

การพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ

Competency-based Teacher Professional Development

ตอนที่ 3 การประเมินสมรรถนะในระบบการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพครู

ดร.ชัชรินทร์ ชวนวัน *ข้าราชการบำนาญ*

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2567

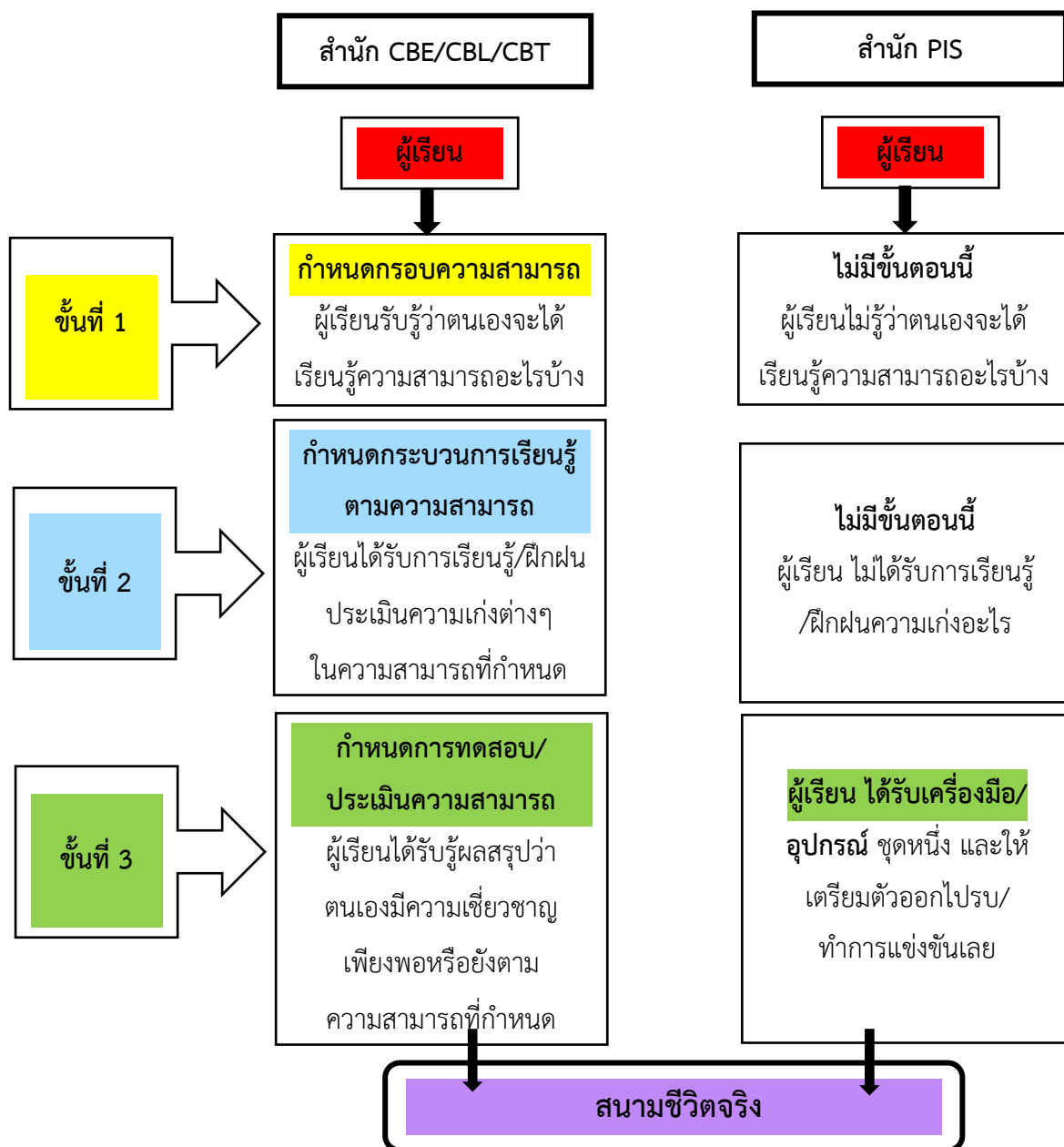
การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจากแบบดั้งเดิมสู่การศึกษาตามความสามารถ (Competency Based Education) และกระแสความต้องการความสำเร็จของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง ได้ผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูในรูปแบบต่างๆ โดยมีความคาดหวังให้ครูมีขีดความสามารถสูงและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จทางการศึกษา ประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศอุตสาหกรรมจึงให้ความสำคัญกับแนวคิดการพัฒนาตามความสามารถ **การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูด้วยการฝึกอบรม** เป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญและยั่งยืนในด้านการศึกษาด้านเทคนิคและการฝึกอบรมสายอาชีพ (TVET) เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการยกระดับความเชี่ยวชาญและทักษะของบุคลากร เพื่อเพิ่มแนวทางปฏิบัติด้านการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยขีดความสามารถในธุรกิจ และเพื่อพัฒนาคุณภาพการฝึกอบรมและการศึกษาที่ทันสมัย ในสถาบันฝึกอบรมระดับจุลภาคและมหภาคมีการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนของการฝึกอบรมตามความสามารถให้เป็นสิ่งจำเป็น แนวทางการฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถ (Competency Based Training and Assessment : CBT&A) สำหรับวิชาชีพครูจะขึ้นอยู่กับหลักสูตร CBT&A ที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็น วิธีการฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถ ระบบ CBT&A ช่วยให้ครูวิชาชีพทางการศึกษาสามารถควบคุมทรัพยากรและข้อกำหนดการเรียนรู้ที่ทันสมัยได้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ การพัฒนาวิชาชีพและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการส่งมอบการฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถ (CBT&A)

การฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถ (CBT&A) มีผู้ให้นิยามว่าเป็น **การฝึกอบรมที่เน้นสมรรถนะในด้านศึกษาวิชาชีพและการศึกษาด้านเทคนิค** ที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ทักษะคิด พฤติกรรม และการกระทำที่จำเป็นต่อการกำหนดความสามารถโดยตรงและมาตรฐานที่ได้รับซึ่งจำเป็นในวิชาชีพและตลาดแรงงาน **ระบบการศึกษาคู่ขนาน** ที่เรียกว่า “Dual System” เป็นระบบการศึกษาของประเทศเยอรมันที่มีการสร้างและพัฒนาระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในปี 1938 ที่มีการประสานความร่วมมือกันของทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา กำหนดให้นักศึกษาสายอาชีพทั้งหมดต้องฝึกงานคู่ขนานไปกับการเรียนการสอน ผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์ ผ่านการเรียนรู้หน้างานจริงจากบริษัทต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการเรียนในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรมแบบคู่ขนานจึงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของแนวทางการฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถ (CBT&A) ซึ่งออกแบบมาเพื่อให้เหมาะกับการฝึกอบรมพนักงาน โดยสร้างหลักสูตร CBT เป็นโปรแกรมการฝึกอบรมที่ครอบคลุมสำหรับการเสริมสร้างขีด

ความสามารถของภาคการศึกษา ซึ่งเป็นโมดูลการฝึกอบรมในระบบการศึกษาด้านเทคนิคและวิชาชีพทางการศึกษาไปจนถึงระบบที่มุ่งเน้นการฝึกอบรมที่นำโดยนายจ้าง ดังนั้น ระบบการพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับระบบการศึกษาแบบดั้งเดิมครูที่สอนวิธีการแบบดั้งเดิมมีข้อจำกัดหรือไม่มีการเปิดรับแนวคิดการเรียนรู้อตามงาน, ตามโครงการ และแบบผสมผสาน ขาดการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการให้บริการและการส่งมอบหลักสูตรแบบดั้งเดิมอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดช่องว่างที่สำคัญในผลการเรียนรู้ของการปฏิบัติงานของนักเรียน **ดังนั้น การฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถ (CBT&A) และความสามารถในการเรียนรู้การสอน** จึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับครูยุคใหม่ที่จะทำให้ครูมีความสามารถสูงสุดในการแสดงทักษะและเพิ่มพูนการเรียนรู้และความรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถและทักษะของครูส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน การรับรู้ การเรียนรู้ และพฤติกรรมของครูมีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียนและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของนักเรียน ทั้งนี้ การฝึกอบรมตามความสามารถมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของการเรียนรู้โดยการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีส่วนช่วยในการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพของนักเรียนเนื่องจากเป้าหมายหลักคือการให้นักเรียนก้าวหน้าตามความเร็วของตนเองและวัดความสำเร็จเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนการประเมินตามความสามารถเป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐานและตัดสินว่าความสามารถบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ วัตถุประสงค์ของการประเมินตามความสามารถ คือ เพื่อยืนยันว่าบุคคลสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานที่คาดหวังในสถานที่ทำงาน ตามที่องค์กรกำหนดเป็นมาตรฐานสมรรถนะ (โมเดลสมรรถนะ) ขององค์กร ดังนั้น การประเมินตามความสามารถจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการฝึกอบรมตามความสามารถ โดยระบุว่า “ระบบการฝึกอบรมตามความสามารถจะได้รับการสนับสนุนจากการพัฒนาชุดการฝึกอบรมที่ประกอบด้วยชุดมาตรฐานความสามารถตามเกณฑ์อุตสาหกรรมหรือวิชาชีพนี้ๆ” แนวทางการประเมินความสามารถในระบบการฝึกอบรมและข้อกำหนดคุณสมบัติสำหรับแต่ละส่วน จึงกำหนดการดำเนินการเพื่อประเมินทักษะ ความรู้ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมโดยเทียบกับมาตรฐานอุตสาหกรรมหรือมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ผ่านรูปแบบกิจกรรมต่างๆของหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การสาธิต การจำลอง การนำเสนอ การมอบหมายงาน โครงการ การสร้างสรรค์ และสถานการณ์จำลอง เป็นต้น

