

การจัดการศึกษาตามความสามารถ ตอนที่ 6

Competency-Based Education

ดร. ชัชกรินทร์ ขวณวัน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2567

ระบบที่ 3 (PHASE III) ระบบการประเมินการฝึกอบรมตามความสามารถ

ระบบการประเมินการฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT evaluation system) คือ ระบบการประเมินผลที่เป็นหัวใจของระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถทั้ง 3 ระยะ ที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินความสำเร็จการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ การฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถ (Competency Based Training and Assessment) มีเป้าหมายสำคัญ คือ การสร้างบุคลากรที่มีความสามารถโดยจัดให้มีการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการระบุความสามารถที่ต้องทำให้สำเร็จ กำหนดวิธีการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อการบรรลุเป้าหมายและสร้างเครื่องมือการประเมินที่ถูกต้องและเชื่อถือได้เพื่อประเมินความสำเร็จ โดยรวม การประเมิน หมายถึง “กระบวนการรวบรวมหลักฐานและตัดสินว่ามีความสามารถหรือไม่ เพื่อยืนยันว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดในสถานที่ทำงาน ตามที่ระบุไว้ในชุดการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่ได้รับการรับรอง เทคนิคการฝึกอบรมในปัจจุบันกำหนดให้ต้องมีการประเมินการฝึกอบรมโดยการประยุกต์ใช้แนวทางที่ยึดตามสมรรถนะ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่คาดหวังของบุคลากร เพื่อใช้สนับสนุนการพัฒนาการประเมินที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรเข้าใจเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานในบทบาทและยังมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามมาตรฐานอีกด้วย องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถ ได้แก่ 1.ข้อกำหนดการฝึกอบรม ที่อธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รายการงานฝึกอบรมและข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตามเมื่อออกแบบการฝึกอบรม 2. แผนการประเมิน ที่ให้กระบวนการและเครื่องมือรวบรวมหลักฐานที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ในขั้นตอนต่างๆ ระหว่างการฝึกอบรม, 3.แผนการฝึกอบรม ที่อธิบายการฝึกอบรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุสมรรถนะ 4.เอกสารการฝึกอบรมและการประเมินและทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมและการประเมิน และ 5. รายงานผลการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรม เป็นต้น

ในข้อเขียนนี้ จะนำเสนอและยกตัวอย่างการประเมินที่สอดคล้องกันในระยะที่ 2 กระบวนการฝึกอบรม และระยะที่ 3 การประเมินการฝึกอบรม สิ่งสำคัญที่องค์กรและผู้จัดการฝึกอบรมต้องจัดให้มี คือ คู่มือการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ กลุ่มวิชาชีพ.... (Competency Based Training Assessment and Evaluation Manual) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานประเมินการฝึกอบรมให้แก่ผู้เกี่ยวข้องหลายด้าน เช่น ผู้บริหารโครงการ วิทยากร คณะกรรมการประเมินผลหลักสูตร คณะกรรมการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะ และอื่นๆ

หลักการฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถ

แนวทางการฝึกอบรมและการประเมินวิชาชีพตามความสามารถ มีหลักการต่อไปนี้:

