

การจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และดิจิทัลคอนเทนต์ (ตอนที่ 3)

การจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้นำเสนอข้อมูล ในตอนที่ 1 เกี่ยวกับความเป็นมาของโครงการ การศึกษามาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศ สหราชอาณาจักรอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศสิงคโปร์ และการวิเคราะห์แผนภาพหน้าที่งาน (Functional Analysis) ทั้ง 6 สาขา คือ 1) ซอฟต์แวร์และการประยุกต์ (Software and Application) 2) ฮาร์ดแวร์ (Hardware) 3) การบริหารโครงการสารสนเทศ (Project Management) 4) เครือข่ายและความปลอดภัย (Network and Security) 5) การสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommunication) 6) แอนิเมชัน (Animation) ในส่วนตอนที่ 2 ได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายละเอียดสมรรถนะ การกำหนดกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ในสาขาแอนิเมชัน (Animation)

ในตอนที่ 3 นี้จะได้อธิบายถึง วิธีการประเมินสมรรถนะบุคคลและการจัดทำเครื่องมือในการทดสอบสมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ

จุดมุ่งหมายในการประเมินสมรรถนะบุคคล

การประเมินสมรรถนะบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในปัจจุบันของผู้เข้ารับการประเมินตามองค์ประกอบในแต่ละหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competency) โดยผลลัพธ์ของการประเมิน มีได้ 2 กรณี คือ ผ่านหรือไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในกรณีที่ไมผ่านการประเมิน จะต้องแจ้งรายการสมรรถนะที่ไม่ผ่านและให้เหตุผลประกอบ

แนวปฏิบัติของวิธีการประเมินสมรรถนะบุคคล

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้กำหนดวิธีการประเมินสมรรถนะบุคคลไว้จำนวน 11 วิธีการ โดยอาจเลือกใช้วิธีการเดียวหรือใช้อย่างผสมผสานตามความจำเป็นเพื่อให้เหมาะสมกับสาขาอาชีพ และระดับตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งวิธีการประเมินสมรรถนะบุคคลทั้ง 11 วิธีการ มีรายละเอียดดังนี้

1. การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment)

แฟ้มสะสมงาน จะเป็นผลงานของผู้เข้ารับการประเมินที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าในงาน จากปัจจุบันย้อนหลังไปในอดีต และที่สำคัญที่สุด คือ หลักฐานที่แสดงถึงผลงานเทียบเคียงกับหน่วยสมรรถนะมากพอที่จะเทียบเคียงได้ แฟ้มสะสมงานควรถูกสร้างให้เกิดความต่อเนื่องของพัฒนาการในการทำงานของผู้รับการประเมินที่แสดงถึงความชำนาญงาน หรือเชี่ยวชาญที่มากขึ้นตามระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วย และการใช้แฟ้มสะสมผลงาน จะเป็นวิธีหนึ่งที่มักใช้ร่วมกับวิธีอื่น ๆ ในการประเมินสมรรถนะ

2. การสัมภาษณ์ (Interview)

เป็นการพูดคุยกับผู้เข้ารับการประเมิน เพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจในพื้นฐานของอาชีพนั้น ๆ โดยผู้ประเมินจะต้องใช้หน่วยสมรรถนะย่อย (Element of Competency) มาเป็นตัวตั้งในการออกแบบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้ประเมินควรเตรียมการโดยประชุมกับองค์กรคณะผู้ประเมิน และอาจรวมถึงผู้สมัครเข้ารับการประเมินให้เข้าใจร่วมกันในประเด็นที่จะสัมภาษณ์

3. การสังเกตการณ์ (Observation)

¹ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทความวิชาการ

การจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารและดิจิทัลคอนเทนต์ (ตอนที่ 3)

เป็นการประเมินในระดับที่เน้นทักษะทางพฤติกรรม หรือทางกายภาพ มากกว่าที่จะเน้นเรื่องความรู้ โดยพิจารณาว่าบุคคลนั้น ทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ มีจุดแข็ง จุดอ่อน ที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ในการปฏิบัติงานประจำวันของสถานประกอบการ สิ่งที่ต้องสังเกตการณ์ ได้แก่ วิธีการปฏิบัติงาน ทักษะการปฏิบัติงาน ผลงาน/ชิ้นงาน จิตสำนึก (กิจนิสัย) ในงานที่รับผิดชอบ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงเอกสารที่ใช้และบันทึกผลการปฏิบัติงาน

4. การสาธิตการทำงาน (Demonstration)