การประเมินตามความสามารถ (Competency Based Assessment) มีความสัมพันธ์หรือเป็นส่วนประกอบของ **ระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency Based Education System)** ที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับระบบการประเมินมากมายและหลากหลาย จึงขอให้ผู้สนใจศึกษาเรียนรู้ในเรื่องการประเมินตามความสามารถ จากเอกสาร ตำรา หนังสือต่างๆ หรือข้อเขียนที่ผู้เขียนนำเสนอไว้ในตอนที่ผ่านๆมา ตั้งแต่ปี 2564-2566 โดยสืบค้น (เข้าเว็บไซต์ www.google.com พิมพ์คำว่า ดร.ชัชรินทร์ ชวนวัน และ Click เข้า เว็บไซต์ www.gotoknow.com เลือกจากบันทึกบทความที่ต้องการ) เช่น เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ ตอนที่ 6/2567 การประเมินผลหากผู้อ่านมีข้อที่ต้องการแลกเปลี่ยนในเชิงวิชาการ ผู้เขียนก็ยินดีครับ.

เปรียบเทียบการเรียนรู้ของ 2 สำนัก



หมายเหตุ ลองทำนายเล่นๆกันดูซิว่า ในสนามชีวิตจริงนักเรียนจากสำนักไหนจะอยู่รอดหรือมีโอกาสชนะได้

การประเมินความสามารถทางวิชาชีพของครู

การประเมินความสามารถทางวิชาชีพของครู โดยทั่วไป แบ่งออกเป็นสามด้าน คือ (1) การประเมินการจัดการการเรียนรู้ (2) การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน (3) การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ ผู้ที่เข้ารับการทดสอบและประเมินความสามารถทางวิชาชีพครูควร

ได้รับคะแนนของวิชาที่ทดสอบทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 60% สำหรับขอบข่ายความสามารถทางวิชาชีพของครูที่จะประเมินส่วนมากกำหนดความสามารถที่จำเป็นต้องเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ความสามารถในการจัดการห้องเรียน, ความสามารถในการส่งมอบการเรียนรู้การสอน, ความสามารถการประเมินรายทาง และความสามารถส่วนบุคคล

สำหรับในข้อเขียนนี้ เพื่อความเข้าใจที่ง่ายขึ้น ผู้เขียนจะกล่าวถึง การประเมินตามความสามารถในหลักสูตรหรือกระบวนการฝึกอบรมความสามารถวิชาชีพของครูที่องค์กรกำหนดขึ้น การประเมินจะดำเนินการใน 2 ส่วนหลัก คือ

1.การประเมินผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนด เรียกว่า การประเมินตามรูปแบบหรือการประเมินรายทาง (Formative Assessment) เป็นการประเมินตามระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ **ระยะที่ 2 ระบบการฝึกอบรมความสามารถ** เช่น ซึ่งอาจกำหนดให้ผู้สอนหรือวิทยากรผู้ให้การอบรมทำการประเมินในรายกิจกรรมเหล่านั้นด้วยซึ่งต้องมีการออกแบบกิจกรรมและแบบประเมินควบคู่กันไป การประเมินรายทางจะสำเร็จเสร็จสิ้นในระหว่างหลักสูตรการเรียนการสอนของนักเรียน/หลักสูตรผู้เข้ารับการอบรม

2.การประเมินหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม เรียกว่า การประเมินเชิงสรุป (Summative Assessment) จะเสร็จสิ้นเมื่อสิ้นสุดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเป็นการประเมินขั้นสุดท้าย เป็นการประเมินตามระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ **ระยะที่ 3 ระบบการฝึกอบรมความสามารถ**

การประเมินรายทาง (Formative Assessment)

- คือ การประเมินการเรียนรู้และความเข้าใจของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ใช้เพื่อติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนและระบุส่วนที่อาจจำเป็นต้องมีคำอธิบายหรือการสนับสนุนเพิ่มเติม
- เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการฝึกอบรมโดยในหลักสูตรและโมดูลการฝึกอบรมจะกำหนดให้ผู้เข้าร่วมต้องทำกิจกรรมต่างๆตามขอบข่ายหรือเกณฑ์หลักสูตรกำหนด
- รูปแบบการประเมิน มีหลายรูปแบบ เช่น แบบทดสอบ แบบทดสอบ โครงงาน การนำเสนอด้วยวาจา งานกลุ่ม การทำงานเขียนสรุปทบทเรียน ตอบคำถามปากเปล่า การสาธิตเชิงปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน และหรือปฏิบัติงานรายบุคคลหรืองานกลุ่มที่ได้รับมอบหมายที่หลากหลาย

ข้อดี ของการประเมินรายทาง

- ใช้ได้ผลดีเมื่อใช้เป็นประจำ เป็นแบบโต้ตอบที่สามารถใช้การนำเสนอแบบกลุ่ม กิจกรรมที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง หรือแม้แต่เกมในชั้นเรียนเพื่อประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน
- มีความยืดหยุ่น ช่วยให้นักเรียน/ผู้อบรมมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากขึ้น

ประโยชน์ของการประเมินรายทาง

- ช่วยให้ครูผู้สอน/ผู้ให้การฝึกอบรมสามารถติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนและระบุจุดอ่อนได้ตั้งแต่เนิ่นๆ
- ช่วยครูผู้สอน/ผู้ให้การฝึกอบรมปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น
- ส่งเสริมการเรียนรู้แบบโต้ตอบและกระตือรือร้น ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในเนื้อหามากขึ้น