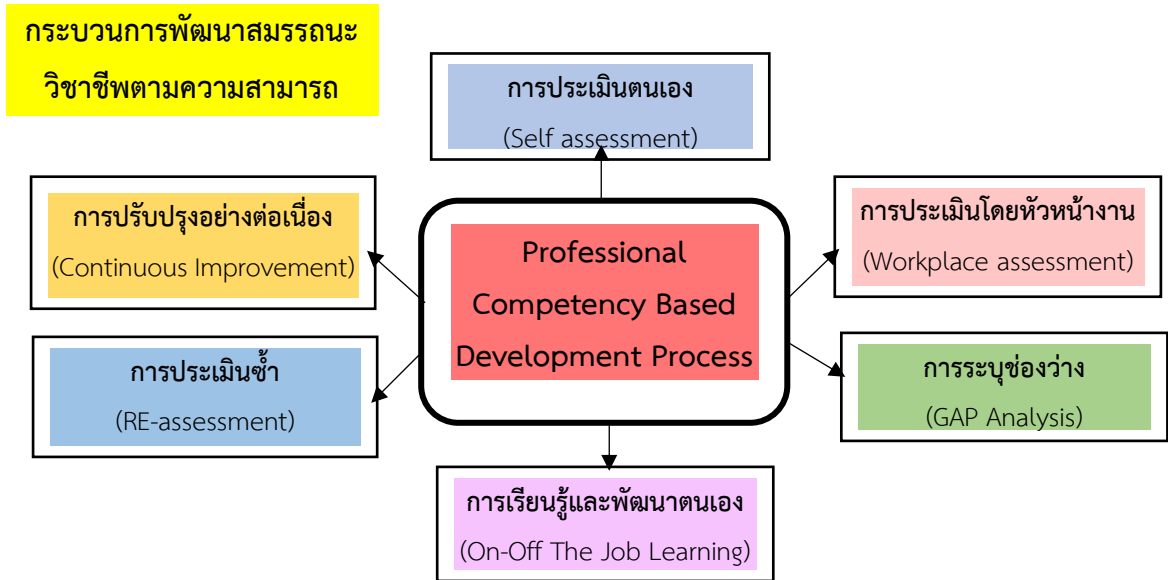
1. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการประเมิน ต้องได้รับการกำหนดไว้อย่างชัดเจนสำหรับหน้าที่เฉพาะ (อยู่ในรูปแบบมาตรฐานสมรรถนะหรือโมเดลสมรรถนะ)
2. ต้องมีความเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างความสามารถและการฝึกอบรม ประสิทธิภาพที่ต้องการในงานฝึกอบรมและการประเมิน (ระบุผลลัพธ์สมรรถนะสำหรับการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและการประเมิน)
3. สมรรถนะต้องได้รับการกำหนดขึ้นในลักษณะที่ทำให้มั่นใจว่าสามารถได้รับการฝึกอบรม สังเกตและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอในบริบทการทำงานที่หลากหลายสำหรับหน้าที่ที่กำหนด (การได้มาของสมรรถนะเป็นความต้องการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาจริงๆ)
4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบความสำเร็จในการแสดงความสามารถโดยบรรลุมาตรฐานความสามารถที่เกี่ยวข้อง (ผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าผู้อบรมมีความเชี่ยวชาญตามมาตรฐาน -ผลลัพธ์สมรรถนะที่กำหนด)
5. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละรายในกระบวนการ (นายจ้างผู้จัดส่ง ผู้ส่งสินค้า ผู้ให้บริการภาคพื้นดินและผู้ปฏิบัติงาน ผู้ฝึกสอน บุคลากรการฝึกอบรมและการประเมิน ผู้ฝึกงาน และผู้กำกับดูแล) มีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะ (มีคู่มือการดำเนินงานเพื่อใช้ประกอบการฝึกอบรม)
6. มีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับการประเมินความสามารถ (เกณฑ์ตัดสิน)
7. หลักฐานการปฏิบัติงานที่มีความสามารถนั้นถูกต้องและเชื่อถือได้ (หลักฐานรองรับสมรรถนะจริง)
8. ผู้สอนและบุคลากรการประเมินอื่น ๆ และการตัดสินของผู้ประเมินได้รับการสอบเทียบเพื่อให้บรรลุความน่าเชื่อถือในระดับสูงที่สัมพันธ์กัน
9. การประเมินสมรรถนะขึ้นอยู่กับ การสังเกตหลายครั้งในหลายบริบท และ
10. เพื่อให้ได้รับการพิจารณาว่ามีความสามารถ บุคคลหนึ่งๆ จะแสดงสมรรถนะแบบบูรณาการของความสามารถ (ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ) ที่จำเป็นทั้งหมดตามมาตรฐานที่กำหนด

แนวคิดในการประเมินผลการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ

การประเมินผลการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ ใช้แนวคิดรูปแบบการประเมินสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency Based Assessment and Evaluation) โดยเสนอการประเมินใน 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การประเมินการเรียนรู้ (Competency Based Learning Assessment) เป็นการประเมินระหว่างดำเนินการฝึกอบรม (formative evaluation) ที่ออกแบบตามหลักสูตรและโมดูลการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การประเมินผลหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม (Summative evaluation) โดยเป็นการประเมินผู้เข้ารับการอบรมว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์และผลลัพธ์สมรรถนะตามหลักสูตรและโมดูลการเรียนรู้หรือไม่ และประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพหรือไม่ ซึ่งใช้แนวคิดการประเมินสมรรถนะวิชาชีพเป็นหลัก (Professional Competency Evaluation) หรืออาจใช้แนวคิดรูปแบบการประเมินของเคริก แพตทริค (Kirkpatrick) ได้แก่ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การประเมินการเรียนรู้ และการประเมินผลลัพธ์ โดยนำผลการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนดมาจัดทำบทสรุป วิเคราะห์และรายงานผล



การดำเนินงานประเมินผลโครงการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ ต้องกำหนดกรอบเวลาของกิจกรรมที่แน่นอนชัดเจน (ดังตัวอย่าง) ดังนี้

การดำเนินงานประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ประจำปี

ระยะ	กิจกรรม	ระยะเวลา
ระยะที่ ๑	การขออนุมัติกิจกรรมการจัดทำคู่มือประเมินผลฯ	มี.ค.๒๕๖๔
ระยะที่ ๒	การจัดทำคู่มือการประเมินผลการฝึกอบรมฯ -ยกร่างกรอบคู่มือฯ 1 ครั้ง 1 วัน -วิพากษ์คู่มือ 1 ครั้ง 1 วัน	มี.ค.๒๕๖๔
ระยะที่ ๓	จัดทำคู่มือการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาฯ ประชุมชี้แจงคณะกรรมการประเมินผลฯ ฝึกอบรมผู้เกี่ยวข้องการประเมินผลฯ 1-2 วัน	เม.ย.๒๕๖๔
ระยะที่ ๔	ดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรม-พัฒนาฯ -ตามกำหนดการฝึกอบรมพัฒนา..... -ดำเนินการฯ ณ จังหวัด (น่าน) การฝึกปฏิบัติ	พ.ค.๒๕๖๔
ระยะที่ ๕	ประเมินผลการฝึกอบรมฯครั้งสุดท้าย 1-2 วัน -ทดสอบความสามารถการนำสมรรถนะไปใช้ -FINAL TEST -ประมวลผล สรุปผล/รายงานผล 1 ครั้ง	ก.ค. ๒๕๖๔

หมายเหตุ ระยะเวลาอาจยืดหยุ่นได้ ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์ประกอบการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ

หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ..... กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลออกเป็น

