

## การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ Competency Based Professional Development

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ชำราชากรบำนาญ  
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2567

### ตอนที่ 3 การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถด้วยการฝึกอบรม (ภาคปฏิบัติ)

การพัฒนาวิชาชีพด้วยการฝึกอบรม มีชื่อเรียกว่า การฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency Based Training) : มีนิยาม ความหมาย ดังนี้

การฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT) เป็นแนวทางหนึ่งของการศึกษาสายอาชีพและการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ในที่ทำงานอันเป็นผลมาจากการสำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรม

โปรแกรมการฝึกอบรมตามความสามารถ ประกอบด้วยโมดูลที่แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ที่เรียกว่า **ผลลัพธ์การเรียนรู้** ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดโดยองค์กรหรืออุตสาหกรรม และการประเมินได้รับการออกแบบมาเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนแต่ละคนบรรลุผลสำเร็จทั้งหมด (ทักษะและความรู้) ที่กำหนดแต่ละโมดูล

CBT เป็นวิธีการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมหลักสูตรมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยในบทบาทของตน

CBT เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถที่เหมาะสมกับการเรียนการสอนมากกว่าระบบการศึกษาตามเวลา (แบบดั้งเดิม) ที่มีครูเป็นศูนย์กลาง สำหรับ CBT หน่วยของความก้าวหน้า คือ การเรียนรู้ความรู้และทักษะเฉพาะและเน้นผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมเป็นศูนย์กลาง คำสำคัญที่ใช้ในการฝึกอบรมตามความสามารถ คือ

- ทักษะ Skill -การปฏิบัติงานหรือกลุ่มของงานที่ดำเนินการจนถึงระดับความสามารถหรือความชำนาญเฉพาะ ทักษะบางอย่าง เช่น การให้คำปรึกษา มีพื้นฐานมาจากความรู้และทัศนคติ
- ความสามารถ Competency —การแสดงถึงทักษะที่ดำเนินการตามมาตรฐานเฉพาะภายใต้เงื่อนไขเฉพาะ ที่ได้รับการสนับสนุนอย่างมากสำหรับการฝึกอบรมตามความสามารถ

### หลักการสิบ (10) ประการของการฝึกอบรมตามความสามารถ : CBT

การฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency-Based Training) มีหลักการทั้งสิบ (10) ประการของ CBT ที่ถือเป็นจุดยึดและทำหน้าที่เป็นกฎพื้นฐานสำหรับผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม จดจำนำไปใช้ และประกาศใช้หลักการ CBT ที่ระบุไว้ ดังนี้

- หลักการที่หนึ่ง : การฝึกอบรมใช้หลักสูตร (CBC) ที่พัฒนาจากมาตรฐานสมรรถนะ (CS)
- หลักการที่สอง : การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถหรือโครงสร้างแบบแยกส่วน
- หลักการที่สาม : การจัดฝึกอบรมเป็นแบบรายบุคคลและแบบกำหนดจังหวะด้วยตนเอง
- หลักการที่สี่ : การฝึกอบรมขึ้นอยู่กับงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งกำหนดในหลักสูตร

- หลักการที่ห้า : สื่อการฝึกอบรมเกี่ยวข้องโดยตรงกับมาตรฐานสมรรถนะและโมดูลหลักสูตร
- หลักการที่หก : การประเมินขึ้นอยู่กับการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ต้องการ
- หลักการที่เจ็ด : การฝึกอบรมขึ้นอยู่กับส่วนประกอบในงานและนอกงานที่ปฏิบัติ
- หลักการที่แปด: ระบบอนุญาตให้มีการรับรู้การเรียนรู้ก่อนหน้า (RPL) และหรือความสามารถปัจจุบัน
- หลักการที่เก้า : การฝึกอบรมอนุญาตให้เข้าและออกได้หลายครั้งในโปรแกรมการฝึกอบรม
- หลักการที่สิบ : โปรแกรมการฝึกอบรมที่ได้รับอนุมัติจะได้รับการรับรองในระดับประเทศ โปรแกรมของแต่ละสถาบันหรือศูนย์ฝึกอบรมได้รับการลงทะเบียนหน่วยงานที่รับรอง

