

## การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ ตอนที่ 5 Competency Based Professional Development

ดร. ชัชวรินทร์ ขวณวัน ข้าราชการบำนาญ  
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2567

### ระยะที่ 2 (PHASE II) ระบบการพัฒนาวิชาชีพ (กระบวนการฝึกอบรมตามความสามารถ)

#### 5.1 การวิเคราะห์โมเดลสมรรถนะวิชาชีพกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้

จากกระบวนการระยะที่ 1 เมื่อกำหนดสมรรถนะวิชาชีพของกลุ่มวิชาชีพแล้ว สมรรถนะจะถูกจัดทำเป็นมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพโดยอ้างอิงกับมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพแห่งชาติ และนำไปสู่การจัดทำโมเดลสมรรถนะวิชาชีพของกลุ่มวิชาชีพเป้าหมาย ส่วนสำคัญในโมเดลสมรรถนะวิชาชีพที่จะนำมาใช้ประโยชน์ คือ **พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ** ที่จะถูกนำมากำหนดเป็น “**ผลลัพธ์สมรรถนะ (Competency Outcome)**” โดยการวิเคราะห์จากพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ (BI : Behavioral Indicators)



**หมายเหตุ** ต้องทำการวิเคราะห์กำหนดผลลัพธ์สมรรถนะ ก่อนเข้าสู่ระยะที่ 2 (PHASE II) ระบบการฝึกอบรม  
ความสามารถวิชาชีพ

**หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ กลุ่ม.....**  
**แนวทางปฏิบัติ** นำพฤติกรรมบ่งชี้ มากำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้

หน่วยสมรรถนะ (UNIT OF COMPETENCY)	รหัส SUD-1	มิติที่ ..... สมรรถนะ.....		
หลักสูตร (COURSE)	รหัส SUD-1-01	หลักสูตร.....		
โมดูล (MODULE)	รหัส SUD-1-01	โมดูล.....		
ระดับ สมรรถนะ (Proficiency Level)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Competency Behavioral Indicator)	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย การเรียนรู้สมรรถนะ (Competency Objective)	KSAC	ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Training/Learning Outcome)
Basic	CBI-1	1.แสดงออกถึงพฤติกรรม ปฏิบัติงาน ในบทบาทหน้าที่ตนเอง	K	TLO-1
	CBI-2		S	TLO-2
Apply	CBI-3		S	TLO-3
	CBI-4		S	TLO-4