- เปิดโอกาสให้ครูผู้สอน/ผู้ให้การฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นอย่างทันทั่วทั้งที่ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงความเข้าใจตนเองและประสิทธิภาพของตนเองได้

การประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ

การประเมินรายทางเป็น การประเมินเชิงพัฒนา ที่สามารถปฏิบัติในห้องเรียน เช่น

- **ใช้แบบทดสอบสั้นๆ เป็นประจำ**
วิธีนี้ คือการทำแบบทดสอบสั้นๆ เป็นประจำ เป็นสัปดาห์ละครั้งหรือวันละครั้ง และไม่จำเป็นต้องยาว แต่ควรครอบคลุมเนื้อหาที่พุดถึงในชั้นเรียน
- **ให้ผู้เรียนอธิบายความคิดของตนเอง**
เป็นวิธีที่ดีในการวัดและการประเมินความเข้าใจ คือการให้อธิบายความคิดของตนด้วยคำพูดโดยการถามคำถามในชั้นเรียนแล้วให้ผู้เรียนอธิบายคำตอบและระบุด้านที่ผู้เรียนต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม
- **ใช้งานกลุ่ม**
งานกลุ่มเป็นอีกวิธีที่ดีเยี่ยมในการประเมินความเข้าใจของผู้เรียน เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม สามารถสังเกตและดูว่าผู้เรียนสามารถประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้ได้ดีเพียงใด สามารถถามคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาและให้อธิบายหรือจัดทำรายงานความคิดของกลุ่มได้
- **ให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ**
การให้ข้อเสนอแนะเป็นส่วนสำคัญของการประเมินรายทาง ครูผู้สอน/ผู้ให้การฝึกอบรมจำเป็นต้องให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ผู้เรียนรู้ว่าจุดไหนที่ทำได้ดีและจุดไหนที่ต้องปรับปรุง ความคิดเห็นควรเฉพาะเจาะจง มีวัตถุประสงค์ และเป็นเชิงบวก
- **สร้างบรรยากาศเชิงบวก**
การประเมินรายทางเชิงบวก ซึ่งหมายถึง การหลีกเลี่ยงสิ่งนี้อาจทำให้เกิดความวิตกกังวลหรือความเครียดแก่ผู้เรียน

โดยสรุป การใช้การประเมินรายทางอย่างถูกต้อง จะเป็นเครื่องมือที่ดีเยี่ยมในการช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาความเข้าใจในเนื้อหา ดังนั้น จึงควรที่จะใช้ในห้องเรียน/ห้องฝึกอบรมอย่างมีคุณค่า

การประเมินเชิงสรุป (Summative assessments)

- **การประเมินเชิงสรุป** คือ การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดหน่วยการเรียนรู้ ภาคเรียน หรือปีการศึกษา โดยจะให้ภาพรวมความเข้าใจของผู้เรียนและนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับเกรดหรือการเลื่อนตำแหน่งได้
- **การประเมินเชิงสรุป** ซึ่งมักจะเป็นแบบสะสม ใช้เพื่อประเมินการเก็บรักษาข้อมูลในระยะยาวของผู้เรียน
- **การประเมินเชิงสรุป** อาจมีได้หลายรูปแบบ รวมถึง
 - การทดสอบ
 - บทความ

- โครงการ
- การนำเสนอผลงาน
- เอกสาร

ประโยชน์ของการประเมินเชิงสรุป

การใช้การประเมินเชิงสรุปในห้องเรียน มีประโยชน์มากมาย รวมทั้ง:

- ช่วยให้ผู้สามารถวัดความก้าวหน้าของผู้เรียนเมื่อสิ้นสุดหน่วยการเรียนรู้หรือภาคการศึกษา
- ช่วยให้ผู้สามารถระบุจุดอ่อนเพื่อให้ทำการปรับเปลี่ยนการสอนได้
- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงสิ่งที่ได้เรียนรู้มาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

การประยุกต์ใช้การประเมินเชิงสรุปในทางปฏิบัติ

วิธีปฏิบัติบางประการที่สามารถใช้ได้ในห้องเรียน

• สร้างการทดสอบหน่วย

หนึ่งในการประเมินโดยรวมที่พบบ่อยที่สุดคือการทดสอบหน่วย การทดสอบหน่วยคือการทดสอบที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดที่ครอบคลุมในหน่วยการเรียนรู้ การทดสอบหน่วยการเรียนรู้เป็นวิธีที่ดีในการวัดความเข้าใจของนักเรียนและระบุด้านที่พวกเขาอาจต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม

• ให้การนำเสนอ

การประเมินสรุปทั่วไปประการหนึ่ง คือ **ผ่านการนำเสนอ** ที่สามารถให้ภาพรวมความเข้าใจของนักเรียนได้