### หลักการ (10) ลิขประการของการเรียนรู้ตามความสามารถ (Ten Principles of Competency-Based Learning)

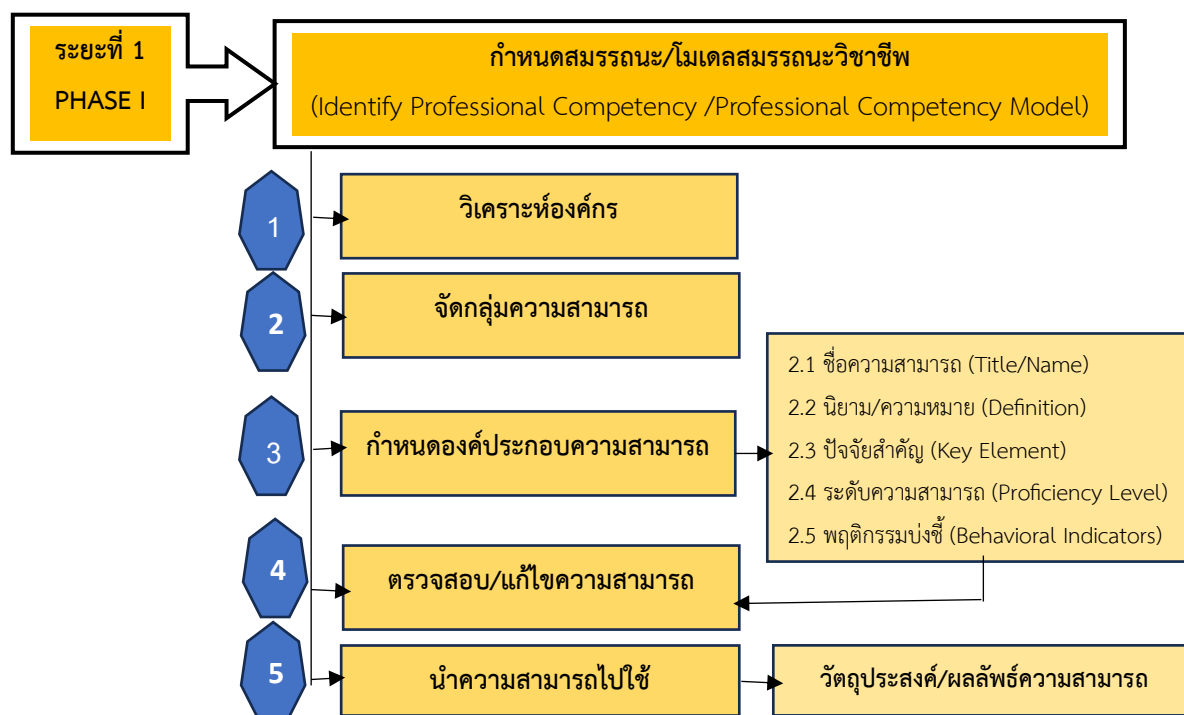
1. ความคาดหวังในการเรียนรู้ทั้งหมด ได้รับการสื่อสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอไปยังนักเรียนและครอบครัว รวมถึงความคาดหวังในระยะยาว (เช่น ข้อกำหนดในการสำเร็จการศึกษาและมาตรฐานการสำเร็จการศึกษา) ความคาดหวังในระยะสั้น (เช่น วัตถุประสงค์การเรียนรู้เฉพาะสำหรับหลักสูตรหรือประสบการณ์การเรียนรู้อื่น ๆ ) และทั่วไป ความคาดหวัง (เช่น ระดับผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในระบบการให้เกรดและการรายงานของโรงเรียน)
2. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้รับการประเมินโดยเทียบกับมาตรฐานการเรียนรู้ทั่วไปและความคาดหวังด้านประสิทธิภาพที่นำไปใช้กับนักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่คำนึงว่าพวกเขาจะลงทะเบียนในหลักสูตรแบบดั้งเดิมหรือแสวงหาเส้นทางการเรียนรู้ทางเลือก
3. การประเมินทุกรูปแบบเป็นไปตามมาตรฐานและอ้างอิงตามเกณฑ์ความสำเร็จที่กำหนดให้บรรลุมาตรฐานที่คาดหวัง ไม่ใช่การวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานหรือเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน
4. การประเมินรายทางวัดความก้าวหน้าการเรียนรู้ในระหว่างกระบวนการสอน และผลการประเมินรายทางจะถูกนำมาใช้เพื่อแจ้งการปรับการเรียนการสอน แนวปฏิบัติการสอน และการสนับสนุนทางวิชาการ
5. การประเมินเชิงสรุปประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการประเมินเชิงสรุปจะบันทึกระดับความสามารถของนักเรียน ณ จุดเวลาที่กำหนด
6. มีการติดตามและรายงานความก้าวหน้าและความสำเร็จทางวิชาการแยกจากนิสัยการทำงาน ลักษณะนิสัยและพฤติกรรม เช่น การเข้าเรียนและการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน
7. ผลการเรียนรู้จะสื่อสารความก้าวหน้าและความสำเร็จในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนและครอบครัว และใช้เกรดเพื่ออำนวยความสะดวกและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้
8. นักเรียนจะได้รับโอกาสมากมายในการปรับปรุงงานของตนเมื่อไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง
9. นักเรียนสามารถแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการเรียนรู้ได้หลายวิธีผ่านการประเมินที่แตกต่างกัน ตัวเลือกการเรียนรู้ส่วนบุคคล หรือเส้นทางการเรียนรู้ทางเลือก
10. นักเรียนจะได้รับโอกาสในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้และเส้นทางการเรียนรู้