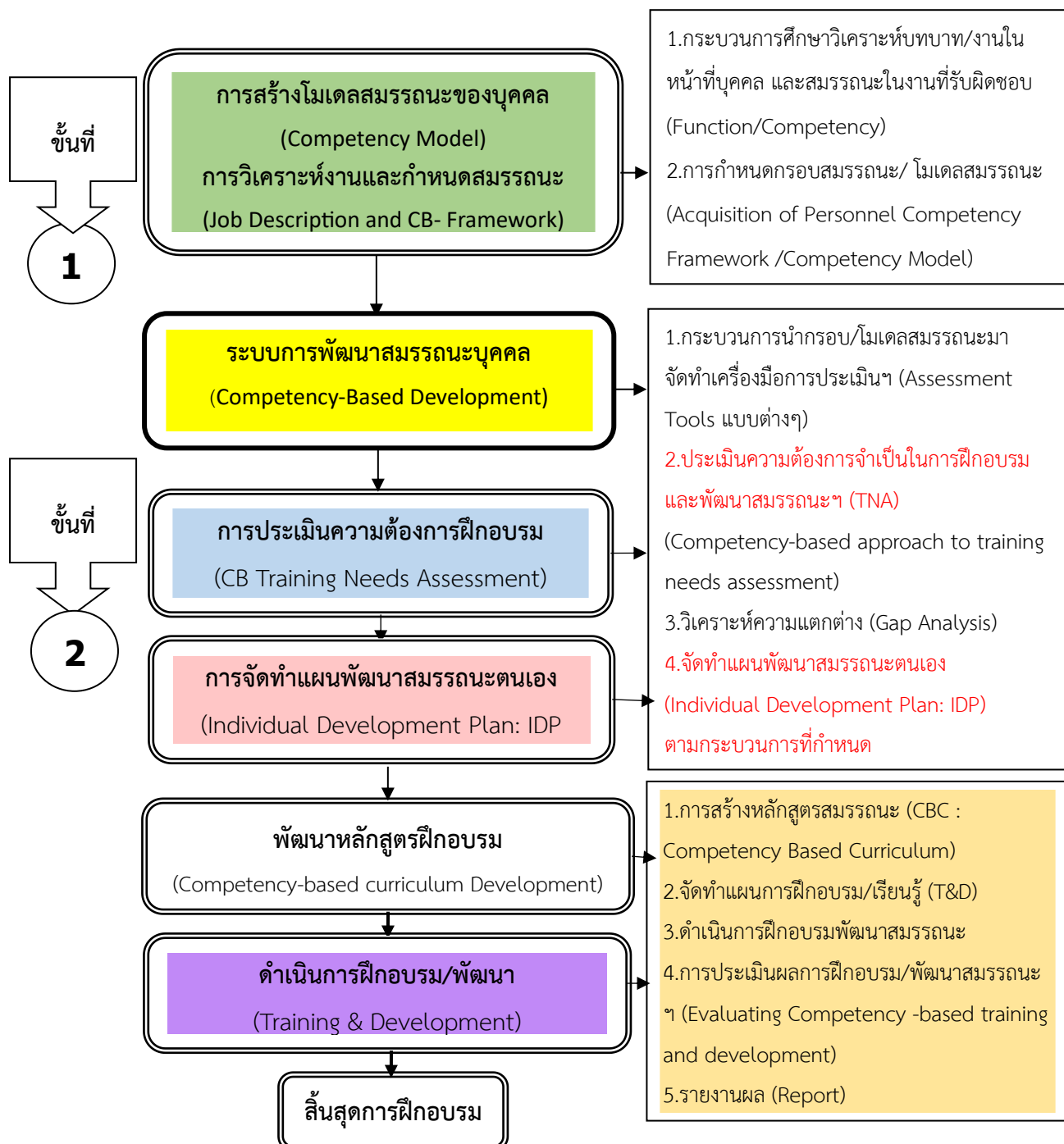
Competence	CBI-5	2.แสดงออกถึงพฤติกรรม ปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม หรือองค์กร	S	TLO-5
	CBI-6		S	TLO-6
	CBI-7		A	TLO-7
	CBI-8		A	TLO-8
Proficiency	CBI-9	3.แสดงออกถึงพฤติกรรม ปฏิบัติงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ	C	TLO-9
	CBI-10		C	TLO-10
Expert	CBI-11	หรือสังคมโดยรวม	C	TLO-11
	CBI-12		C	TLO-12

**พฤติกรรมบ่งชี้ (CBI) หรือเป้าหมายสมรรถนะ (CO) คือ พฤติกรรมการปฏิบัติที่คาดหวังจะให้ มี/ทำได้**  
**ผลการเรียนรู้ (TLO) คือ สมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติที่กำหนดให้ต้องมี/ทำได้** ในการฝึกอบรมพัฒนา  
 ตัวอย่าง

