จะดำเนินงานได้ต้องมีการจัดทำโมเดลความสามารถมาก่อน โดยการใช้โมเดลความสามารถทำการปรับปรุงไปสู่โมเดลการประเมินความสามารถ การวิจัยประเมินความสามารถ ส่วนใหญ่เริ่มต้นด้วย การวิจัยสองมิติ หมายถึง การวิจัยที่ทำสองเรื่องเกี่ยวข้องกัน ในเล่มเดียว ได้แก่

2.1 การวิจัยกำหนดโมเดลความสามารถ และการประเมินความสามารถ วัตถุประสงค์การวิจัย อาจกำหนดเป็น 1-2-3 ข้อ เช่น

วัตถุประสงค์ 1 ข้อ เช่น เพื่อประเมินความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน.....(ครู/ผู้เรียน...)

วัตถุประสงค์หลายข้อ เช่น

ข้อ 1 เพื่อกำหนดโมเดลความสามารถ/การจัดการเรียนการสอน.....(ครู/ผู้เรียน...)

2. เพื่อประเมินความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน.....(ครู/ผู้เรียน...)

วัตถุประสงค์อื่นๆ เช่น เพื่อสร้างตัวบ่งชี้การประเมินความสามารถ.....

ชื่อตัวอย่างการวิจัยประเมินความสามารถที่พบ ได้แก่

1. การวิจัยการประเมินความสามารถการพัฒนาดตนเองและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ระดับ..

2. การวิเคราะห์สมรรถนะและการปฏิบัติงานด้านการวัดและประเมินของครูในระดับ..... (ควรตั้ง

ชื่องานวิจัย เป็น การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของครูด้านการวัดและประเมินผล.....)

3. การประเมินการจัดการเรียนการสอนเสริมเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ.....

4. การพัฒนาเครื่องมือประเมินความสามารถสำคัญของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น.....

5. การพัฒนารูปแบบการประเมินความสามารถการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน.....

6. การพัฒนาแบบประเมินความสามารถการอ่านการคิดวิเคราะห์และการเขียน.....

7.การประเมินความสามารถสำคัญของผู้เรียน ตามหลักสูตร.....

ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับรูปแบบ/โมเดลความสามารถ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อการออกแบบที่สมบูรณ์ โดยทั่วไปแล้วในโมเดลความสามารถ 1 ชุด จะประกอบด้วยกลุ่มของความสามารถทั้งหมด 7 ถึง 9 กลุ่มที่จำเป็นสำหรับงานเฉพาะด้านและแสดงให้เห็นใน โมเดลความสามารถ