## องค์ประกอบที่สำคัญของระบบการฝึกอบรมตามความสามารถ : CBT ได้แก่

1. ความสามารถ (สมรรถนะ/กรอบสมรรถนะหรือโมเดลสมรรถนะ) ที่จะบรรลุได้นั้นจะได้รับการระบุ และกำหนดมาตามกระบวนการอย่างดี ผ่านการตรวจสอบและเผยแพร่อย่างละเอียดถี่ถ้วนล่วงหน้า
2. เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเงื่อนไขภายใต้การประเมินความสำเร็จจะมีการระบุไว้อย่างชัดเจนและเผยแพร่ล่วงหน้า (กำหนดจากผลลัพธ์การเรียนรู้)
3. โปรแกรมการเรียนการสอนจัดให้มีการพัฒนาและประเมินผลความสามารถแต่ละอย่างตามที่ระบุไว้ (ในรูปแบบของแผนการเรียนรู้และการประเมินผลตามหลักสูตรสมรรถนะ)
4. เอกสารการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญของความสามารถที่จะบรรลุ จึงต้องได้รับการออกแบบมาโดยละเอียดเพื่อรองรับความเข้าใจและการได้มาซึ่งความรู้และทักษะ
5. วิธีการสอน การฝึกอบรม จะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ โดยมีสมมติฐานว่าผู้เข้าร่วมทุกคนสามารถเชี่ยวชาญความรู้หรือทักษะที่จำเป็นได้หากมีเวลาเพียงพอและใช้วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม
6. ความรู้และทักษะของผู้เข้าร่วมจะได้รับการประเมินก่อนหน้าเมื่อเข้าสู่โปรแกรม (ประเมินคัดกรอง- Prior Learning Assessment : PLA) เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้และทักษะที่น่าพอใจ (ตามเกณฑ์) และอาจได้รับการพิจารณาคัดเลือกโดยเลี่ยงการฝึกอบรมในความสามารถที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์ไปแล้ว
7. การเรียนรู้ ผู้เรียนจะกระทำด้วยตนเอง โดยใช้แนวทางการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นรวมถึงวิธีการ กิจกรรม กลุ่มใหญ่ กิจกรรมกลุ่มเล็ก การศึกษารายบุคคล และฯลฯ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
8. การฝึกอบรมใช้สื่อสนับสนุนที่หลากหลาย เช่น การพิมพ์ โสตทัศนูปกรณ์ และแบบจำลอง (สถานการณ์จำลอง) ที่เน้นไปที่การบรรลุทักษะที่เชี่ยวชาญ
9. การประเมินความสามารถในโมดูลการฝึกอบรม จะนำความรู้และทัศนคติของผู้เข้าร่วมมาพิจารณา แต่ต้องการความสามารถที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งใช้เป็นแหล่งที่มาของหลักฐานเบื้องต้นซึ่งแสดงถึงความสามารถ (Competency Outcome-ผลลัพธ์สมรรถนะ)
10. เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมจะมีความก้าวหน้าผ่านโปรแกรมการสอนในระดับของตนเอง โดยแสดงให้เห็นถึงการบรรลุความสามารถที่กำหนด (ตามผลลัพธ์สมรรถนะที่กำหนด)