หน่วยสมรรถนะ (UNIT OF COMPETENCY)		รหัส SUD-1 มิติที่ 1 สมรรถนะพื้นฐาน (Fundamental Competency)		
หลักสูตร (COURSE)		รหัส SUD-1-01 การสร้างความตระหนักรู้ต่อผู้รับบริการ (Raising awareness of customers)		
โมดูล (MODULE)		รหัส SUD-1-01 การสร้างความตระหนักรู้ต่อผู้รับบริการ (Raising awareness of customers)		
วัตถุประสงค์ การเรียนรู้	ประเภท. /ระดับมาตรฐาน	สมรรถนะประกอบ	KSAC	ผลลัพธ์การเรียนรู้ LEARNING OUTCOMES
1.แสดงออกถึง พฤติกรรมตนเอง เพื่อให้บริการ ลูกค้า	ชำนาญการ 1-2	ศึกษา/อธิบาย - study/Explain วิเคราะห์ (Analysis) ระบุ (Identify) สังเคราะห์ (Synthesis)	K	-อธิบาย ความสัมพันธ์งานตนเองกับความต้องการของผู้รับบริการ
			S	-วิเคราะห์ เป้าหมายงานในบทบาทหน้าที่เพื่อสื่อสารแก่ผู้รับบริการ
			S	-ระบุ เป้าหมายการให้บริการงานการศึกษา
			S	-สรุป การสังเคราะห์สารสนเทศเพื่อวางแผนให้บริการ
2.แสดงออกถึง พฤติกรรม ให้บริการลูกค้า ที่ เป็นประโยชน์ต่อ กลุ่มหรือองค์กร	ชำนาญการพิเศษ 3	กำหนด(Define) ระบุ (Identify) โน้มน้าว (Persuade) เสนอแนะ (Suggest) แสดง (Demonstrate)	S	-กำหนด ประเด็นชี้แจงงานที่รับผิดชอบแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
			S	-ระบุ แนวทางประสานความร่วมมือกับผู้ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
			A	-แสดง วิธีการโน้มน้าวผู้อื่นร่วมมือสนับสนุนการบริการการศึกษา
			S	-เสนอ แนวทางการมุ่งมั่นตอบสนองผู้รับบริการการศึกษา
3.แสดงออกถึง พฤติกรรม ให้บริการลูกค้า ที่ เป็นประโยชน์ต่อ วิชาชีพหรือสังคม โดยรวม	เชี่ยวชาญ 4	อภิปราย/นำเสนอ (Discuss/Present) แนะนำ (Suggest)	C	-มีส่วนร่วม กำหนดแนวทางประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ
			C	-อภิปราย การให้คำปรึกษาแนะนำการส่งเสริมการศึกษาแบบมืออาชีพ
	เชี่ยวชาญพิเศษ 5	วิเคราะห์ ประเมิน (Analysis/Assess) อภิปราย/นำเสนอ (Discuss/Present)	C	-อภิปราย การวิเคราะห์และคาดการณ์ปัญหากับผู้รับบริการ
			C	-เสนอ อภิปรายร่วมกับผู้รับบริการแสวงหาวิธีส่งเสริมแก้ไขงานบริการ

## 5.2 กำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้วยการฝึกอบรม

### แผนภูมิกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลตามแนวทางสมรรถนะ (Competency-Based Training and Assessment System : CBTAS)





1.3 การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง (Individual Development Plan : IDP) เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามวิธีการที่กำหนด

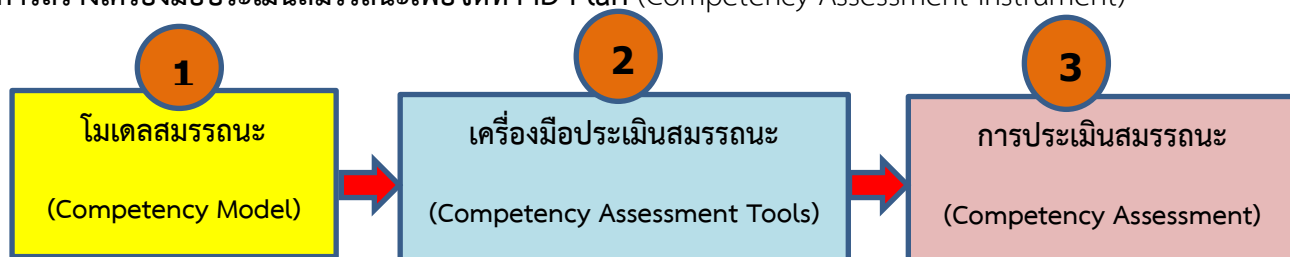
## 2.การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (Competency Based Training Curriculum)

2.1 นำผลลัพธ์สมรรถนะ (Outcome) และหรือ ผลการประเมินสมรรถนะ เข้าสู่กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ตามกระบวนการสร้างหลักสูตรสมรรถนะ : CBC (ศึกษารายละเอียดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ)

3.ดำเนินงานฝึกอบรม (Training) ตามขั้นตอน กระบวนการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของ โครงการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ (CBT Project) ,จัดทำคู่มือการดำเนินงานฝึกอบรม, (CBT Implementation Manual) , คู่มือการฝึกอบรม (Trainee Training Manual) คู่มือการประเมินผล (Training Assessment Manual) และหรือคู่มือประกอบอื่นๆที่จำเป็น และรายงานผลการฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดกระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพ

**หมายเหตุ** ในกระบวนการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ ต้องมีการออกแบบเครื่องมือ แบบประเมิน และหรือแบบคู่มือดำเนินงานหลายๆด้าน (ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจึงต้องศึกษาจากคู่มือการดำเนินงานฝึกอบรมอย่างละเอียดก่อนดำเนินงาน) ในข้อเขียนนี้เสนอตัวอย่าง

