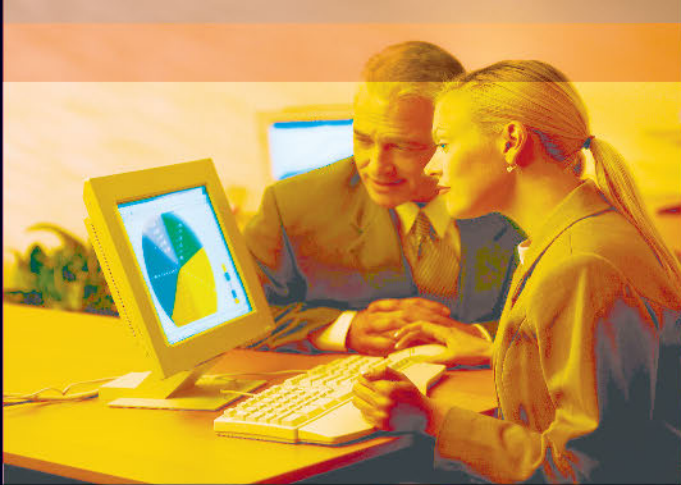




สมรรถนะวิชาชีพ

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษมันต์ วัฒนานรงค์

ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2559



- การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ
- การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพแบบ DACUM
- การบริหารอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะวิชาชีพ

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ วัฒนารงค์

กศ.บ., กศ.ม., Ph.D.

น.บ., น.บ.ท.

ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สมรรถนะวิชาชีพ

สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์

ห้ามลอกเลียนไม่ว่าส่วนหนึ่งส่วนใดของหนังสือเล่มนี้ ไม่ว่ารูปแบบใด

นอกจากได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้เขียนและเรียบเรียงเท่านั้น

เขียนและเรียบเรียงโดย

กฤษมณต์ วัฒนานรงค์

ISBN 978-620-716-4

ราคา 590 บาท

พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2553

พิมพ์ครั้งที่ 2 กรกฎาคม 2555

พิมพ์ครั้งที่ 3 มีนาคม 2556

พิมพ์ครั้งที่ 4 กรกฎาคม 2560

ติดต่อสั่งซื้อที่ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษมณต์ วัฒนานรงค์
ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
โทรศัพท์ 08-1618-4381 E-mail : krm@kmutnb.ac.th
หรือ ศูนย์ผลิตตำราเรียน โทรศัพท์ 0-2555-2000 ต่อ 1436-1437

พิมพ์ที่ ศูนย์ผลิตตำราเรียน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชากรบุรี 1 บางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
โทรศัพท์ 0-2555-2000 ต่อ 1437
www.textpub.kmutnb.ac.th

คำนำ

เทคนิคการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะเป็นเทคโนโลยีการศึกษาอย่างหนึ่งในรูปของ “เทคนิควิธีการ” ที่นำมาใช้ทางการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ การออกแบบการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถขั้นสูง ที่เกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์หลายศาสตร์เข้าด้วยกัน ซึ่งต้องใช้เวลาและแหล่งค้นคว้าจำนวนมากเพื่อใช้สำหรับการอ้างอิงหลักการและกระบวนการในการออกแบบการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะ หนังสือสมรรถนะวิชาชีพนี้ได้จัดทำขึ้นโดยบูรณาการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะในต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก สาขาวิชาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ ในหนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยเนื้อหาเป็นภาษาไทย 5 บท และภาคผนวกเป็นภาษาอังกฤษอีก 2 บท ในเนื้อหาภาษาไทยนั้นเป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานประกอบการหรือสำหรับผู้เตรียมตัวเข้าสู่โลกของงานและการประกอบสัมมาอาชีพ ซึ่งเนื้อหาดังกล่าวเป็นสาระสำคัญสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะ หรือสำหรับการพัฒนาชุดฝึกอบรม หรือจัดการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ หรืองานวิจัยทางด้านการพัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากรในสถานประกอบการ ส่วนภาคผนวกที่เป็นภาษาอังกฤษนั้นเป็นการนำเสนอขั้นตอนและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะหรือแบบฐานสมรรถนะด้วยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบเดิม หรือ DACUM และเรื่องการบริหารอาชีวศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งสองเรื่องเป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องสำหรับผู้ที่ต้องการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการเรียนการสอนและการฝึกอบรมวิชาชีพแบบใช้สมรรถนะอาชีวเป็นฐานของการพัฒนา หรือทำวิจัยทางด้านการพัฒนาหลักสูตร และการบริหารงานการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