• การเขียนเรียงความ

บทความ สามารถใช้เพื่อประเมินความเข้าใจของผู้เรียนในหัวข้อหรือหน่วยการเรียนรู้ ในการเขียนเรียงความสิ่งสำคัญ คือ ต้องให้คำแนะนำและเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนทราบสิ่งที่คาดหวังจากพวกเขา การประเมินเชิงสรุปเป็นวิธีที่ดีในการวัดความเข้าใจและความก้าวหน้าของผู้เรียน การใช้ข้อมูลเหล่านี้ในห้องเรียนทำให้มั่นใจได้ว่าผู้เรียนจะเรียนรู้และรักษาข้อมูลที่ได้รับจากการสอนไว้

ข้อแตกต่างจากการประเมินรายทางและการประเมินเชิงสรุป

การประเมินรายทาง และ การประเมินเชิงสรุป จะสามารถนำมาใช้ได้ดีเป็นพิเศษ เมื่อรวมกันแล้วจะมีความแตกต่างกันในประเด็นสำคัญบางประการ คือ

- การประเมินรายทาง แสดงให้เห็นว่านักเรียนกำลังเรียนรู้
- การประเมินสรุป ได้รับการออกแบบเพื่อแสดงสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้
- การประเมินรายทาง คือ การประเมินผลระหว่างกระบวนการเรียนรู้
- การประเมินเชิงสรุป คือ การประเมินหลังจบหลักสูตร
- การประเมินรายทาง จะติดตามกระบวนการเรียนรู้
- การประเมินเชิงสรุป แสดงให้เห็นผลกำไร ในเชิงสร้างสรรค์การประเมินทำหน้าที่เหมือนเหตุการณ์สำคัญ
- การประเมินรายทาง ทำหน้าที่เหมือนเหตุการณ์สำคัญ
- การประเมินเชิงสรุป จะกำหนดเกรด (คะแนน)

ตัวอย่าง หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู

เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะ (Competency-Based Training and Development) วิชาชีพข้าราชการครู ที่สร้างขึ้นตามหลักการของหลักสูตรสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) ที่ได้พัฒนาโมเดลสมรรถนะวิชาชีพครู (Professional Teacher Competency Model) ขึ้นก่อนและใช้เป็นกรอบในการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วยมิติสมรรถนะและโมดูลต่างๆ (ยกตัวอย่าง 4 มิติ) เช่น

ชื่อมิติสมรรถนะ	ชื่อภาษาอังกฤษ	สมรรถนะย่อย	โมดูลการเรียนรู้
มิติที่ 1 สมรรถนะพื้นฐาน	(Fundamental Competency)	5	5
มิติที่ 2 การดำเนินการกิจ	(Mission Performing Competency)	5	5
มิติที่ 3 พัฒนวิชาชีพ	(Professional Development Competency)	5	5
มิติที่ 5 พัฒนาการเรียนรู้	(Learning Curriculum Development Competency)	4	4

องค์ประกอบการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์

หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่	องค์ประกอบการประเมิน	รายการ
1 RPL	การประเมินก่อนการฝึกอบรมพัฒนา (Prior Learning Assessment) หรือการประเมินคัดกรอง (RPL : Recognition Prior Learning)	1.1 การตรวจสอบคุณสมบัติ (การสมัครและเพิ่มสะสมงาน) 1.2 การประเมินรายงานการเรียนรู้ด้วยตนเอง 1.3 การประเมินคัดกรอง (RPL)/การประเมินสมรรถนะตนเอง (Self Assessment)
2 CBA	การประเมินระหว่างการฝึกอบรมพัฒนา 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	การประเมินหลังการฝึกอบรมพัฒนา หรือ การประเมินผลลัพธ์ การฝึกอบรมพัฒนา (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	4.1 การประเมินระยะเวลาการฝึกอบรม 4.2 การประเมินความประพฤติ 4.3 การประเมินวิทยากร 4.4 การประเมินความพึงพอใจ

การประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาและเกณฑ์ความสำเร็จ

6.1 ขอบข่ายการประเมินผล

ประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตามขอบข่ายหลักสูตร ดังนี้

6.1.1 การประเมินผล ก่อนการฝึกอบรมพัฒนา	1.ประเมินผลการคัดกรองสมรรถนะ (Prior Learning Assessment) ประกอบด้วย 1.1 การเสนอประวัติและ Port folio 1.2 การเสนอเอกสารองค์ความรู้การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 1.3 การประเมินคัดกรองสมรรถนะเบื้องต้น
6.1.2 การประเมินผล ระหว่างฝึกอบรมพัฒนา -ประเมินกิจกรรมการฝึกอบรม -ประเมินกิจกรรมวิชาการ	1.ประเมินผลการสรุปทบทเรียน และประเมินผลความรู้ ทักษะ ตามโมดูลสมรรถนะ 2.การร่วมกิจกรรม การจัดทำกิจกรรม ใบบาง การฝึกอบรมพัฒนา 1.ประเมินผลการศึกษารายกรณี (การฝึกประสบการณ์ ณ สถานที่ที่กำหนด) 2.ประเมินผลการศึกษาดูงาน/การปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ/เอกชน
6.1.3 การประเมินผลผลลัพธ์ สมรรถนะการเรียนรู้	1.ประเมินผลการประยุกต์สมรรถนะที่ได้รับสู่การปฏิบัติ (ผลงานกลุ่ม) 2.ประเมินผลการเรียนรู้สมรรถนะวิชาชีพครู 3.การทดสอบความสามารถการสื่อสารและใช้สมรรถนะครู (ขั้นสุดท้าย)
6.1.4 การประเมินผลหลักสูตร	1.การประเมินความพึงพอใจ 2.การประเมินผลการดำเนินงานหลักสูตร/โครงการฝึกอบรม