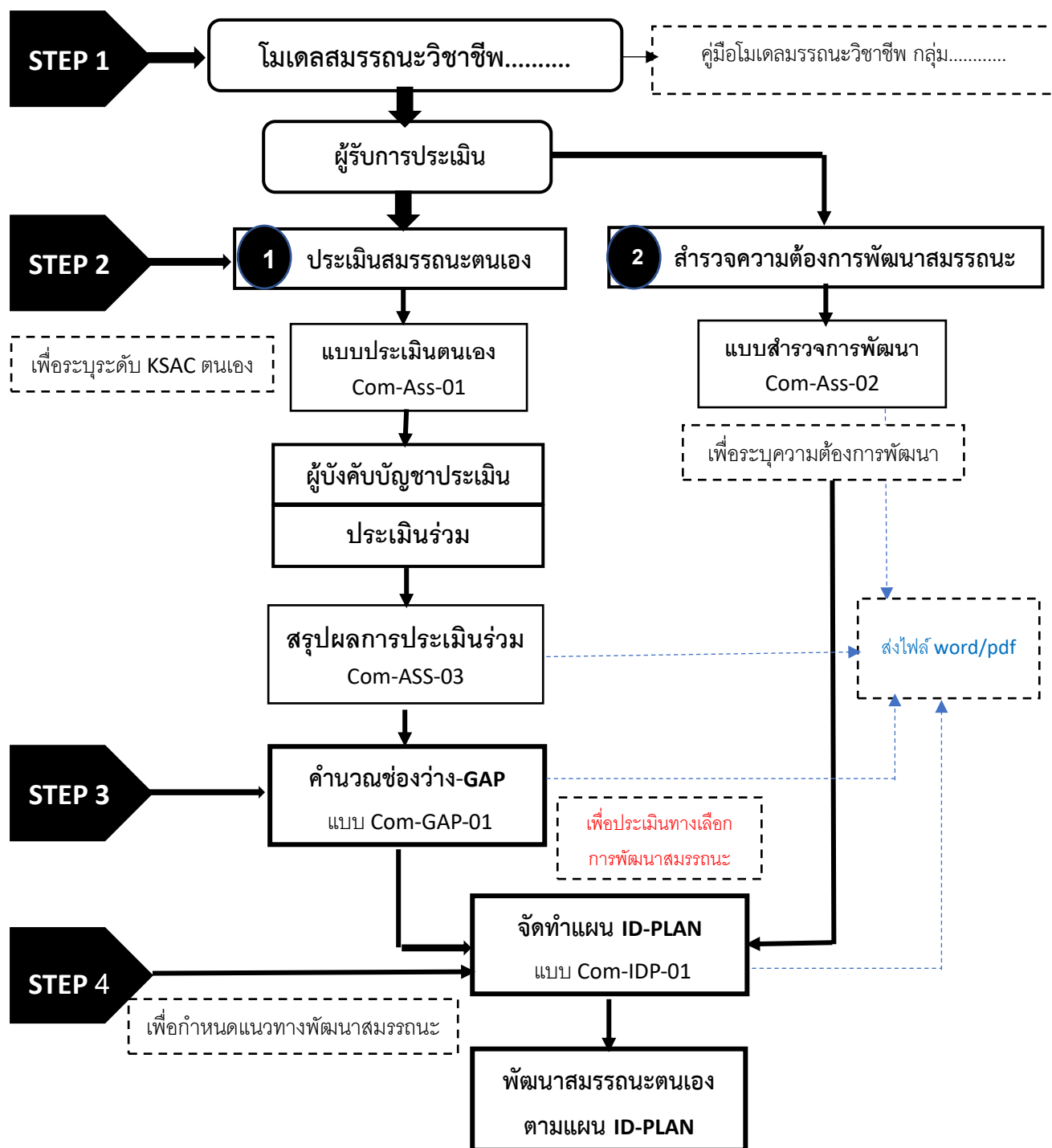
การสร้างเครื่องมือประเมินสมรรถนะเพื่อจัดทำ ID Plan (Competency Assessment Instrument)



เครื่องมือหรือแบบประเมินสมรรถนะ (Competency Model Assessment Instrument)