หนังสือนี้มั่นใจว่าจะเป็นประโยชน์กับผู้ที่ทำหน้าที่ให้การฝึกอบรม จัดการฝึกอบรม ออกแบบการฝึกอบรม พัฒนาชุดฝึกอบรม ชุดการสอน หรือผู้ที่เป็นครู/อาจารย์ วิทยากร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้บริหารที่ทำงานด้านการอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ โดยใช้สมรรถนะเป็นฐานของการพัฒนา หรือการออกแบบหลักสูตรและการสอนทางด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ

คุณงามความดี และประโยชน์ของหนังสือนี้ มอบให้กับผู้อยู่เบื้องหลังของ
ความสำเร็จได้แก่ สมาชิกในครอบครัวทุกคน เพื่อนร่วมงาน ลูกศิษย์
ตลอดจนผู้เคารพรักและนับถือทุกท่าน

สารบัญ

บทที่ 1 การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ	1
ระบบฐานสมรรถนะ	1
หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum)	3
สมรรถนะในสหราชอาณาจักรกับสหรัฐอเมริกา	4
ความสับสนของผู้ให้การฝึกอบรม	4
การฝึกอบรม/การประเมิน	5
ผลลัพธ์/ปัจจัยนำเข้าหรือกระบวนการ	5
การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการหรือวิธีการในการออกแบบ	5
บทบาทของผู้ให้การฝึกอบรม	6
พื้นฐานทั่วไป	6
สรุป	8
กิจกรรม	8
บทที่ 2 หลักการฐานสมรรถนะ	9
NVQs: มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติในสหราชอาณาจักร	9
มาตรฐานรูปแบบใหม่	9
การใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน	11
การใช้การจ้างงานเป็นแกนนำ	11
ความเป็นอิสระจากหลักสูตรหรือ	
โปรแกรมการฝึกอบรมและการเรียนรู้	12
ความเป็นอิสระของวิธีการประเมิน	12
ปราศจากข้อกำหนดของการเข้าเรียนและเวลาเรียน	12
บทบาทของการทำงานไม่ใช่รายละเอียดของงาน	13
กรอบงานสำหรับคุณวุฒิทางวิชาชีพแห่งชาติ NVQ	
(The NVQ Framework)	14
การสะสมหน่วยสมรรถนะ	15
หน่วยสมรรถนะ (Units of Competence)	16
การควบคุมคุณภาพ	17

เกณฑ์การปฏิบัติงาน	18
ความครอบคลุมของสมรรถนะ	19
หลักฐานคุณสมบัติ	19
องค์ประกอบ 2.4.2 ชุดของกระบวนการการผลิต	20
เกณฑ์การปฏิบัติงาน	20
ความครอบคลุมของสมรรถนะ	20
หลักฐานคุณสมบัติ	21
รูปแบบสมรรถนะในสหรัฐอเมริกาและอื่นๆ	22
การสะสมประสบการณ์หรือหน่วยการเรียนรู้ (Credit Accumulation)	23
กรอบการทำงานด้านคุณวุฒิ	24
มุมมองของทางยุโรป	24
สิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้การฝึกอบรม	25
สรุป	27
กิจกรรม	29
บทที่ 3 เริ่มต้นด้วยมาตรฐาน	31
ทำไมจึงต้องใช้การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ	31
มาตรฐานระดับชาติหรือเฉพาะหน่วยงาน	32
มาตรฐานของหน่วยงานหรือบริษัท	34
ทางเลือกที่ต้องเลือก	34
การพัฒนาสมรรถนะที่เป็นพื้นฐานของการฝึกอบรม	35
หลักการวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis)	35
ขั้นที่ 1: สร้างผังอาชีพโดยรวม	36
ขั้นที่ 2: ระบุกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	37
ขั้นที่ 3: สรุปภารกิจให้กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและจัดทำแผนงาน	37
ขั้นที่ 4: กำหนดจุดประสงค์หลักขององค์กรและ	
บทบาททางด้านอาชีพ	38
ขั้นที่ 5: นำกฎการวิเคราะห์มาประยุกต์ใช้	40
ขั้นที่ 6: สร้างมาตรฐานฉบับร่าง	42
เกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน	44