ดังนั้น ต้องทำการวิเคราะห์โมเดลความสามารถก่อนสร้างเครื่องมือประเมิน

ตัวอย่างที่ 1 หน่วยงานกำหนดโมเดลความสามารถของครู ประกอบด้วย 7 โดเมน

| DOMAIN | KEY COMPETENCY |
|---|--|
| โดเมน 1 ความรู้ด้านเนื้อหาและการสอน ประกอบด้วยความสามารถ 7 เรื่อง | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถด้านความรู้เนื้อหาและการนำไปใช้ภายในและระหว่างหลักสูตร 2. ความสามารถด้านความรู้จากการวิจัย, หลักการสอนและการเรียนรู้ 3. ความสามารถในการใช้ ICT ในเชิงบวก 4. ความสามารถด้านกลยุทธ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้หนังสือและการคำนวณ 5. ความสามารถด้านกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความคิดสร้างสรรค์,ทักษะการคิดขั้นสูงอื่น ๆ 6. ความสามารถด้านภาษาอังกฤษในการสอนและการเรียนรู้ 7. ความสามารถด้านกลยุทธ์การสื่อสารในชั้นเรียน |
| โดเมน 2, สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ประกอบด้วยความสามารถ 6 เรื่อง | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถความปลอดภัยและความปลอดภัยของผู้เรียน 2. ความสามารถสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติ 3. ความสามารถการจัดการ โครงสร้างห้องเรียนและกิจกรรม 4. ความสามารถสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 5. ความสามารถส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีจุดมุ่งหมาย 6. ความสามารถการจัดการพฤติกรรมผู้เรียน |
| โดเมน 3 ความหลากหลายของผู้เรียน ประกอบด้วยความสามารถ 5 เรื่อง | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถด้านความต้องการของผู้เรียน เช่น เพศ จุดแข็ง ความสนใจและประสบการณ์ 2. ความสามารถด้านภูมิหลังทางด้านภาษาวัฒนธรรมสังคมเศรษฐกิจและศาสนาของผู้เรียน 3. ความสามารถด้านผู้เรียนที่มีความพิการ พรสวรรค์ และพรสวรรค์ 4. ความสามารถด้านผู้เรียนในสถานการณ์ที่ยากลำบาก 5. ความสามารถด้านผู้เรียนจากกลุ่มชนพื้นเมือง |
| โดเมน 4 หลักสูตรและการวางแผน ประกอบด้วยห้าความสามารถ 5 เรื่อง | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถการวางแผนและการจัดการกระบวนการเรียนการสอน 2. ความสามารถระบุผลลัพธ์การเรียนรู้สอดคล้องกับความสามารถในการเรียนรู้ 3. ความสามารถด้านการตอบสนองของโปรแกรมการเรียนรู้ 4. ความสามารถการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพเพื่อเสริมสร้างการสอน 5. ความสามารถด้านทรัพยากรการเรียนการสอนรวมถึง ICT |

| | |
|---|--|
| โดเมน 5 การประเมินและการรายงาน ประกอบด้วยความสามารถ 5 เรื่อง | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถออกแบบการเลือกการจัดองค์กรและการใช้กลยุทธ์การประเมิน 2. ความสามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 3. ความสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ 4. ความสามารถสื่อสารความต้องการความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแก่ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ 5. ความสามารถใช้ข้อมูลการประเมินเพื่อยกระดับการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน |
| โดเมน 6, การเชื่อมโยงชุมชนและการมีส่วนร่วมอย่างมีอาชีพประกอบด้วย ความสามารถ 4 เรื่อง | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อบริบทของชุมชน 2. ความสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการให้ความรู้ของผู้ปกครองและชุมชน 3. ความสามารถด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 4. ความสามารถด้านนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติของโรงเรียน |
| โดเมน 7 การเติบโตส่วนบุคคลและการพัฒนาอาชีพประกอบด้วย ความสามารถ 5 เรื่อง | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถด้านปรัชญาการสอน การจัดการเรียนรู้ 2. ความสามารถด้านการพัฒนาวิชาชีพของการสอน 3. ความสามารถเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมงานแบบมีอาชีพ 4. ความสามารถกลับการเรียนรู้อย่างมีอาชีพเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ 5. ความสามารถด้านเป้าหมายการพัฒนาอาชีพ |

วิเคราะห์ จากโมเดลความสามารถครูทั้ง 7 โดเมน พบว่าเป็นโมเดลที่ระบุชื่อโดเมนและความสามารถสำคัญๆ ยังขาดความสมบูรณ์ที่จะนำไปสู่การสร้างเครื่องมือและใช้ในการประเมินได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจะต้องนำโมเดลความสามารถ ทั้ง 7 โดเมนมาจัดทำรายละเอียด (อาจเรียกว่ากรอบในการประเมินความสามารถ) โดยนำความสามารถหลักแต่ละด้านมากำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome) จำแนกตาม KSA ตามจำนวนข้อที่ต้องการ เช่น