เครื่องมือหรือแบบประเมินสมรรถนะ คือ การออกแบบเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะบุคคลก่อนเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบระดับ KSAC พื้นฐานและเพื่อการนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะตนเองหรือการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หรือเพื่อการจัดกลุ่มผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมตามระดับสมรรถนะที่ประเมินก่อน โดยนำโมเดลสมรรถนะ (รายการตัวบ่งชี้สมรรถนะ) ที่กำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดครบถ้วนแล้ว มาจัดทำเป็นแบบประเมิน (ในที่นี้เน้นแบบประเมินแบบ Rating Scale) มีเกณฑ์การวัดระดับ ตามค่ามาตรฐานที่กำหนด และมีขั้นตอนการประเมินสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา (ดูแผนภูมิและแบบประเมินสมรรถนะประกอบ) ดังนี้

## แผนภูมิขั้นตอนการประเมินสมรรถนะเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา



## (ตัวอย่าง) แบบประเมินสมรรถนะตนเอง (Self-Assessment)

แบบ COM-ASS-01

## COMPETENCIES SELF ASSESSMENT

จังหวัด	ตำแหน่ง .....
.....	ชื่อ.....นามสกุล.....

**คำชี้แจง** แบบประเมินสมรรถนะสำหรับ ..... ที่ครอบคลุมโมเดลความสามารถ ... มิติ เป็นเครื่องมือประเมินแบบออนไลน์ 180° ที่ให้ท่านสามารถเรียนรู้และประเมินสมรรถนะตนเอง ตามที่เป็นจริง โดยตอบภายในบริบทขององค์กร บทบาทและสภาพแวดล้อมการทำงานปัจจุบัน

**คำแนะนำ** ให้ทำเครื่องหมาย × ลงบนตัวเลขที่เลือกตอบ ใน 2 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ประเมินตนเอง:ให้รอง-ศจ.ประเมินความสามารถตนเองปัจจุบันว่า อยู่ใน “ระดับใด” ด้านที่ 2 ผ.ประเมิน: ให้ ผ.ประเมินความสามารถของผู้รับประเมินปัจจุบันว่า อยู่ใน “ระดับใด”	ด้านที่ 1					ด้านที่ 2				
	ประเมินตนเอง					ศจ.ประเมิน				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	พื้นฐาน	ระดับกลาง	ก้าวหน้า-สูง	มืออาชีพ	ขั้นยอด	พื้นฐาน	ระดับกลาง	ก้าวหน้า-สูง	มืออาชีพ	ขั้นยอด
<b>มิติที่ 1 ความสามารถหลัก-CORE COMPETENCY</b>	<b>ด้านที่ 1</b>					<b>ด้านที่ 2</b>				
<b>1.ความสามารถเป็นตัวแทน - ความสามารถเป็นตัวแทนในนามขององค์กรที่ดำเนินงานการศึกษาจังหวัด</b>										
1.1 พัฒนาสมรรถนะการเป็นตัวแทนทั้งด้านแนวคิด สังคม และการปฏิบัติงาน	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.2 ใช้ทักษะที่จำเป็นสนับสนุนผู้อื่นและช่วยให้ผู้รับบริการบรรลุความต้องการ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.3 แสดงบทบาทตัวแทนองค์กรโดยฉันทามติของกรรมการหรือหน่วยงานกำกับดูแลอื่น ๆ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
<b>ค่าเฉลี่ย (สมรรถนะ)</b>	คะแนนรวม/3 =					คะแนนรวม/3 =				

## แบบรวมคะแนนการประเมินสมรรถนะ

จังหวัด..... ชื่อ.....

มิติสมรรถนะ	ด้านที่ 1 คะแนน		ด้านที่ 2 คะแนน		ผลประเมินเฉลี่ย (1+2)/2
	ตนเองประเมิน		ศจ.ประเมิน		
มิติที่ 1 ความสามารถหลัก-CORE COMPETENCY	คะแนนมิติรวม/5 =	.....	คะแนนมิติรวม/5 =	.....	.....
1.ความสามารถเป็นตัวแทน	รวม/3 =	.....	รวม/3 =	.....	.....
2.การมีปฏิสัมพันธ์	รวม/3 =	.....	รวม/3 =	.....	.....
3.บริการการศึกษา	รวม/3 =	.....	รวม/3 =	.....	.....
4.ความเป็นมืออาชีพ	รวม/3 =	.....	รวม/3 =	.....	.....
5.ความหลากหลาย	รวม/3 =	.....	รวม/3 =	.....	.....