องค์ประกอบ : สนับสนุนการขายสินค้าและบริการแก่ลูกค้า ที่มีศักยภาพ	45
องค์ประกอบ : สนับสนุนการขายผลิตภัณฑ์และบริการแก่ลูกค้า ที่มีศักยภาพ	46
การกำหนดขอบเขตของสมรรถนะ	47
ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	48
การกำหนดพื้นฐานของความรู้และความเข้าใจ	49
ร่องรอยหลักฐานของสมรรถนะ	51
ขั้นที่ 7 และขั้นที่ 8 เป็นขั้นของการขอคำปรึกษาจาก “ผู้ถือบทบาท” (Role Holders) และการกำหนดและเห็นชอบ เกี่ยวกับมาตรฐานขั้นสุดท้าย	51
การพัฒนาหลักสูตรแบบเดคัม (DACUM)	53
ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มของงานหรืออาชีพ	55
ขั้นที่ 2 ทำการทบทวนเกี่ยวกับ “ขอบเขตของความสามารถตามหลัก ในการปฏิบัติงาน” หรือ Key Performance Areas (KPA)	55
ขั้นที่ 3 การอธิบายกฎเกณฑ์พื้นฐาน	55
ขั้นที่ 4 ถึง 6 เป็นการช่วยเหลือกลุ่มในการกำหนดจุดประสงค์ และจัดลำดับ	56
การผสมผสานระหว่าง 2 วิธีการ	57
ศึกษาโครงการให้เข้าใจอย่างทอ่งแท้	57
ดำเนินการตามหลักการวิเคราะห์หน้าที่	57
พัฒนาองค์ประกอบหลักสมรรถนะและหน่วยสมรรถนะ	58
ดำเนินการตามหลักกระบวนการวิเคราะห์งาน	58
ประสานผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ตามหน้าที่และ กระบวนการวิเคราะห์งานเข้าด้วยกัน	58
ตรวจสอบมาตรฐาน	58
สรุป	59
กิจกรรม	61

บทที่ 4 การออกแบบการฝึกอบรม	63
ทำไมจึงต้องออกแบบการฝึกอบรม (Training Design)	63
ใครกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	64
วิธีการฐานสมรรถนะ	66
เข้าสู่ขั้นแรก	66
การกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมระบบฐานสมรรถนะ	67
วิธีการในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น	68
การวิจัยจากข้อมูลทุติยภูมิ (Desk Research)	68
การประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมภาษณ์ (Meeting/Workshops/ Interviews)	69
เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)	69
การประเมินตนเอง (Self-assessment)	70
กรอบการฝึกอบรม	72
เนื้อหาสาระของการฝึกอบรม	72
หน่วยสมรรถนะสามารถครอบคลุมในโปรแกรมการฝึกอบรม ครั้งเดียวได้หรือไม่	73
หลักสูตรควรจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นกี่ครั้งและมีความลึกซึ้งแค่ไหน	73
การใช้รายละเอียดของระดับขั้นต่างๆ	74
วิธีการฝึกอบรม	75
ประเด็นของการดำเนินการหรือการส่งมอบ	76
หลักการการออกแบบโมดูลการฝึกอบรม	80
การใช้แหล่งข้อมูลเพื่อการส่งมอบ	83
การคัดเลือกหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม	84
การสร้างการประเมิน	84
ประโยชน์ของแหล่งข้อมูลในการฝึกอบรมแบบโมดูล	85
กรณีศึกษา: นักเคมี “บูตส์” (Boots)	86
การเริ่มต้นของหลักการฐานสมรรถนะ	87
บทสรุป	89
กิจกรรม	90