3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่	องค์ประกอบการประเมิน	รายการ
1 RPL	การประเมินก่อนการฝึกอบรมพัฒนา (Prior Learning Assessment) หรือการประเมินคัดกรอง (RPL : Recognition Prior Learning)	1.1 การตรวจสอบคุณสมบัติ (การสมัครและแฟ้มสะสมงาน) 1.2 การประเมินรายงานการเรียนรู้ด้วยตนเอง 1.3 การประเมินคัดกรอง (RPL)/การประเมินสมรรถนะตนเอง (Self Assessment)
2 CBA	การประเมินระหว่างการพัฒนา หรือการประเมินการเรียนรู้สมรรถนะ (Competency-Based Learning Assessment)	2.1 การประเมินบทเรียน/การเรียนรู้ในชั้นเรียน 2.2 การประเมินกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนา 2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2.3.1 รายงานการจัดทำแผนการฝึกอบรมฯ 2.3.2 รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS) 2.3.3 รายงานการศึกษากลุ่ม (WG) 2.4 การประเมินผลการฝึกประสบการณ์ 2.4.1 รายงานการฝึกประสบการณ์
3 CBE	การประเมินหลังการพัฒนา หรือ การประเมินผลลัพธ์การพัฒนา (Competency-Based Assessment and Evaluation)	3.1 การประเมินความสามารถสื่อสารและการนำไปใช้ 3.2 การประเมินสมรรถนะ (Final Test) 3.3 การประเมินผลการดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนา 3.3.1 การประเมินหลักสูตร 3.3.2 การประเมินโครงการฝึกอบรมพัฒนา
4	การประเมินอื่นๆ ที่อาจกำหนดให้มี (แต่ไม่ใช่จุดเน้นของการฝึกอบรมตามแนวทางสมรรถนะวิชาชีพ)	การประเมินอื่นๆ 4.1 การประเมินระยะเวลาการฝึกอบรม 4.2 การประเมินความประพฤติ 4.3 การประเมินวิทยากร 4.4 การประเมินความพึงพอใจ

เกณฑ์การประเมินการฝึกอบรมพัฒนา

ระดับประสิทธิภาพ (Performance Level)

ระดับ 5 (เป็นเลิศ)	Level 5 (Outstanding)
ระดับ 4 (ประสบความสำเร็จขั้นสูง)	Level 4 (Exceeds Fully Successful)
ระดับ 3 (ประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่)	Level 3 (Fully Successful)
ระดับ 2 (มีความพึงพอใจน้อยที่สุด)	Level 2 (Minimally Satisfactory)
ระดับ 1 (ไม่เป็นที่น่าพอใจ)	Level 1 (Unsatisfactory)

การให้คะแนนสรุป

ระดับคะแนน (Rating Level : SCORE)	ช่วงระดับคะแนน (Level Range)
ระดับ 5 = 5 คะแนน	475-500

ระดับ 4 = 4 คะแนน	400-474
ระดับ 3 = 3 คะแนน	300-399
ระดับ 2 = 2 คะแนน	200-299
ระดับ 1 = 0 คะแนน	1-100

สูตรการคำนวณคะแนน

องค์ประกอบ (Critical Element)	ระดับคะแนน Rating Level	น้ำหนัก (Weight)	คะแนน (Score)	ช่วงระดับคะแนน (Level Range)
1.RPL-ประเมินก่อน	20x20=.....	475-500=ระดับ 5 400-474=ระดับ 4 300-399=ระดับ 3 200-299=ระดับ 2 1-100==ระดับ 1
2.CBA-ประเมินระหว่าง	50x50=.....	
3.CBE-ประเมินหลัง	30x30=.....	
รวม		100 %	