## แบบคำนวณช่องว่างสมรรถนะ (GAP)

จังหวัด.....ชื่อ.....

มิติสมรรถนะ	สมรรถนะที่เป็นจริง				[1] คะแนน ประเมิน จริง (A+B/100)	[2] ค่าคะแนน มาตรฐาน สมรรถนะ	ค่า ช่องว่าง GAP +/- [1]-[2]	จัดลำดับ นำค่า - ไปจัดทำ IDPS
	A ประเมินตนเอง		B ผบ.ประเมิน					
	สัดส่วน : a=40 %		สัดส่วน : b=60 %					
	คะแนน ประเมิน	รวม A axa1 a1 (40Xa1)	คะแนน ประเมิน	รวม B bxb1 b1 (60Xb1)				
<b>มิติที่ 1 ความสามารถหลัก</b> CORE COMPETENCY	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
1.ความสามารถเป็นตัวแทน	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
2.การมีปฏิสัมพันธ์	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
3.บริการการศึกษา	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
4.ความเป็นมืออาชีพ	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
5.ความหลากหลาย	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	
<b>สรุป มิติที่ 1</b> สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยนำไปจัดทำ ID-Plan คือ	ลำดับที่ 1 .....				มีค่า GAP =.....			
	ลำดับที่ 2 .....				มีค่า GAP =.....			
	ลำดับที่ 3 .....				มีค่า GAP =.....			

## (แบบฟอร์ม) แผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง

IDPs-INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN

COM-IDP-01

รหัส.....	ชื่อ-สกุล .....	ตำแหน่ง.....ระดับ.....		
หน่วยงาน.....	หน้าที่หลัก .....			
<b>ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)</b>				
วัตถุประสงค์การพัฒนา สมรรถนะ (GOAL : KSA/Competency ) ที่ได้ปรึกษา/ผ่านการประเมินจาก ผบ./ กก.ประเมินแล้ว	เป้าหมายการพัฒนา (Objective /Target/Action) วิธีการ/กิจกรรมการพัฒนา (เลือก-ตัวอย่างจากกรอบด้านล่าง)	หลักฐานความสำเร็จ (Evidence : Action is Complete)	วันที่คาดว่าจะ ดำเนินการ (Action Date)	ทรัพยากรสนับสนุน (Support Resource)
GOAL 1 : สมรรถนะ ..... .....	1.เพื่อ..... .....	[.....]..... .....	...../...../.....	.....



**การออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ**  
**การออกแบบโมดูล / หัวข้อวิชา (Module/Content Design)**

หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ .....		หลักสูตรมิติที่ 1 -สมรรถนะพื้นฐาน (Fundamental Competency)
<b>ส่วนที่ 2 รายละเอียดโมดูล (Module Outline)</b>		
1.โมดูล (Title)	<b>โมดูลที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร</b> (Human Resource and partners Development)	รหัส SUD-01-04
2.ระยะเวลา : (Nominal Duration)	3.0 ชั่วโมง	ระดับสมรรถนะ 2-4
3.คำอธิบายโมดูล (Description)	โมดูลนี้ออกแบบเพื่อฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่.....	
4.วัตถุประสงค์ (Objective)	เมื่อสิ้นสุดการอบรมโมดูลนี้ ผู้อบรมแสดงสมรรถนะพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร ดังนี้ 1.แสดงสมรรถนะในงาน/บทบาทหน้าที่ตนเอง 2.แสดงสมรรถนะที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร 3.แสดงสมรรถนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ/สังคม	
5.ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Training Outcome) เมื่อสำเร็จการอบรมพัฒนาโมดูลนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแสดงผลลัพธ์สมรรถนะ ดังนี้		