บทที่ 5 การประเมินค่า การประเมินผล และการให้การรับรอง	91
การประเมินค่า (Assessment)	91
การประเมินผล (Evaluation)	94
การให้การรับรอง (Accreditation)	95
การยอมรับขององค์กร	95
โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีการรับรอง	96
สรุป	98
กิจกรรม	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก ก The DACUM Process	105
ภาคผนวก ข Management of Effective Vocational Education and Training	131
อภิธานศัพท์ (Glossary)	177
บรรณานุกรม	181
Index	185

สารบัญภาพ

1.1 แบบแผนของการออกแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ (Model of Competence-based Training Design).....	7
2.1 โครงสร้างของ NVQ(NVQ Structure).....	17
2.2 ตัวอย่างหน่วยสมรรถนะ:การควบคุมชุดหน่วยปฏิบัติการ.....	18
2.3 The American Management Association Master of Management Degree Programme Competency Development Laboratory.....	27
3.1 ตัวอย่างวัตถุประสงค์หลัก.....	39
3.2 รายการตรวจสอบสำหรับหน่วยสมรรถนะ.....	43
3.3 รายการตรวจสอบในแต่ละองค์ประกอบ.....	44
3.4 ตัวอย่างของตัวบ่งชี้สมรรถนะ.....	50
3.5 ตัวอย่างมาตรฐานสมรรถนะ.....	52
3.6 การวิเคราะห์หน้าที่.....	54
3.7 การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะอาชีพ.....	59
4.1 การตรวจสอบความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม.....	71
4.2 รายการสำหรับตรวจสอบการออกแบบ.....	73
4.3 รายการตรวจสอบเนื้อหาของการฝึกอบรม.....	74
4.4 ตารางสัมพันธ์การออกแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ.....	78
4.5 แสดงการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการตามแบบตารางสัมพันธ์.....	79
4.6 รายการสำหรับตรวจสอบการออกแบบฝึกอบรม.....	80
4.7 แสดงความสัมพันธ์ของแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรม ฐานสมรรถนะ.....	82
4.8 การพัฒนาโมดูลการฝึกอบรม.....	83
4.9 การคัดเลือกหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม.....	84
4.10 วงจรการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ.....	86

บทที่ 1

การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ

เนื้อหาสาระ

บทนี้จะช่วยในเรื่องความเข้าใจขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ในเรื่อง ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ระบบฐานสมรรถนะ รวมทั้งบทบาทหน้าที่ในฐานะของผู้ให้การฝึกอบรม

วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทนี้ผู้ศึกษามีความสามารถดังนี้

1. อธิบายพื้นฐานเกี่ยวกับการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ
2. อธิบายความหมายของระบบฐานสมรรถนะ
3. บอกบทบาทหน้าที่ในฐานะของผู้ให้การฝึกอบรม
4. กำหนดความสำคัญของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะสำหรับองค์กร

ระบบฐานสมรรถนะ

“สมรรถนะ” แปลมาจากคำว่า Competence หรือ Competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำบางสิ่งได้เป็นอย่างดี (the ability to do something well: จาก Longman Dictionary) (ถ้าเป็นพหูพจน์ คำว่า “Competences” เป็นคำที่ใช้ในสหราชอาณาจักร ส่วนคำว่า “Competencies” ใช้ในสหรัฐอเมริกา) ในที่นี้จะกล่าวถึงความสามารถในการทำงานหรือการประกอบอาชีพเป็นสำคัญ ซึ่งในการทำงานหรือการประกอบอาชีพนั้นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลเพื่อจะทำการกิจของงานนั้น ถ้าบุคคลใดมีความสามารถในการทำงานได้ เรียกว่า เป็นคนที่มีสมรรถนะในการทำงาน และในทางตรงข้ามถ้าบุคคลใดไม่สามารถทำงานได้ก็เรียกว่าเป็นคนไม่มีสมรรถนะ การสร้างเสริมให้คนมีความสามารถในการทำงาน