6.2 เกณฑ์การสำเร็จการพัฒนา

พิจารณาจากการผ่านเกณฑ์การประเมินผลองค์ประกอบการฝึกอบรมพัฒนา (ตามคู่มือการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ปี 2564) และการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินงานบริหารหลักสูตร และติดตามประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนา

เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน	%	หมายเหตุ
6.2.1 ระยะเวลาการเข้ารับการพัฒนา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา ไม่น้อยกว่า 80% ของเวลาในแต่ละโมดูล (หากมีเวลาไม่ถึง 80 % ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคัดเซยในส่วนที่ขาด)	-	-	ไม่นับคะแนน
6.2.2 ประเมินผลการคัดกรองสมรรถนะ (Prior Learning Assessment) ประกอบด้วย -การเสนอประวัติและ Port folio -การเสนอเอกสารองค์ความรู้การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง -การประเมินคัดกรองความสามารถสมรรถนะ	100	20 %	ตามเกณฑ์การประเมินคัดกรอง
6.2.3 ประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาในชั้นเรียน -การสรุปทบทเรียน และประเมินผลความรู้ ทักษะตามโมดูลสมรรถนะ -การร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนา	200	50 %	ตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตามกรอบหลักสูตร
6.2.4 ประเมินผลการศึกษารายกรณี / การจัดทำผลงานทางวิชาการ	100		

เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน	%	หมายเหตุ
6.2.5 ประเมินผลการศึกษาดูงาน/การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่กำหนด	100		
6.2.6 ประเมินผลการประยุกต์ใช้สมรรถนะที่ได้รับสู่การปฏิบัติ	100		
6.2.7 ประเมินผลการทดสอบความสามารถตามสมรรถนะครูชั้นสุดท้าย -ประเมินการสื่อสารและการนำเสนอสมรรถนะไปใช้ -การทดสอบข้อเขียน	100 100	30 %	ตามเกณฑ์การ ประเมินผลสุดท้าย
รวม	800	100 %	

6.3 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)

หมายเหตุ รายละเอียดการประเมินผลแต่ละส่วน อยู่ใน “คู่มือการประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาตามหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ปี 2564”

ส่วนที่ 3 การออกแบบโมดูล (Module Design)

โมดูลการอบรมและจัดการเรียนรู้ หมวดวิชา การประเมินผลการเรียนรู้

ตารางค์กร	หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ระยะเวลา 60 ชั่วโมง รหัสหลักสูตร MDM	
ส่วนที่ 2 รายละเอียดโมดูล (Module Outline)		
1.ชื่อหมวดวิชา (Module Title)	การประเมินผลการเรียนรู้ (Competency Based Training Course Evaluation)	รหัส MDM-6
2-ระยะเวลา : (Nominal Duration)	3.0 ชั่วโมง	ระดับสมรรถนะ : 4
3- คำอธิบายหมวดวิชา : (Module Description)	หมวดวิชานี้ ออกแบบเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ได้รับการประเมินผลซึ่งครอบคลุม การประเมินสมรรถนะรายหมวดวิชา การประเมินสมรรถนะ การรายงานผลการศึกษาดูงานและการนำเสนอแนวทางการพัฒนา ,การประเมินสมรรถนะในภาพรวม และการประเมินหลักสูตร เพื่อประมวลผลผู้ผ่านการอบรม และมอบวุฒิบัตร ต่อไป	
4.วัตถุประสงค์	เมื่อสิ้นสุดการอบรมหมวดวิชานี้ ผู้อบรมมีสมรรถนะ ดังนี้	

(Module Objective)	1.รายงานผลการศึกษาดูงานและนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กร 2.ประเมินสมรรถนะรายหมวดวิชาและภาพรวมของครู 3.ประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู			
5. กรอบสมรรถนะที่ต้องการ (Training Outcome) เมื่อสำเร็จการอบรมโมดูลนี้ ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านการอบรม โดยประมวลคะแนนจากการแสดงออกถึงสมรรถนะ และระยะเวลาการฝึกอบรมพัฒนา ดังนี้				
รหัสวิชา MDM-6	ชื่อวิชา Subject Title	ชั่วโมง(Nominal Duration)		
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ	รวม
MDM- 6-1	1.การประเมินการศึกษาดูงานและเสนอแนวทางพัฒนาองค์กร	-	1.0	1.0
MDM- 6-2	2.การประเมินสมรรถนะรายวิชาและสมรรถนะภาพรวม	-	1.0	1.0
MDM- 6-3	3.การประเมินผลหลักสูตร ฯ	-	1.0	1.0
	รวมทั้งสิ้น	-	3.0	3.0

ตัวอย่างแบบประเมินผล (บางส่วน)

แบบรายงานการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (การศึกษาเรียนรู้ก่อนการฝึกอบรม)

ปกหน้า (ตามแบบที่ สคบศ.กำหนดให้)

ชื่อผู้รายงาน.....เลขที่.....