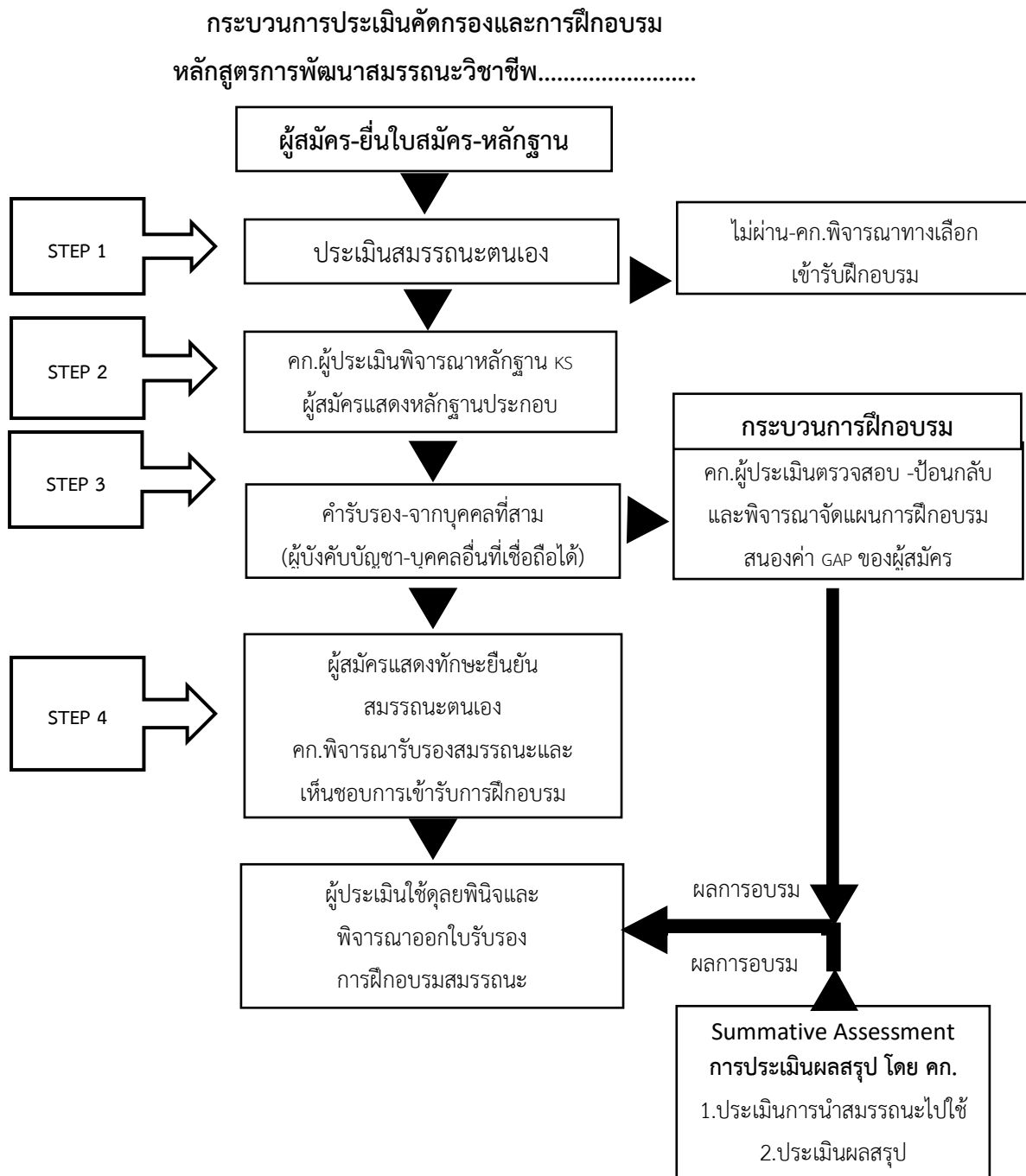
การคำนวณคะแนนการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนา

ส่วนที่	องค์ประกอบประเมิน	รายการ	ระดับ คะแนน	น้ำหนัก	คะแนน
1 RPL	การประเมิน ก่อนการฝึกอบรมพัฒนา (Prior Learning Assessment) หรือการประเมินคัดกรอง (RPL : Recognition Prior Learning)	1.1 การตรวจสอบคุณสมบัติ (การสมัครและเพิ่ม สะสมงาน)	5x5=.....
		1.2 การประเมินคัดกรอง (RPL)/การประเมิน สมรรถนะตนเอง (Self Assessment)	15x15=.....
		1.3 การประเมินรายงานการเรียนรู้ด้วยตนเอง			
		รวม	20x20=.....
2 CBA	การประเมิน ระหว่างการฝึกอบรมพัฒนา หรือ การประเมินการเรียนรู้สมรรถนะ (Competency-Based Learning Assessment)	2.1 การประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้	10x10=.....
		2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	10x10=.....
		2.2.1 รายงานการจัดทำแผนการฝึกอบรมฯ	10x10=.....
		2.2.2 รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (IS)	10x10=.....
		2.2.3 รายงานการศึกษากลุ่ม (WG)	10x10=.....
		2.3 การประเมินผลการฝึกประสบการณ์ 2.3.1 รายงานการฝึกประสบการณ์		
รวม	50x50=.....		
3 CBE	การประเมิน หลังการฝึกอบรมพัฒนา หรือ การประเมินผลลัพธ์ การฝึกอบรมพัฒนา (Competency-Based Assessment and Evaluation)	3.1 การประเมินความสามารถสื่อสารและการนำไปใช้	10x10=.....
		3.2 การประเมินสมรรถนะ (Final Test)			
		3.3 การประเมินผลการดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนา 3.3.1 การประเมินหลักสูตร	20x20=.....
		3.3.2 การประเมินโครงการฝึกอบรมพัฒนา		-	-
รวม		30x30=.....		
		รวมทั้งหมด		100 %