เป็นการประเมินในระดับที่เน้นทักษะปฏิบัติมากกว่าความรู้ โดยให้ผู้รับการประเมินสาธิตการปฏิบัติงานตามหัวข้อที่ผู้ประเมิน กำหนด โดยกำหนดอุปกรณ์ที่ต้องจัดเตรียมให้และ/หรืออาจารย์วัสดุสิ้นเปลืองที่อาจจะใช้ กำหนดกรอบระยะเวลาในการสาธิต และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละขั้นตอนการสาธิต ในการประเมินการสาธิต ยังคงต้องการสังเกตการณ์ (Observation) และ จิตสำนึก (กิจนิสัย) ในงานที่รับผิดชอบด้วย

5. การประเมินโดยใช้ชิ้นงานที่สำเร็จแล้ว (Product Assessment)

เป็นการประเมินชิ้นงานที่สำเร็จของผู้เข้ารับการประเมิน ซึ่งชิ้นงานนั้นจะเป็นเครื่องมือพิสูจน์ได้ว่าผู้เข้ารับการประเมินจะสามารถ บรรลุผลการประเมินตามมาตรฐานอาชีพนั้น ๆ โดยพิจารณาจากคุณภาพชิ้นงาน ขั้นตอนการวางแผน และขั้นตอนการจัดทำชิ้นงาน ดังกล่าว

6. การประเมินโดยใช้บุคคลที่ 3 (Third Party)

เป็นการประเมินที่ครบวงจร โดยอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้อง รู้เห็นการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา อาจารย์ถึง ลูกค้า ที่ปรึกษา ร่วมกันให้ข้อมูล การประเมินแบบนี้ ยังมีชื่อเรียกอื่น ๆ อีก คือ การประเมิน 360 องศา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดการทำงานของบุคคลที่มีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมการทำงานของเขา และควรมีการพิจารณาค่าน้ำหนัก ในแต่ละแหล่งทำการประเมิน เช่น หัวหน้าประเมินคิดเป็น 50 เปอร์เซ็นต์ การประเมินของเพื่อนร่วมงาน คิดเป็น 35 เปอร์เซ็นต์ และ ค่าเฉลี่ยจากการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็น 15 เปอร์เซ็นต์ ควรให้ผู้ประเมินอย่างน้อยแหล่งละ 3-5 คน

7. การประเมินโดยใช้โครงการเฉพาะบุคคล (Project Assessment)

เป็นการประเมิน โดยใช้โครงการของผู้เข้ารับการประเมินที่ดำเนินหรือทำอยู่นั้น ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน โดยใช้โครงการ จะนำไปสู่การพิจารณาตัดสินใจว่า ผู้เข้ารับการประเมินมีสมรรถนะนั้น ๆ ได้ตรงกับความเป็นปัจจุบันได้เป็นอย่างดี องค์ประกอบ การประเมินโครงการที่สำคัญ คือ 1) การประเมินกระบวนการเพื่อพิจารณาจุดแข็ง จุดด้อย 2) การประเมินผลผลิต เป็นการประเมิน เพื่อเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ 3) การติดตามและการประเมินผลกระทบ

8. การประเมินโดยใช้โครงการกลุ่ม (Group Project Assessment)

เป็นการประเมินที่นิยมใช้ในประเทศตะวันตก ซึ่งคำว่า โครงการกลุ่ม หมายถึง โครงการที่มีลักษณะส่วนประกอบที่ต้องการผู้รับผิดชอบ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาจจะแบ่งงานกันทำตามขั้นตอนของโครงการ หรือแบ่งงานกันทำตามองค์ประกอบที่ทำคู่ขนานกันในเวลาเดียวกัน ข้อพึงระวังสำหรับการประเมินโครงการกลุ่ม คือ การวัดจะต้องประเมินเฉพาะส่วนที่ผู้เข้ารับการประเมินเป็นผู้รับผิดชอบเท่านั้น ถ้าผู้ประเมินไปวัดผลสำเร็จของโครงการ อาจเกิดจากความสามารถของผู้ร่วมโครงการคนอื่นก็ได้

9. การใช้ข้อสอบข้อเขียน (Writing Test)

เป็นการประเมินวัดผลความรู้มากกว่าทักษะ หรือเจตคติ การสอบข้อเขียนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับวิธีอื่น ๆ การสอบข้อเขียนอาจมีหลายลักษณะ เช่น 1) การสอบแบบปรนัย เป็น Multiple Choices ให้แสดงถูก ผิด จัดเรียงลำดับให้ถูกต้อง การสลับคำตอบให้ถูกต้อง 2) การสอบแบบอัตนัย โดยเติมคำในช่องว่างตอบคำถามสั้น ๆ แสดงวิธีทำ อธิบายแบบพรรณนา เป็นต้น

10. การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในระบบการประเมิน (Computer Assessment)

การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในระบบการประเมิน ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะสามารถเพิ่มคุณภาพในระบบการประเมิน มีลักษณะเฉพาะตัวที่ต้องการวัดความสามารถที่วัดได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้น โดยผ่านทางคอมพิวเตอร์ที่จะแสดงถึงการบอก (Identify) ความเข้าใจ (Understand) ในองค์ประกอบของระดับสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กันได้นั้น ดังนั้นสาขาวิชาชีพที่เหมาะสม จะใช้วิธีนี้ จะขึ้นอยู่กับข้อจำกัดของวิธีนี้ด้วย

11. การประเมินโดยระบบจำลอง (Simulation Assessment)

เป็นการประเมินโดยการสร้างสถานการณ์สมมติ โดยอาศัยข้อเท็จจริง เสมือนสภาพการจริง เพื่อทดสอบการตัดสินใจแก้ปัญหา และวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้จากการทดสอบก่อนนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานจริงต่อไป ประเภทของแบบจำลอง ได้แก่ 1) แบบจำลองสถานการณ์ความน่าจะเป็น 2) แบบจำลองสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับเวลา 3) แบบจำลองภาพเสมือนจริง 4) แบบจำลองเชิงวัตถุ

การเลือกวิธีการประเมินสมรรถนะบุคคล

การเลือกวิธีการประเมินสมรรถนะบุคคล ให้พิจารณาในแต่ละหน่วยสมรรถนะ ซึ่งมีองค์ประกอบของสมรรถนะย่อย โดยดูว่าในแต่ละเกณฑ์การปฏิบัติงานนั้น ถ้าต้องการวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ จะเลือกวิธีการประเมินผลประเภทใด ให้เหมาะสม จึงขอยกตัวอย่าง อาชีพนักทัศนศิลป์ ชั้น 3 สาขาแอนิเมชัน หน่วยสมรรถนะ 50104 พัฒนารอบแนวคิดด้านศิลปะ (Art Direction Development) ซึ่งได้พิจารณาเลือกวิธีการประเมินผล 5 วิธี ได้แก่ การสังเกตการณ์ การประเมินโดยใช้บุคคลที่ 3 การสัมภาษณ์ ข้อสอบข้อเขียน และใช้แฟ้มสะสมงาน โดยจัดทำตารางแสดงความสัมพันธ์ของวิธีการประเมินสมรรถนะบุคคล ดังนี้

ตารางแสดงความสัมพันธ์ของวิธีการประเมินสมรรถนะบุคคล

หน่วยสมรรถนะ : 50104 พัฒนารอบแนวคิดด้านศิลปะ (Art Direction Development)					
สมรรถนะย่อยและเกณฑ์การปฏิบัติงาน	การสังเกตการณ์	การประเมินโดยใช้บุคคลที่ 3	การสัมภาษณ์	ข้อสอบข้อเขียน	แฟ้มสะสมผลงาน
1. รวบรวมข้อมูลแนวคิดด้านศิลปะ					
1.1 รวบรวมแนวคิดด้านศิลปะที่สอดคล้องกับบทบาทแอนิเมชันได้อย่างครบถ้วน	✓	✓	✓	✓	✓
1.2 กำหนดแนวคิดด้านศิลปะได้ตามบทบาทแอนิเมชันได้อย่างครบถ้วน	✓	✓	✓	✓	✓
1.3 ตรวจสอบแนวคิดด้านศิลปะได้ตามบทบาทแอนิเมชันได้อย่างครบถ้วน	✓	✓	✓	✓	✓
2. สเก็ตภาพ					
2.1 เตรียมเครื่องมือสำหรับการสเก็ตภาพได้อย่างครบถ้วน	✓	✓	✓	✓	✓
2.2 สเก็ตภาพกรอบแนวคิดด้านศิลปะได้ตามบทบาทแอนิเมชัน	✓	✓	✓	✓	✓
2.3 ตรวจสอบการสเก็ตภาพตามแนวคิดด้านศิลปะได้อย่างถูกต้อง	✓	✓	✓	✓	✓

เมื่อได้วิธีการประเมินที่เหมาะสมกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน ในแต่ละสมรรถนะย่อยแล้ว ให้จัดทำผังแสดงการเลือกวิธีการประเมินสมรรถนะบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมด้านทักษะ ความรู้ และเจตคติ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดผังแสดงการเลือกวิธีการประเมินสมรรถนะบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ด้านทักษะ มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการประเมินมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้านทักษะการปฏิบัติอย่างไรบ้าง และในแต่ละทักษะการปฏิบัติงาน มีวิธีการประเมินใดบ้างที่เหมาะสมและต้องมีรายการหลักฐานใดของแฟ้มสะสมผลงานที่ต้องการให้นำมาแสดง เพื่อพิจารณาประกอบการประเมินผลดังผังแสดงการเลือกวิธีการประเมินฯ ดังนี้