เป็นการสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล และการออกแบบสมรรถนะ รวมถึงการฝึกอบรมคนให้มีสมรรถนะสำหรับการทำงานจึงเป็นสาระสำคัญของการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ (Vocational Education and Training หรือ VET) การนำเสนอมาตรฐานสมรรถนะอาชีพกำลังมีการเปลี่ยนแปลงรูปลักษณะของการฝึกอบรมและการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะของคนทำงานให้เพิ่มขึ้น ทั้งในสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศในแถบเอเชีย หรือแม้แต่ในระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการกำหนดความต้องการจำเป็น และ/หรือการออกแบบ การส่งมอบ หรือการประเมินการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องมีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดและหลักการดำเนินงานขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับฐานสมรรถนะด้วย

ระบบฐานสมรรถนะมี 2 ระบบหลัก ได้แก่ ระบบของอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร และระบบของสหรัฐอเมริกา โดยแต่ละระบบมีฐานแนวคิดและคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง ซึ่งทั้ง 2 ระบบ ไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และเมื่อได้ทำความเข้าใจทั้งสองระบบก็จะสามารถนำส่วนที่ดีที่สุดมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสมในบริบทที่ต้องการได้ในที่สุด สาระสำคัญที่เป็นพื้นฐานของทั้งสองระบบจะได้แสดงในลำดับต่อไป

จุดประสงค์ของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ (Competence-based Training) คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในสหราชอาณาจักร คำว่า “กำลังคนที่มีสมรรถนะ” ประกอบไปด้วย คนที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคงเส้นคงวา (Consistently) ตามมาตรฐานของข้อกำหนดในการทำงานภายใต้ขอบเขตของบริบทหรือเงื่อนไขของงานนั้น แต่ในสหรัฐอเมริกาคำว่า “สมรรถนะ” ไม่ได้หมายถึงภาระงานในการทำชิ้นงานนั้น แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติการงานนั้น ๆ ได้ด้วย ดังนั้น Competence-based Training หรือ Competency-based Training หรือการฝึกอบรมบนฐานความสามารถ หมายถึงการใช้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นฐานของการจัดฝึกอบรม หรือนำมาใช้เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถตามเนื้อหานั้น เรียกให้กระชับสั้น ๆ ว่า “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดไปใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอีกด้วย เพราะหลักสูตรและการสอนรวมทั้งการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกันเสมอ เมื่อใดที่มีการสอนหรือการฝึกอบรมก็มักต้องมีหลักสูตรอยู่ด้วย

หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum)

แนวโน้มของการจัดการศึกษาวิชาชีพจะมุ่งไปสู่การจัดการศึกษาบนฐานความสามารถ ซึ่งจะใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะเช่นกัน โดยการจัดการศึกษาแบบนี้จะมีพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ 2 ประการ ได้แก่ เทคโนโลยีในรูปแบบของ “ระบบ” ซึ่งจะทำให้มีวิธีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และเทคโนโลยีในรูปแบบของ “เทคนิคหรือวิธีการสอน” โดยคำนึงถึงความสามารถที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ในการเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนจะต้องให้บรรลุจุดประสงค์ได้อย่างที่ต้องการ การจัดการศึกษาด้วยฐานของความสามารถจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนให้แน่นอนและวัดผลได้ การดำเนินการสอนและการประเมินผลต้องสอดคล้องกัน การจัดการศึกษาด้วยฐานของความสามารถจะต้องกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมดังนี้

- 1) กำหนดความสามารถหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อวิชา
- 2) กำหนดมาตรฐานของความสามารถว่าอยู่ระดับใด
- 3) กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล
- 4) กำหนดปรัชญาทางการสอนหรือวิธีการเรียนการสอน
- 5) หาวิธีการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
- 6) สรรหาและสร้างแหล่งวิชาการเพื่อการเรียนการสอน
- 7) สรรหาและพัฒนาวิธีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับให้มีประสิทธิภาพ
- 8) ในการดำเนินการสอนบนฐานความสามารถจะเน้นการสอนเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมให้แต่ละคนได้พัฒนาตนเองจนถึงขีดสุดของความสามารถ โดยใช้หลักการดังนี้