หน่วยงาน

ส่วนที่ 1 บทนำ/บทสรุปสำหรับการเรียนรู้

หลักการและเหตุผล

วัตถุประสงค์ (การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง)

ส่วนที่ 2 ชื่อสมรรถนะที่เลือกทำการศึกษาเรียนรู้.....

สมรรถนะที่ 1 ชื่อสมรรถนะ.....

สมรรถนะที่ 2 ชื่อสมรรถนะ.....

สมรรถนะที่ 3 ชื่อสมรรถนะ.....

สมรรถนะที่ 4 ชื่อสมรรถนะ.....

สมรรถนะที่ 5 ชื่อสมรรถนะ.....

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบสำคัญ ของแต่ละสมรรถนะที่เลือกทำการศึกษาเรียนรู้

2.1 ชื่อสมรรถนะ (ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ).....

นิยาม (Definition)

2.2.ความหมายสมรรถนะนั้น ที่มีผู้ให้นิยามหรือความหมายไว้ 1-3 รายการ

2.3 หลักการ เหตุผล ความสำคัญ (ที่เลือกสมรรถนะนี้)

2.1 ต่อตัวศึกษานิเทศก์

2.2 ต่อการบริหาร หรือ การนิเทศการศึกษา.....

- 2.4 แนวทางกระบวนการ/ขั้นตอน การดำเนินงานตามสมรรถนะนั้น.....
- ส่วนที่ 4** ประเด็น/ประโยชน์สำคัญที่จะนำไปประยุกต์ใช้สำหรับหน่วยงานตนเอง
- สมรรถนะที่ 1 ชื่อสมรรถนะ.....
- แนวทางการประยุกต์ใช้.....
- สมรรถนะที่
 แนวทางการประยุกต์ใช้.....
- สมรรถนะที่ 5 ชื่อสมรรถนะ.....
- แนวทางการประยุกต์ใช้.....
- ส่วนที่ 5** แหล่งอ้างอิง
- (ปกหน้าใน) (ลงชื่อ).....
 (.....)
/...../.....

หมายเหตุ

- กำหนดส่ง ส่งพร้อมการสมัคร หรือในวันแรกของการลงทะเบียนรายงานตัว ณ สคปศ.
- จำนวนหน้า ทั้งหมดไม่เกิน 25 หน้ากระดาษ A 4 พิมพ์หน้าเดียว (ไม่รวมปก คำนำ สารบัญ อ้างอิง)

แบบประเมินการเขียนรายงานการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบ SUD-SS-01
 (สำหรับคณะกรรมการประเมินผล)

ชื่อผู้รับการอบรม :						รหัสประจำตัว.....	
หลักสูตร	การฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู					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 ผู้รับการฝึกอบรม มีสมรรถนะการเขียนรายงานการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระดับ

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

2.ระดับสมรรถนะ	1	2	3	4
----------------	---	---	---	---

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

แบบประเมินการเขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(สำหรับผู้ฝึกอบรม/วิทยากร)..แบบที่ 1

แบบ MDM-6-1-2

ชื่อผู้เข้ารับการอบรม :		รหัสประจำตัว.....					
1.ชื่อโมดูลการฝึก	การประเมินผลการเรียนรู้		รหัสโมดูล MDM- 6				
2.ชื่อหัวข้อวิชา	การประเมินผลการเขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล		รหัสวิชา MDM- 6-1-2				
2-ระยะเวลา	0.10 นาที		ระดับสมรรถนะ : 4				
การประเมินสรุปผลการศึกษาดูงาน							
สมรรถนะ	องค์ประกอบ					คะแนน	
	มี	ไม่มี	ความ สอดคล้อง	ความ ใส่ใจ			รวม
1.บทนำ							
2.หลักการ แนวคิด ทฤษฎี							
3.บทเปรียบเทียบ							
4.แนวทางการดำเนินงาน							
5.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย							
6.บรรณานุกรม							

ความคิดเห็น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีสมรรถนะการเขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล ในระดับ

[] พึงพอใจ [] ไม่พึงพอใจ

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

แบบประเมินสมรรถนะรายวิชา

แบบ MDM-6-1-3

(สำหรับผู้ฝึกอบรม/วิทยากร)..แบบที่ 2

ชื่อผู้เข้ารับการอบรม :		รหัสประจำตัว.....	
1.ชื่อโมดูลการฝึก	การประเมินผลการเรียนรู้		รหัสโมดูล MDM- 6
2.ชื่อหัวข้อวิชา	ประเมินการเขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล		รหัสวิชา MDM- 6-1-3
2-ระยะเวลา	3.0 ชั่วโมง		ระดับสมรรถนะ : 4
การประเมินผลสำเร็จ (Performance Criteria Checklist)			
สมรรถนะ	วิธีประเมิน-หลักฐาน		สรุป สมรรถนะ