ตัวอย่างการประเมินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ

1.การประเมินก่อนการฝึกอบรมพัฒนา (Prior Learning Assessment) หรือ การประเมินคัดกรอง

(RPL : Recognition Prior Learning) เป็นรูปแบบการประเมินที่นิยมนำมาใช้กับการฝึกอบรมแนวใหม่



ส่วนที่ 6 การประเมินเพื่อคัดกรองความสามารถ

แบบประเมินตนเอง-RPL-Self Assessment Form

1. ข้อมูลส่วนตัว - [] นาย [] นาง [] น.ส.		รหัส.....
ชื่อ	นามสกุล.....	
ตำแหน่ง [] ศน.ชก. [] ศน.ชพ. [] ศน.ชช. [] ศน.ชชพ. หน่วยงาน.....		

คำชี้แจง ให้ประเมินความสามารถตนเองตามสมรรถนะที่กำหนด (เลือกตอบรายการพฤติกรรมสมรรถนะ
เพียงข้อเดียว ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะที่ท่านควรมี)

ตัวอย่างการประเมิน

1. ชื่อสมรรถนะ : การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)		
นิยาม : ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วางแผน ดำเนินงาน และควบคุมกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ		
ที่	รายการพฤติกรรมความสามารถ	การประเมิน
คำถาม : ปัจจุบันท่านมีความสามารถและแสดงออกตามสมรรถนะนี้อย่างไร ?		
1	-สามารถ อธิบาย หลักการพื้นฐานการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	()
2	-สามารถ นำ หลักการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้กับหน่วยงานด้วยความตั้งใจ	()
3	-สามารถ วิเคราะห์ SWOT ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	(X)

สรุป ผลการประเมินคัดกรอง	<input type="checkbox"/> มีความสามารถ และให้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตามหลักสูตร
	<input type="checkbox"/> มีความสามารถ แต่ให้ส่งเอกสารเพิ่มเติมก่อนเข้ารับการฝึกอบรมฯ
	<input type="checkbox"/> ไม่มีความสามารถ และไม่ผ่านเข้าสู่หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนา

จากตัวอย่าง ท่านเลือกตอบในข้อ 3 แสดงว่า ปัจจุบันท่านมีและแสดงออกถึงความสามารถการบริหารจัดการ
เชิงกลยุทธ์ ด้านการวิเคราะห์ SWOT ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

แบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพ.....

(FINAL TEST : Supervisor Competency Assessment)

ผู้รับการประเมิน [] นาย [] นาง [] นางสาว ชื่อ..... นามสกุล..... รหัสประจำตัว
ตำแหน่งปัจจุบัน [] ศน.ชก. [] ศน.ชพ. [] ศน.ชช. [] ศน.ชชพ. หน่วยงาน (ระบุ)..... จังหวัด.....	ว/ด/ป ที่ประเมิน/...../.....
• แบบประเมินนี้พัฒนาขึ้น โดย ในปี 2564	