**ลำดับต่อไป** จะเสนอตัวอย่างการดำเนินงาน **การพัฒนาความสามารถวิชาชีพตามความสามารถ** ในระยะต่างๆ ทั้ง (3 Phase) ในส่วนที่สำคัญๆ พอสังเขป เพื่อการเรียนรู้ และมองเห็นลำดับของกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากคู่มือการดำเนินงานในระยะต่างๆ ได้จากเอกสาร คู่มือ ฯลฯ

## (ตัวอย่าง) ขั้นตอนการสร้างกรอบ/โมเดลความสามารถวิชาชีพ



### ขั้นตอนสร้างกรอบความสามารถ/สมรรถนะ

ขั้นที่ 1	วิเคราะห์ (ทำความเข้าใจ) องค์กร	-Purpose, Vision , Mission, Value กับความสามารถ
ขั้นที่ 2	จัดกลุ่มและจัดหมวดหมู่ความสามารถ (Grouping and categorizing competencies)	-กำหนดประเภท (Type)/กลุ่ม (Cluster) ความสามารถ
ขั้นที่ 3	กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะในโมเดลความสามารถ (Define Component of Competency Framework)	-กำหนดตามหลักการ/แนวทาง องค์ประกอบสมรรถนะของ กรอบ/โมเดลความสามารถ
	2.1 ชื่อความสามารถ (Title/Name) 2.2 นิยาม/ความหมาย (Definition) 2.3 ปัจจัยสำคัญ (Key Element) 2.4 ระดับความสามารถ (Proficiency Level) 2.5 พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	-กำหนด/เขียน ชื่อความองค์ประกอบ ตามหลักการ/แนวทาง ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีหลายรูปแบบ (ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้) เช่น Bloom's Taxonomy เป็นต้น -ออกแบบการเขียน/สร้างมาตรฐานการวัดเพื่อกำหนด พฤติกรรมที่ยอมรับได้ระดับต่างๆ
ขั้นที่ 4	ตรวจสอบและแก้ไขความสามารถตามความจำเป็น (Validate and revise the competencies as necessary)	-ตรวจสอบการเขียนข้อความ/ประโยค ตามหลักการที่เลือกใช้ เช่น Action Verb เป็นต้น
ขั้นที่ 5	เลือกความสามารถที่จะนำไปใช้ (มีประสิทธิภาพสูงสุดและ สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร)	-เลือกความสามารถที่จะนำไปใช้ตามเป้าหมายการบริหาร ทรัพยากรเชิงกลยุทธ์) -กำหนดวัตถุประสงค์ความสามารถ -กำหนดผลลัพธ์ (Outcome)