| DOMAIN | KEY COMPETENCY | KSA | CBI /Learning Outcome |
|---|---|-----|---|
| โดเมน 4 หลักสูตรและการวางแผน (Curriculum and Planning) | 1. ความสามารถการวางแผนและการจัดการกระบวนการเรียนการสอน | K | การถ่ายทอดองค์ความรู้การวางแผนและการจัดกระบวนการฯ |
| | | S | ทักษะการจัดการกระบวนการเรียนการสอน |
| | | A | ความมุ่งมั่นตั้งใจวางแผนและจัดกระบวนการฯ |
| | 2. ความสามารถระบุผลลัพธ์การเรียนรู้สอดคล้องกับความสามารถในการเรียนรู้ | K | การอธิบายเรื่องผลลัพธ์การเรียนรู้แก่ผู้อื่น |
| | | S | ทักษะการระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ |
| | | A | ความตั้งใจสร้างความสอดคล้องในการเรียนรู้ |
| | 3. ความสามารถด้านการตอบสนองของโปรแกรมการเรียนรู้ | K | การแสวงหาความรู้การสร้าง โปรแกรมการเรียนรู้ |
| | | S | ทักษะการสร้าง โปรแกรมการเรียนรู้ |
| | | A | ความเต็มใจสร้าง โปรแกรมการเรียนรู้ตอบสนองผู้เรียน |
| | 4. ความสามารถการทำงานร่วมกันอย่างมีอาชีพเพื่อเสริมสร้างการสอน | K | การตระหนักในการร่วมมือเสริมสร้างการสอน |
| | | S | ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์และร่วมมือกับผู้อื่น |
| | | A | ความร่วมมืออย่างมีอาชีพเพื่อเสริมสร้างการสอน |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | 5. ความสามารถด้านทรัพยากร การเรียนรู้การสอนรวมถึง ICT | K | การอธิบายถ่ายทอดความรู้การใช้ ICT แก่ผู้อื่น |
| | | S | ทักษะการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้การสอนรวมถึง ICT |
| | | A | ความมีจริยธรรมในการใช้ ICT การเรียนรู้การสอน |

หมายเหตุ ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome) ในช่องขวา คือ รายการที่จะนำไปกำหนดเป็นเครื่องมือประเมินความสามารถของครู..จาก โคนเม้นนี้ จะพบว่า ความสามารถ 5 รายการ สามารถกำหนด KSA และ ผลลัพธ์การเรียนรู้ซึ่งใช้เป็นรายการประเมินได้ ถึง 15 รายการทุกโดเมนก็ต้องวิเคราะห์เช่นเดียวกัน (ใช้ Action Verbs ของ Bloom's Taxonomy)

ตัวอย่างที่ 2 โรงเรียนกำหนดความสามารถสำคัญของผู้เรียน (Learners Competencies) 5 ด้าน

1. ความสามารถในการสื่อสาร -ความสามารถรับและส่งสาร ถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเอง การใช้วัฒนธรรมภาษาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและ ประสพการณ์เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคมรวม การเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลด ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารตามหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยตระหนักถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคม
2. ความสามารถในการคิด -ความสามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างมี วิจารณญาณและคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ของตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา -ความสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการ เปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต -ความสามารถนำกระบวนการต่างๆไปใช้ในการดำเนินชีวิต ประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม การสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่าง เหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จัก หลีกเลี่ยง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี -ความสามารถเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ การมีและใช้ ทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การ ทำงาน การแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

วิเคราะห์ จากข้อความความสามารถนักเรียน ทั้ง 5 ผู้เขียนขอสรุปว่า เป็นกรอบความสามารถก็แล้วกัน เพราะมีความไม่ชัดเจนว่าคืออะไร แต่ก็พบว่าความสามารถดังกล่าว ประกอบด้วย

| | |
|----------------|---|
| ชื่อความสามารถ | ความสามารถในการสื่อสาร |
| นิยาม | -ความสามารถรับและส่งสาร ถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนคติของตนเอง การใช้วัฒนธรรมภาษาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคมรวม การเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารตามหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยตระหนักถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคม |
| KEY Indicators | -การรับและส่งสาร ถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนคติของตนเองกับผู้อื่น -การพัฒนาตนเองและสังคมด้วยวัฒนธรรมการใช้ภาษา -การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและประสบการณ์ กับผู้อื่น -การเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ -การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง -การเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ -ความตระหนักต่อการสื่อสาร โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคม |

แนวทางการสร้างเครื่องมือประเมิน โดยปรับปรุง Key Indicators จากกรอบความสามารถนักเรียน

| COMPETENCY | KSA | KEY Indicators |
|--|-----|---|
| ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Competency) | K | ถ่ายทอดความคิดความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนคติของตนเองกับผู้อื่น |
| | S | การรับและส่งสาร |
| | S | การเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ |
| | S | การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง |
| | S | การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและประสบการณ์ กับผู้อื่น |
| | S | การเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ |
| | A | ความตระหนักต่อการสื่อสาร โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อตนเองและสังคม |
| | A | การพัฒนาตนเองและสังคมด้วยวัฒนธรรมการใช้ภาษา |

หมายเหตุ ผลลัพธ์การเรียนรู้/ตัวบ่งชี้ (KEY Indicators) ในช่องขวา คือ รายการที่จะนำไปกำหนดเป็น เครื่องมือประเมินความสามารถของนักเรียน ซึ่งพบว่า เน้นการประเมินด้านทักษะ(S=Skill) มากกว่าความรู้ (K) และคุณลักษณะ (A).....ทุกความสามารถก็ต้องวิเคราะห์ กำหนดสัดส่วน KSA ให้เหมาะสมเช่นเดียวกัน

การสร้างเครื่องมือประเมินความสามารถ

การนำโมเดลความสามารถสู่การประเมิน หมายถึง การใช้ความสามารถและรายการพฤติกรรมบ่งชี้ หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ (ที่ต้องกำหนดตามหลักวิชาไม่ใช่มีว่าเอา) ไปจัดทำเครื่องมือประเมินความสามารถ ซึ่งมีรูปแบบและใช้เกณฑ์การประเมินความสามารถหลากหลาย สำหรับเครื่องมือประเมินความสามารถ

แบบ Rating Scale การกำหนดเกณฑ์การประเมินอาจกำหนดออกเป็น 2 เกณฑ์ควบคู่กัน คือ เกณฑ์ประเมินระดับความสามารถปัจจุบันและเกณฑ์ประเมินระดับความต้องการ แต่ละเกณฑ์กำหนดระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 กำหนดชื่อและความหมายของแต่ละระดับ ได้แก่

2.1 เกณฑ์ประเมินระดับความสามารถปัจจุบัน 5 ระดับ

ระดับ 5 มีระดับสมรรถนะที่เชื่อถือได้มาก (VC : Very confidence)

ระดับ 4 มีระดับสมรรถนะที่เชื่อถือได้ค่อนข้างมาก (CO : Confidence)

ระดับ 3 มีระดับสมรรถนะที่เชื่อถือได้ (DE : Development)

ระดับ 2 มีระดับสมรรถนะที่เชื่อถือได้บ้าง (SO : Somewhat confidence)

ระดับ 1 มีระดับสมรรถนะที่เชื่อถือไม่ได้เลย (N/A : Not Applicable)

| สมรรถนะ : Competency | | การประเมินความสามารถ | | | | |
|--|---|----------------------|------------|-------------|---------|-----------------|
| | | 5 VC | 4 CO | 3 DE | 2 SO | 1 N/A |
| | | Very confidence | Competence | Development | Novice | Not Application |
| โดเมน 4 หลักสูตรและการวางแผน Curriculum and Planning) | | | | | | |
| นิยาม : ความสามารถวางแผน จัดการกระบวนการเรียนการสอน ระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ ตอบสนองโปรแกรมการเรียนรู้ ทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพเพื่อเสริมสร้างการสอนตามหลักสูตรและใช้ทรัพยากรการเรียนการสอนรวมถึง ICT | | | | | | |
| 1 | การถ่ายทอดองค์ความรู้การวางแผนและการจัดกระบวนการฯ | | | | | |
| 2 | ทักษะการจัดการกระบวนการเรียนการสอน | | | | | |
| 3 | ความมุ่งมั่นตั้งใจวางแผนและจัดกระบวนการฯ | | | | | |
| 4 | การอธิบายเรื่องผลลัพธ์การเรียนรู้แก่ผู้อื่น | | | | | |
| 5 | ทักษะการระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ | | | | | |
| 6 | ความตั้งใจสร้างความสอดคล้องในการเรียนรู้ | | | | | |
| 7 | | | | | | |