ประเภท	ระดับ สมรรถนะ	ผลลัพธ์การเรียนรู้ Training Learning Outcome
ชำนาญการ		-ระบุงค์ความรู้สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร -อภิปรายวิธีการสื่อสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อรองรับวิชาชีพ
	2	-กำหนดเป้าหมายการทำงานเพื่อพัฒนาจุดอ่อนของบุคคลในทีม -แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางพัฒนาฯ ร่วมกับสมาชิกและพันธมิตรองค์กร
ชำนาญการพิเศษ	3	-กำหนดแนวทางแผนงานโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับพันธมิตรที่มีประสิทธิผล -ระบุวิธีการกำหนดแผนการพัฒนาสอดคล้องกับกลยุทธ์ผลลัพธ์กลุ่มและองค์กร -สรุปแนวทางสร้างความตระหนักและมีส่วนร่วมพัฒนาแก่บุคคลและพันธมิตร -อภิปรายเทคนิคสร้างความสัมพันธ์ทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมระหว่างบุคคลและพันธมิตร
เชี่ยวชาญ	4	-เสนอกิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์และรักษาความเป็นพันธมิตรที่ดีกับแผนกอื่น ๆ -เสนอวิธีการให้คำปรึกษา การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตรแบบมืออาชีพ
เชี่ยวชาญพิเศษ	4	-สรุปแนวทางประเมินผลปรับปรุงศักยภาพการพัฒนา ให้บรรลุความคาดหวัง -เสนอแผนงานโครงการพัฒนาบุคคลฯ ให้ทำงานบรรลุศักยภาพรองรับภารกิจองค์กร

6. เนื้อหา (CONTENT)				
รหัส	เนื้อหา Content	ชั่วโมง (Nominal Duration)		
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ	รวม
CON-04-01	1.การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร-นิยาม ความหมาย	0.30	0.30	1.0
CON-04-02	2.หลักการ แนวคิด กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร	0.30	0.30	1.0
CON-04-03	3.บทบาทของศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร	0.30	0.30	1.0
	รวมทั้งสิ้น	1.30	1.30	3.0

## 7. แผนการอบรม (Registration and inauguration)

CON-04-01 1.การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร				
กิจกรรม (Process)		วิธีการ (Method)	เวลา (Time)	วัสดุ-อุปกรณ์ (Materials)
1.นำอภิปรายนิยาม ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร		อภิปรายกลุ่ม	15 นาที	ตามความเหมาะสม
2.อภิปรายกลุ่ม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร		ศึกษาเอกสาร/ระดมสมอง อภิปรายกลุ่ม	30 นาที	เอกสารความรู้
3 สรุประเบียบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตรในบทบาทของ.....		ประชุมกลุ่ม และสรุปประเด็นสำคัญ	15 นาที	ตามความเหมาะสม

CON-04-02 2.หลักการ แนวคิด กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์				
กิจกรรม (Process)		วิธีการ (Method)	เวลา (Time)	วัสดุ-อุปกรณ์ (Materials)
1.นำเสนอหลักการ แนวคิด กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร		อภิปราย	10 นาที	ตามความเหมาะสม
2.จัดกลุ่มอภิปรายเสนอแนวทางและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร		แบ่งกลุ่มปฏิบัติ	30 นาที	ใบงาน
3.กลุ่มสรุประเบียบกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร		ประชุมกลุ่มระดมสมอง และนำเสนอแนวคิดกลยุทธ์	20 นาที	ใบงานนำเสนอ กลยุทธ์

CON-04-03 3.บทบาทในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร				
กิจกรรม (Process)		วิธีการ (Method)	เวลา (Time)	วัสดุ-อุปกรณ์ (Materials)
1.ป้อนคำถาม .....ควรแสดงบทบาทอย่างไร ในการนำหลักการแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตรไปสู่การปฏิบัติ		อภิปรายกลุ่ม	10 นาที	ตามความเหมาะสม
2.รับฟังความคิดเห็นในเชิงเหตุ-ผล การแสดงบทบาท.....ต่อการกำหนดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตรไปสู่การปฏิบัติ		คำถาม-คำตอบ	30 นาที	ตามความเหมาะสม

3.ผู้อบรมระดมความคิดและร่วมกันนำเสนอกลยุทธ์ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานตนเองและ ภาพรวม.....ที่ควรสร้างและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตร	ประชุมกลุ่มระดมสมอง และนำเสนอแนวคิด กลยุทธ์	20 นาที	ตามความเหมาะสม
---	---	---------	----------------

### 8. ความคาดหวังจากการฝึกอบรม และการประเมินผล (Training expectation and appraisal)

กิจกรรม (Process)	วิธีการ (Method)	เวลา (Time)	วัสดุ-อุปกรณ์ (Materials)
1.ตอบคำถาม ..... แสดงออกถึงสมรรถนะการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตรอย่างไร?	Question -answer	5	Questionnaire 1
2.ตอบคำถาม .....จะกำหนดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตรที่ดีได้อย่างไร ?	Question -answer	5	Questionnaire 2
3.ตอบคำถาม .....จะมีกลยุทธ์ส่งเสริมวิชาชีพ..... ให้ความสามารถจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพันธมิตรที่สามารถวัดประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมอย่างไร ?	Question -answer	5	Questionnaire 3