## ขั้นที่ 1 ทำความเข้าใจองค์กร (วัตถุประสงค์,วิสัยทัศน์ ฯลฯ)

### STEP 1 – Understand Organization (Purpose)

#### WORKSHOP 1-1 : วิเคราะห์ Purpose, Vision , Mission, Value กับความสามารถ

##### 1.ความสัมพันธ์ของ Purpose, Vision , Mission, Value กับความสามารถ

วัตถุประสงค์	การวางเหตุผลเพื่อการดำรงอยู่ขององค์กรและให้เป็นศูนย์กลางการดำเนินกิจกรรมและวัฒนธรรมขององค์กร	
วิสัยทัศน์-Vision	วิสัยทัศน์-สะท้อนถึงสภาพที่องค์กรต้องการไปให้ถึง	
พันธกิจ-Mission	ภารกิจ-เป็นเครื่องชี้ว่าจะไปถึงสภาพที่ต้องการนั้นอย่างไร	
ค่านิยม-Values	ค่านิยม – เป็นสิ่งกำหนดว่าบุคคลจำเป็นต้องเป็นแบบใด	
สมรรถนะ-Competencies	ความสามารถ-คือ การกำหนดสิ่งที่แต่ละคนต้องกระทำ	
วิเคราะห์องค์กร	<b>วิเคราะห์ความสามารถที่เกี่ยวข้อง</b>	
วิสัยทัศน์-Vision -สะท้อนถึงสภาพที่องค์กรต้องไปให้ถึง จุดที่ต้องการ	คำถาม : องค์กร ต้องการความสามารถที่สำคัญใด เพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้	
	1.....(ตัวอย่าง).... ความสามารถหลัก (Core Competency) 2. ....(ตัวอย่าง)....สมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency) 3. ....(ตัวอย่าง)....สมรรถนะในงาน (Functional Competency) 4. ....(ตัวอย่าง)....สมรรถนะเทคนิค (Technical Competency) 5. ....(ตัวอย่าง).....	
พันธกิจ-Mission -เป็นเครื่องชี้ว่าองค์กรจะไปให้ถึงสภาพ ที่ต้องการนั้นอย่างไร	คำถาม : องค์กร ต้องอาศัยความสามารถใด เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุภารกิจ	
	ภารกิจ	ความสามารถที่ต้องการ
	ภารกิจ-1.....	1. ....
	.....	2. ....
	ภารกิจ-2.....	1. ....
.....	2. ....	
ภารกิจ-3.....	1. ....	
.....	2. ....	
ภารกิจ-4.....	1. ....	
.....	2. ....	
ค่านิยม-Values -เป็นสิ่งกำหนดว่าบุคคลจำเป็นต้องเป็น แบบใด	คำถาม : บุคคล ควรมีคุณลักษณะและความสามารถอย่างไร เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุภารกิจ	
	1.สมรรถนะพื้นฐาน (Foundation Competency)	1. .... 2. ....
	2.สมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ (HR Competency)	1. .... 2. ....
	3.สมรรถนะพฤติกรรม (Behavioral Competency)	1. .... 2. ....
	4.สมรรถนะผู้นำ (Leadership Competency)	1. .... 2. ....
	4.สมรรถนะ.....	1. .... 2. ....

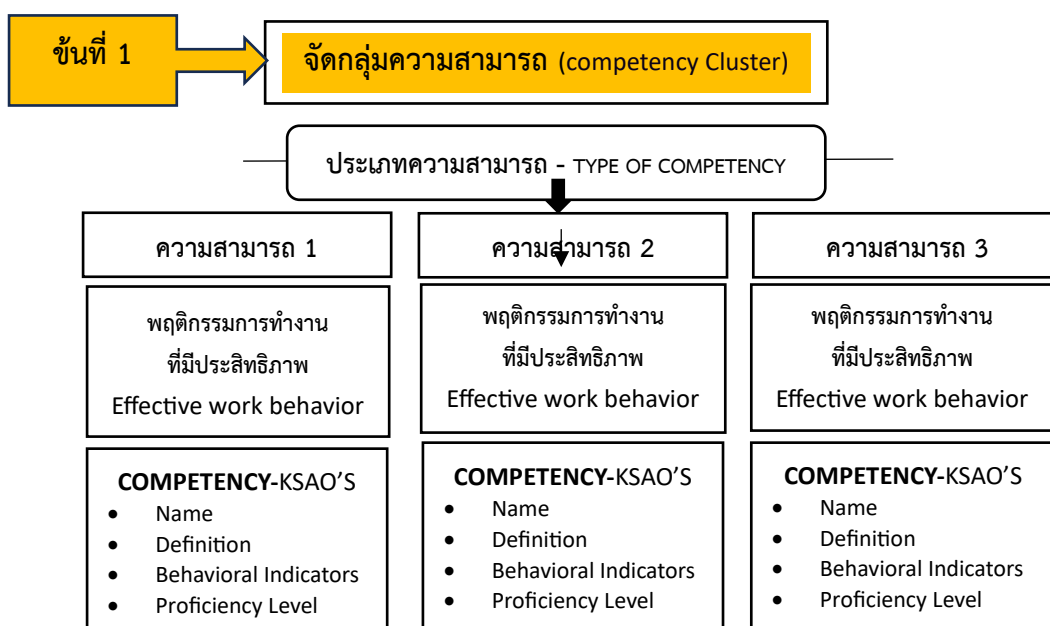
## วิเคราะห์งาน (Job/Task) และสมรรถนะ (Competency)

## จากบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ

กลุ่มงาน (JOB)	งานย่อย (TASK)	ความสามารถที่ต้องการ (KSA)
1. กลุ่มอำนวยการ	1.1 งานบริหารทั่วไป	1.1 .....
	1.2 งานบริหารการเงิน บัญชี และพัสดุ	1.2 .....
	1.3 งานบริหารงานบุคคล	1.3 .....
	1.4 งานบริหารงาน และการควบคุมภายใน	1.4 .....
	1.5 งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานฯ	1.5 .....
	1.6 .....	1.6 .....

## ตัวอย่าง การวิเคราะห์ความสามารถด้านการจัดการ (Management Competencies)

กรอบความสามารถ (COM Framework)	ความสามารถย่อย (Sub-Competency)	พฤติกรรม/ตัวบ่งชี้ (Behavior/Indicators)
สมรรถนะ-1 การวางแผนและ ดำเนินการเชิงกลยุทธ์ (Managerial Competencies)	Sub-com1 กำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ (Establishing objectives)	BI-1 กำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว กลยุทธ์และการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อบรรลุ
		BI-2 ระบุผลที่เป็นไปได้ในระยะสั้นและระยะยาวของการใช้กลยุทธ์ต่างๆ
		BI-3 วิเคราะห์ความเสี่ยง ประโยชน์ และโอกาสของกลยุทธ์ต่างๆ
	Sub-com2 การดำเนินการ ตามกลยุทธ์ (Implementing strategies)	BI-1 ใช้กลยุทธ์ที่เลือกอย่างมั่นใจแม้จะมีอุปสรรคและต่อต้านจากผู้อื่น
		BI-2 ทำงานร่วมกับหน่วยงานฯ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการดำเนินงานและติดตามกลยุทธ์
		BI-3 พิจารณาผลกระทบเพื่อเปลี่ยนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ให้เป็นจริงอย่างชำนาญ
	Sub-com3 รับรู้และจัดการ กับอุปสรรค (Recognizing and dealing obstacles)	BI-1 พิจารณาปัญหาต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อทั้งหน่วยงานอย่างครอบคลุม
		BI-2 ระบุวิธีจัดการหรือใช้ประโยชน์จากปัญหาเหล่านั้นอย่างมีกลยุทธ์
		BI-3 ระบุแนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่และจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อจัดการกับปัญหาเหล่านั้น



## ตัวอย่างการออกแบบ “แบบกำหนดความสามารถ/สมรรถนะ” (Competency Format Design)

### แบบ-ฟอร์ม กำหนดสมรรถนะ

แบบ-ฟอร์ม กำหนดสมรรถนะ กำหนดออกเป็นส่วนๆ ได้แก่ (ดูภาพประกอบ)

<b>ชื่อมิติสมรรถนะ (Competency Dimension)</b> ภาษาไทย..... ภาษาอังกฤษ.....		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">← ส่วนที่ 1</div>
<b>ชื่อสมรรถนะ (Competency Name)</b> ..... (.....) <b>นิยาม : Definition</b> ..... .....เขียนข้อความ นิยามสมรรถนะ ตามหลักการเขียน นิยามสมรรถนะ..... .....(Competency Definition Statement)..... .....		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">← ส่วนที่ 2</div>
<b>KSA</b>	<b>พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ (BEHAVIORAL INDICATORS)</b>	
K	K=Knowledge ความรู้	
K	.....	
S	S=Skill ทักษะ/ความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญ	
S	.....	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">← ส่วนที่ 3</div>
A	A = Attribute คุณลักษณะ,คุณสมบัติ	
A	.....	
C	C + Competence ความสามารถ	
C	.....	