สมรรถนะที่ใช้ประเมิน ตามโมเดลสมรรถนะ จำนวน 33 สมรรถนะ

คำชี้แจงการประเมิน -การประเมินนี้เป็นการประเมินเพื่อวินิจฉัยระดับสมรรถนะในตำแหน่งของท่านในตอนสุดท้าย ของการฝึกอบรม ดังนั้นผู้รับการประเมินจึงควรทำการประเมินความสามารถตนเองรายการต่างๆอย่างรอบคอบ -ผู้รับการประเมินอ่านข้อคำถาม วิเคราะห์และตัดสินใจเลือกรายการพฤติกรรมความสามารถ
--

ที่	รายการพิจารณาการทดสอบสมรรถนะ	ระดับความสามารถ												
		5		4		3		2		1		0		
		ขั้นเลิศ	ยอดเยี่ยม	โดดเด่น	มีอาชีพ	ใช้งานได้ดี	ใช้งานได้	ก้าวหน้า	ก้าวหน้า-	ปานกลาง	พื้นฐาน	เล็กน้อย	ไม่มี	
	-การนำเสนอทำทนายความรู้สึกที่ดีของผู้ฟัง													
	-พูดจาโน้มน้าวให้เชื่อได้ว่าผู้พูดมีความสามารถ													
	-น้ำเสียงสม่ำเสมอและใช้ภาษาสื่อสารอย่างเหมาะสม													
4	บทสรุป-Wind-down													
	-สรุปเนื้อหาจบการทดสอบด้วยคำพูดสละสลวยเชิงบวก													
	-ปิดท้ายด้วยคำพูดสั้น กระชับรัดและน่ารื่นรมย์													
	รวม													
	สรุป : มีความสามารถในระดับ													

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ระดับคะแนนประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบประเมินความสามารถการปฏิบัติงานวิชาชีพ

คำถาม : หลังจากผ่านกระบวนการฝึกอบรม ท่านมีความสามารถในวิชาชีพระดับใด ?

ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานวิชาชีพปัจจุบัน	ระดับความสามารถ			
	ไม่ใช่เลย	เล็กน้อย	ปานกลาง	ดี
1.ข้าพเจ้ามีความรู้เข้าใจงานในบริบทวิชาชีพและกฎหมายที่ต้องปฏิบัติในความรับผิดชอบ				
2.ข้าพเจ้ามีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบวิชาชีพที่สามารถนำมาใช้เพื่อความเข้าใจและจัดการกระบวนการ				
3.ข้าพเจ้ามีทักษะและประสบการณ์ด้านการวิชาชีพและการรักษาพันธุกรรม				
4.ข้าพเจ้ามีทักษะและประสบการณ์การทำข้อตกลงและเจรจากับผู้บังคับบัญชาในระดับสูง				
5.ข้าพเจ้ามีทักษะ (Skills) และประสบการณ์ใช้วิธีการเพียงพอปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น				
6.ข้าพเจ้ารู้งานและวิธีการปฏิบัติงาน (know how) ในบทบาทหน้าที่ปัจจุบันอย่างดี				
7.ข้าพเจ้าสามารถอธิบายประสบการณ์ที่ได้รับและแสดงหลักฐานเอกสารประกอบ				
8.ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีการควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชา				
9.ข้าพเจ้าตระหนักในการพัฒนาทักษะและยอมรับความจำเป็นเพื่อฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพเพิ่มเติม				

10.ข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ ในวิชาชีพเพียงพอและสามารถถ่ายทอด สอนแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น				
11.ข้าพเจ้ามีความเข้าใจทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม				
12.ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจเทคนิค-กระบวนการประเมินวิชาชีพแนวใหม่และยอมรับฟังความคิดเห็น				

แบบประมวลผลการประเมินสมรรถนะวิชาชีพ

หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ หน่วยงาน.....

ชื่อผู้เข้ารับการอบรม :		รหัสประจำตัว.....
วัน เดือน ปี	การประเมินสมรรถนะวิชาชีพภาพรวม	เวลา.....น.