(ตัวอย่าง) แบบประเมินการเขียนรายงานการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง  
(สำหรับคณะกรรมการประเมินผล)

แบบ SUD-SS-01

ชื่อผู้เข้ารับการอบรม : .....						รหัสประจำตัว.....	
หลักสูตร	การฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ.....					รหัส SUD-01	
ชื่อเรื่อง	รายงานการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง					รหัส SUD-SS-01	
ระยะเวลา	วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....					ระดับสมรรถนะ : 4	
การประเมินสรุปผลการศึกษาดูงาน							
สมรรถนะ	องค์ประกอบ					คะแนน	
	รูปเล่ม	ความครอบคลุมเนื้อหา	ความสอดคล้องบทบาท ศน.	ความใส่ใจ	ความประยุกต์ใช้	รวม	
คะแนน	10	10	10	10	10	50	
ส่วนที่ 1 บทนำ-หลักการ							
ส่วนที่ 2 สมรรถนะที่ศึกษา							
ส่วนที่ 3 องค์ประกอบ							
ส่วนที่ 4 การประยุกต์ใช้							
ส่วนที่ 5 แหล่งอ้างอิง							

ความคิดเห็น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีสมรรถนะการเขียนรายงานการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระดับ

คะแนนประเมิน	1-20	21-30	31-40	41-50
1.ความพึงพอใจ	[ ] ไม่พึงพอใจ		[ ] พึงพอใจ	
2.ระดับสมรรถนะ	1	2	3	4

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน  
...../...../.....

หมายเหตุ แบบ (ฟอร์ม) ต่างๆ ออกแบบให้สอดคล้องกับ หัวข้อสมรรถนะและเนื้อหาการฝึกอบรม.

### บทวิเคราะห์

ในระยการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ระยะที่ 2 การสร้างระบบการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ มีการปฏิบัติที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน ขั้นตอนต่างๆมีรายละเอียดที่ต้องดำเนินงานตามหลักการที่กำหนด เช่น เริ่มจาก การวิเคราะห์สมรรถนะของกลุ่มวิชาชีพที่ต้องการพัฒนา จะต้องกำหนดเป็นมาตรฐานสมรรถนะโดยอิงจากมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพของกลุ่มวิชาชีพที่มีอยู่ เช่น มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพแห่งชาติ มาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพของกลุ่มที่ต้องการ เช่น มาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครู มาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพผู้บริหาร ฯลฯ นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์กำหนดเป็นโมเดลสมรรถนะวิชาชีพเฉพาะของกลุ่มวิชาชีพที่ต้องการพัฒนา เพื่อกำหนด **ผลลัพธ์สมรรถนะ** (Competency Outcome) ตามหลักการของ Bloom's Taxonomy นำไปสู่การจัดทำหลักสูตร แผน-กิจกรรมการฝึกอบรมและการประเมินผลการเรียนรู้ จากตัวอย่างที่นำเสนอข้างต้นเป็นตัวอย่างเพียงบางส่วนที่ผู้เขียนได้เคยเป็นวิทยากรฝึกอบรมแก่กลุ่มวิชาชีพทางการศึกษาเท่านั้น ยังมีรายละเอียดที่ผู้จัดการฝึกอบรมต้องดำเนินงานอีกมาก ซึ่งสามารถศึกษาเรียนรู้ได้จากคู่มือต่างๆที่เกี่ยวข้อง ในระยะนี้ เพื่อให้ผู้ดำเนินงานฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในระบบและกระบวนการไปในทิศทางเดียวกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องกำหนด **โครงการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ** มีการจัดทำ **คู่มือการดำเนินงานฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ** (สำหรับผู้จัดการ/ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม) และ **คู่มือการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ** (สำหรับผู้เข้ารับการอบรม) โดยละเอียด ที่สำคัญคือ **คู่มือการประเมินผลการเรียนรู้สมรรถนะวิชาชีพ** (Formative Assessment) ที่จำเป็นต้องมีรายละเอียดทุกขั้นตอน ทั้งเกณฑ์ การให้คะแนน การตัดสินผล และอื่นๆ ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ.

.....