- วิธีการ**
1. **ชื่อมิติสมรรถนะ (Competency Dimension)** -นำมาจากกรอบสมรรถนะที่กำหนดชื่อ มิติสมรรถนะทั้งภาษาไทย-อังกฤษมา ใส่ลงในแบบ/ฟอร์มกำหนดสมรรถนะ
  2. **ชื่อสมรรถนะ (Competency Name)** -ดูจากกรอบสมรรถนะมิติต่างๆ ระบุชื่อสมรรถนะ ทั้งภาษาไทย-อังกฤษมา ใส่ลงในแบบ/ฟอร์มกำหนดสมรรถนะ
  3. **พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ (Behavioral Indicators)** -นำมาจากแหล่งข้อมูลที่รวบรวมจากการ ประชุมปฏิบัติการ หรือเขียนพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ (Competency Behavioral Indicators) ขึ้นตาม หลักการเขียนข้อความสมรรถนะ โดยใช้ Action Verb ตามหลักการของ Bloom’s Taxonomy

## ตัวอย่าง -การกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (ที่เสร็จสมบูรณ์)

## กลุ่มวิชาชีพ ศึกษานิเทศก์ [.....]

คำชี้แจง ปรับแต่งแบบกำหนดสมรรถนะให้สมบูรณ์ (มีเฉพาะส่วนองค์ประกอบที่สำคัญ)