ที่	ชื่อสมรรถนะวิชาชีพ	ผลการประเมินผ่าน/ไม่ผ่าน	ระดับสมรรถนะ (1-4)
1	บทบาทหน้าที่การบริหารและการพัฒนาการศึกษา		
2	บทบาทขององค์กรกับเป้าหมายการจัดการศึกษา		
3	การพัฒนาสมรรถนะของตำแหน่งวิชาชีพ		
4	การบริหารองค์กรด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง		
5	การบริหารประสิทธิภาพองค์การภาครัฐ PMQA		
6	กระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม การบริหารองค์กรสมัยใหม่		
7	การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21		
8	การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์		
9	การบริหารผลการปฏิบัติงาน		
10	วินัย คุณธรรมและศักดิ์ศรีของตำแหน่งวิชาชีพ		
11	ภาวะผู้นำและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร		
12	การบริหารและพัฒนาตนเอง		

(ลงชื่อ).....คณะกรรมการประเมินผล

แบบประเมินผลโครงการ

หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ หน่วยงาน.....

ข้อ ที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ←		→ น้อยที่สุด		
		5	4	3	2	1
ก. ความรู้ และประสบการณ์ จากหลักสูตร						
1	การปฐมนิเทศและกระบวนการคิดเพื่อพัฒนาวิชาชีพ					
2	การสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ					
3	การบริหารทรัพยากร					
4	การพัฒนากระบวนการคิด					
5	การศึกษากับการพัฒนาวิชาชีพ					
6	การพัฒนาคุณภาพการศึกษากับการเพิ่มสมรรถนะวิชาชีพ					

ข้อ ที่	ข้อความ / รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด ← → น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
7	กระบวนการทัศน์ใหม่ของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ					
8	การศึกษาส่วนบุคคล (IS)					
9	การศึกษาประสบการณ์การปฏิบัติ					
10	การพัฒนาตนเองตาม IDP					
11	การสรุปทบทวน (Reflection Learning)					
12	จัดทำแผนปฏิบัติพัฒนางาน (Action Plan)					
ข. การนำไปปฏิบัติ						
13	การปฐมนิเทศและกระบวนการคิดเพื่อพัฒนาวิชาชีพ					
14	การนำองค์ความรู้มุ่งสู่การพัฒนางานวิชาชีพ					
15	การพัฒนาการศึกษาตามความสามารถ					
16	การเสริมสร้างประสบการณ์การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ					
17	การประมวลองค์ความรู้จากการบูรณาการทบทวน					
18	ความสำเร็จในการนำ Action Plan สู่การปฏิบัติ					
19	ความสำเร็จของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพ					
20	การนำแนวคิดการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพไปใช้ในองค์กร					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร/กระบวนการ/การบริหารจัดการ

1. ความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด

.....

2. ลักษณะการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ คือ

.....

3. การดำเนินการตาม Action Plan ได้ค้นพบความคิดใหม่จากสมรรถนะวิชาชีพ คือ

.....

บทวิเคราะห์

การประเมินตามความสามารถ ซึ่งมักเรียกว่า CBA เป็นแนวทางที่ใช้ในการวัดทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบทบาทเฉพาะหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินประเภทนี้ มุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานจริงของแต่ละบุคคลมากกว่าความรู้ทางทฤษฎีเท่านั้น ช่วยให้สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้แม่นยำยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในทางการศึกษา การประเมินตามความสามารถ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในบทบาทหรือโปรแกรมการฝึกอบรมที่กำหนด กิจกรรมดำเนินงานมีลักษณะที่เป็นกระบวนการหลายประการเชื่อมโยงกันในระบบ ดังนั้น องค์กรผู้จัดโครงการจึงควรศึกษาเรียนรู้แนวทางการประเมินสมรรถนะอย่างลึกซึ้ง เพื่อออกแบบการดำเนินงานการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล.

.....