Dubois and Rotwell (2000) อธิบายว่า การประเมินความสามารถที่ใช้กันอยู่ในโลกทุกวันนี้มีหลายประเภท ได้แก่ (1) Paper-and-pencil tests ,(2) Assessment centers,(3) Simulation exercises ,(4) Multi – rater feedback methods ,(5) Licenses (which are usually government-issued),(6) Certification practices (which also might be government-run) ,(7) Credentialing ,(8) Board examinations และกล่าวว่า วิธีการหนึ่งในการกำหนดการแสดงผลออกของความสามารถ คือ การกำหนดพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ที่

ชัดเจน ซึ่งพฤติกรรมเป็นการกระทำที่สังเกตได้ (observable) อธิบาย (described) และพิสูจน์ (verified) ได้ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของผลลัพธ์ ดังนั้น การวัดความสามารถจึงควรวัดด้วยการใช้ตัวชี้วัดพฤติกรรม (behavioral indicators) ซึ่งเป็นข้อความที่แสดงการกระทำหรือชุดของการกระทำ (action or set of actions) ซึ่งควรจะสังเกตเห็นได้เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในการใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

บทวิเคราะห์

ในบริบทของระบบการศึกษา การกำหนดความสามารถและการประเมินความสามารถทางการศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้เรียนเป็นความท้าทายด้านระเบียบวิธีด้วยการสร้างโมเดลความสามารถและกำหนดระบบการวัดความสามารถทางวิชาการที่สร้างความเชื่อถือได้ การวัดและประเมินความสามารถบ้านเรา ผมมองว่ายังไม่ได้รับความสนใจที่จะดำเนินการอย่างเป็นระบบที่ดี ที่ผ่านมามีการนำโปรแกรมสำหรับการประเมินนักศึกษาต่างชาติ (PISA) มาใช้ ซึ่งมีพื้นฐานของการใช้ความสามารถของผู้เรียน แต่การผลิตงานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการวัดความสามารถทั้ง การวิจัยผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิจัยการเรียนการสอน การวิจัยระบบโรงเรียน การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลให้เห็นอย่างชัดเจน โมเดลความสามารถผู้เรียนสำหรับระบบการประเมินที่นำมาใช้มีผู้รู้จักน้อย ทำให้มองว่าการขาดดุลการวิจัยที่มีอยู่ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากความซับซ้อนหลากหลายของรูปแบบการศึกษา โครงสร้าง การศึกษาการสอน ฯลฯ ที่ส่งผลต่อลักษณะความสามารถทางวิชาการของผู้เรียนเป็นงานยากสำหรับนักการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษาตามความสามารถอาศัยการประเมินเป็นเครื่องมือช่วยบ่งชี้ความสำเร็จ ความท้าทายที่สำคัญที่ผู้กำหนดนโยบายการศึกษาที่ต้องเผชิญ คือ การค้นหาเส้นทางที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาผ่านการประเมินความสามารถโดยรวมหรือความสามารถเฉพาะบุคคล วิธีการหนึ่งสำหรับงานการวัดและประเมินความสามารถที่กำลังเป็นที่นิยม คือ การกำหนดความสามารถและกำหนดโมเดลความสามารถของบุคคลในระดับต่างๆ เป็นอันดับแรกและสร้างความชัดเจนให้ในระดับมาตรฐานของประเทศ เช่น กำหนดโมเดลความสามารถหรือมาตรฐานความสามารถของนักศึกษาระดับสูง กลาง ต่ำ, ผู้บริหาร การศึกษา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำหรับผู้เรียนกำหนดโมเดลความสามารถในระดับต่างๆ เช่น โมเดลความสามารถนักเรียนระดับประถมศึกษา, มัธยมศึกษา, การศึกษาวิชาชีพ และการศึกษาระดับสูง หรือ โมเดลความสามารถของบัณฑิตศึกษา ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อใช้โมเดลความสามารถเหล่านี้เป็นกรอบในการจัดการศึกษาตามความสามารถตามระดับที่เกี่ยวข้องต่อไป.

.....

ตอนต่อไป : การพัฒนางานวิจัยการพัฒนาความสามารถ