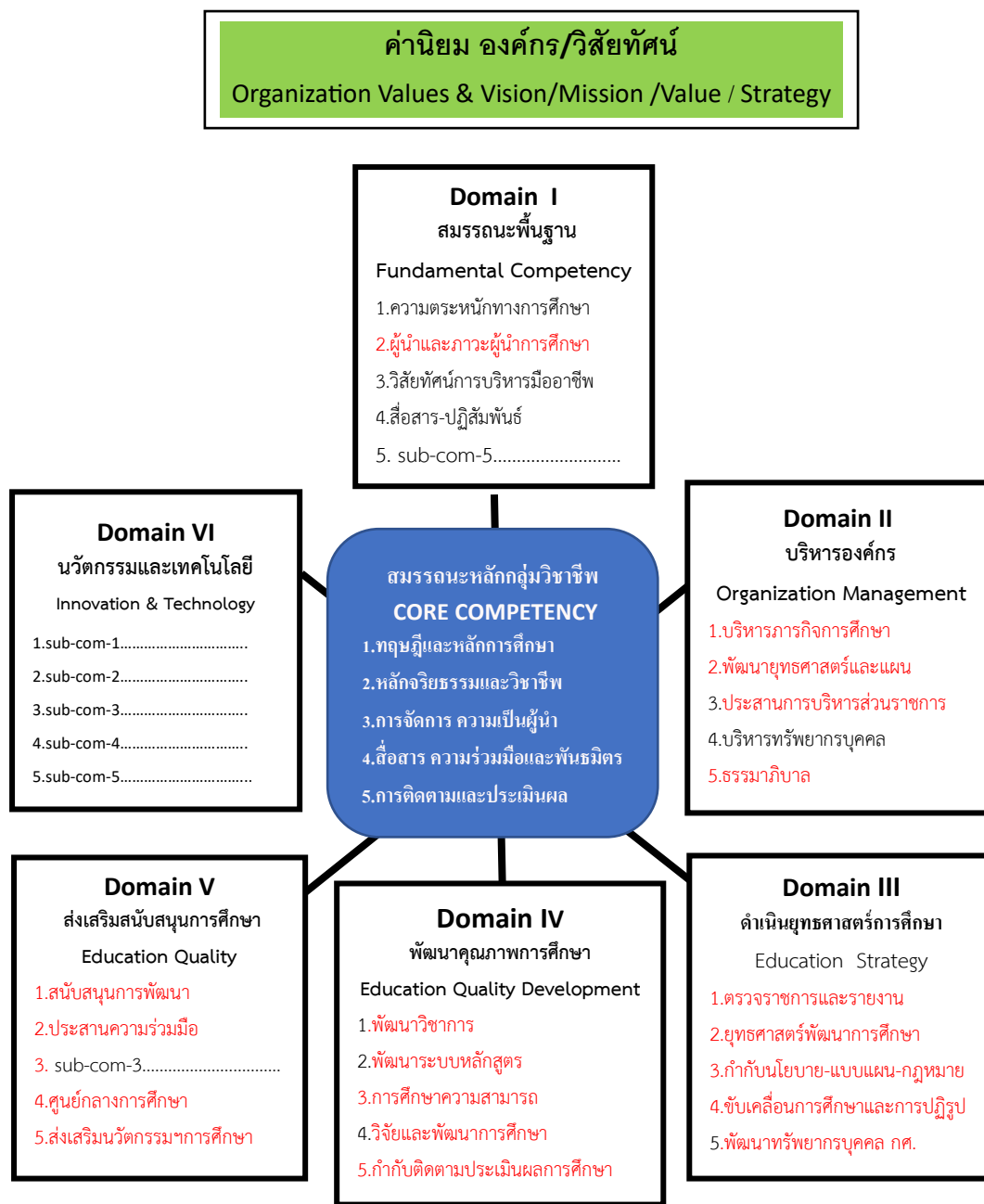
ชื่อมิติสมรรถนะ (Competency Dimension) : มิติการนิเทศการศึกษา : Education Supervision Dimension		
ชื่อสมรรถนะ (Competency Name) นิเทศการศึกษา (Education Supervision Competency) นิยาม : Definition : ความสามารถ/ดำเนินงาน,ส่งเสริมด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจการปฏิบัติงานของตนเองและบุคคลอื่นให้ดีขึ้น /เพื่อประสิทธิภาพการนิเทศการศึกษา องค์ประกอบสำคัญ: 1.พัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญการนิเทศตามมาตรฐานวิชาชีพ Key Element 2.ใช้ทักษะเทคนิคการนิเทศการศึกษา 3.ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้การนิเทศการศึกษา 4.พัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษา		
ระดับ Proficiency Level	KSAC	พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ ( Competency Behavioral Indicators)
ระดับ 1พื้นฐาน Basic	K1	-ถ่ายทอด/องค์ความรู้การนิเทศการศึกษา/แก่สมาชิก
	S1	-วิเคราะห์/องค์ความรู้การนิเทศ/ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ตนเอง
ระดับ 2 ประยุกต์ใช้ Apply	S1	-วางแผน/การนิเทศการศึกษา/ปฏิบัติงานที่รับมอบหมาย
	S2	-นำ/แผนการนิเทศการศึกษา/ปฏิบัติงาน/ ในหน่วยงาน
ระดับ 3 ความสามารถ Competence	S3	-ใช้/เทคนิคการนิเทศการศึกษาอย่างหลากหลาย/ปฏิบัติงานของกลุ่มงาน
	S4	-ใช้เทคนิคการนิเทศการศึกษา/แก่ผู้อื่น/ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร
	A1	- แสดงบทบาท/ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ในงานที่รับผิดชอบ
	A2	- มุ่งมั่น/พัฒนาศักยภาพครู/ในการจัดการเรียนการสอน
ระดับ 4 ชำนาญ Proficiency	C1	-พัฒนา/หลักสูตรสมรรถนะและคู่มือการใช้หลักสูตร /ดำเนินงานในสถานศึกษา
	C2	-ฝึกอบรมสอน-แนะนำ/การพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ/แก่บุคคล องค์กรอื่น
ระดับ 5 เชี่ยวชาญ Expert	C3	-ประเมินผล/วิสัยทัศน์ แนวโน้ม/เพื่อการนิเทศการศึกษาที่เป็นเลิศ
	C4	-นำ/ผลการประเมินการนิเทศแนวใหม่/ดำเนินงานเป็นแบบอย่างที่ดี -เสนอผลงาน/สร้างวัฒนธรรมการนิเทศการศึกษา/เป็นที่ประจักษ์ในวงการศึกษา

หมายเหตุ นำสมรรถนะจากกรอบสมรรถนะ(ทุกมิติ) ทุกสมรรถนะมากำหนดรูปแบบสมรรถนะ จะได้สมรรถนะที่มีตัวบ่งชี้ ตามจำนวนที่ต้องการ ( จำนวนสมรรถนะ x จำนวนรายการ (KSA) )



(ตัวอย่าง) โมเดลสมรรถนะวิชาชีพ

(Professional Competency-Model : กลุ่มวิชาชีพ )



หมายเหตุ สมรรถนะทุกรายการ จะถูกกำหนด “ผลลัพธ์สมรรถนะ -Competency Outcome”



ต่อไป.....(ตัวอย่าง) ขั้นตอนระยะที่ 2 (PHASE II) การสร้างระบบการฝึกอบรมความสามารถวิชาชีพ