004									
005									
006									
007									
008									
009									
010									
011									
012									
013									
014									
015									
016									
017									
018									
019									
020									

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน/วิทยากร

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

แบบประเมินการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู

(FINAL TEST : Teacher Competency Assessment)

สมรรถนะที่ใช้ประเมิน จำนวน สมรรถนะ

คำชี้แจงการประเมิน -การประเมินนี้เป็นการประเมินเพื่อวินิจฉัยระดับสมรรถนะในตำแหน่งของท่านในตอนสุดท้ายของการฝึกอบรม
ตั้งนั้น ผู้รับการประเมิน จึงควรทำการประเมินความสามารถตนเองรายการต่าง ๆ อย่างรอบคอบ
-ผู้รับการประเมินอ่านข้อคำถาม วิเคราะห์และตัดสินใจเลือกรายการพฤติกรรมความสามารถที่สอดคล้อง
กับสมรรถนะที่ตัวท่านควรมีและแสดงออกให้เห็นได้
- ทำเครื่องหมาย X ในวงเล็บที่ท่านเลือก **คำถามละ 1 คำตอบ** เท่านั้น

5. ชื่อสมรรถนะ : สื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Communicate and interpersonal)

นิยาม : ความสามารถใช้ทักษะการพูด การฟัง การเขียน การนำเสนอ สื่อสาร ได้ตอบ แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อสร้างความสัมพันธ์
และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจความพึงพอใจทำงานร่วมกันให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

ที่	รายการพฤติกรรมความสามารถ	การประเมิน
คำถาม 1 : ความสามารถขั้นต่ำที่ท่านควรมีและแสดงออกในสมรรถนะนี้ เพื่อปัจจัยศักยภาพของท่าน ?		
1	-ใช้ทักษะการพูด เขียน ฟัง นำเสนอ สื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	()
2	-แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้สึกและความหมายผ่านการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน	()

3	-สร้างและรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทีมงาน	()
4	-ให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกมีอารมณ์ขันและรับคำวิจารณ์อย่างเป็นมิตร	()
5	-สร้างปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกด้วยความสนใจ เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจแบบมืออาชีพ	()
คำถาม 2 : ความสามารถที่แสดงถึงระดับมาตรฐานสูงในสมรรถนะนี้ตามบทบาทหน้าที่ของท่าน ?		
1	-ใช้ทักษะการพูด เขียน ฟัง นำเสนอ สื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	()
2	-แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้สึกและความหมายผ่านการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน	()
3	-สร้างและรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทีมงาน	()
4	-ให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกมีอารมณ์ขันและรับคำวิจารณ์อย่างเป็นมิตร	()
5	-สร้างปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกด้วยความสนใจ เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจแบบมืออาชีพ	()
คำถาม 3 : ความสามารถที่จะแสดงถึงความโดดเด่นเหนือกว่ามาตรฐานตามสมรรถนะนี้ที่ท่านปรารถนาและเป็นไปได้ ?		
1	-ใช้ทักษะการพูด เขียน ฟัง นำเสนอ สื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	()
2	-แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้สึกและความหมายผ่านการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน	()
3	-สร้างและรักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทีมงาน	()
4	-ให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกมีอารมณ์ขันและรับคำวิจารณ์อย่างเป็นมิตร	()
5	-สร้างปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกด้วยความสนใจ เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจแบบมืออาชีพ	()

บทวิเคราะห์

การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัญหาหนึ่งในด้านการศึกษา นั่นคือ การขาดการประเมินสมรรถนะของครูที่เป็นพื้นฐานความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งนี้ เนื่องจากการอภิปรายเกี่ยวกับการประเมินทางการศึกษาส่วนใหญ่มักจะเน้นไปที่การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่งในความเป็นจริงการประเมินความสามารถและประสิทธิภาพของครูมีความสำคัญพอๆ กับงานการสอน เพราะครูคือปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีความสำคัญในบริบทของการเรียนรู้ในห้องเรียน นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอีกด้วย การเป็นศูนย์กลางของครูในการเรียนรู้ของนักเรียนจึงต้องสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพครูอย่างยั่งยืน การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูไม่อาจจะด้วยการฝึกอบรมหรือการพัฒนาประเภทใดก็ตามไม่เพียงแต่เพื่อทราบขอบเขตที่ครูเชี่ยวชาญการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูที่พึ่งพาตนเองได้ ผลการประเมินยังมีประโยชน์ต่อวัตถุประสงค์ในการตัดสินใจพัฒนาวิชาชีพอีกด้วย การเสนอบทความครั้งนี้จึงเป็นความพยายามของผู้เขียนที่จะอธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาตามความสามารถและการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยนำหลักการจัดการศึกษาตามความสามารถมาเป็นแนวทางการฝึกอบรมพัฒนา และเน้นที่ความสำคัญของการพัฒนาแบบจำลองหรือโมเดลสมรรถนะวิชาชีพครู ที่จะนำมาใช้ในกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาและการประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ที่มีความคาดหวังและทำทนายอย่างยิ่งว่าผู้มีอำนาจจะให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูอย่างยั่งยืนในประเทศสารขันธ์นี้