- 1) แบ่งแยกขั้นตอนของการเรียนการสอนออกเป็นส่วนย่อย ๆ
- 2) เลือกสื่อเพื่อการสอนให้บรรลุจุดประสงค์ในแต่ละขั้น หรือส่วนย่อย ๆ ของเนื้อหาวิชา

- 3) จัดระดับความสามารถของผู้เรียน
- 4) เลือกหาวิธีการสอนโดยเน้นให้มีการพัฒนารายบุคคล
- 5) หาวิธีการจัดและประเมินผล เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

“สมรรถนะ” ในสหราชอาณาจักร กับ สหรัฐอเมริกา

ในสหราชอาณาจักร “สมรรถนะ” เป็นตัวสะท้อนความคาดหวังของการจ้างงาน เป็นมาตรฐานทางอาชีพที่คาดหวัง และเป็นการเน้นบทบาทของงาน (Work Roles) มากกว่าตัวงาน (Jobs) ในสหรัฐอเมริกา คำว่า “สมรรถนะ” นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีในตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และ/หรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในชิ้นงานหนึ่งๆ

ข้อแตกต่างเหล่านี้จึง ๑ แล้วแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดที่หลากหลายเป็นความแตกต่างที่สามารถสร้างหลักการได้อย่างมากในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ในรูปแบบที่นำเอามาตรฐานขั้นสุดทำมาเป็นเกณฑ์ และในการประยุกต์ใช้เป็นมาตรฐานในระดับต่าง ๆ ภายในโปรแกรมการฝึกอบรม

ความสับสนของผู้ให้การฝึกอบรม

ความสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับ “ระบบฐานสมรรถนะ” (Competence-based System) และ “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” (Competence-based Training) มักจะเกิดจากหนึ่งในปัจจัยที่ยากต่อการทำความเข้าใจดังต่อไปนี้

- ความเชื่อที่ผิด ๆ เกี่ยวกับระบบฐานสมรรถนะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เชื่อว่าระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (National Vocational Qualifications: NVQs) นั้นเป็นระบบการฝึกอบรมสมรรถนะมากกว่าเป็นระบบการประเมินสมรรถนะ
- ความยากลำบากในการให้ความสำคัญ หรือมุ่งเน้น “ตัวผลลัพธ์” (Outcomes) มากกว่า “กระบวนการ” (Processes) หรือ “ปัจจัยนำเข้า” (Inputs)
- ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า กระบวนการหรือวิธีการในการออกแบบการฝึกอบรมนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งหมด
- ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ หมายถึง การฝึกอบรมที่ผู้ให้การฝึกอบรมถูกลดบทบาทและความรับผิดชอบในการฝึกอบรมลงไป
- ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า ระบบของประเทศหนึ่งดีกว่าของอีกประเทศหนึ่ง จึงต้องยึดแนวทางของสหราชอาณาจักร หรือสหรัฐอเมริกาอย่างเดียว
- ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำเอาระบบ “ฐานสมรรถนะ” มาใช้ได้รับการถ่ายทอดความคิดมาจากผู้นำทางความคิดภายในหน่วยงาน จึงกลายเป็นความคิดที่มีเจ้าของ มีผู้นำความคิด โดยไม่สนใจปรัชญา

หลักการ และทฤษฎี ที่อยู่เบื้องหลังของการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ยึดมั่นตามตัวผู้นำความคิด

การฝึกอบรม / การประเมิน

ในสหราชอาณาจักร ที่มีระบบการพัฒนาสมรรถนะอย่างทันสมัย (แต่ยังไม่ถึงกับเชื่อมั่นได้อย่างแน่นอน ยังเป็น state-of-the-art อยู่) ซึ่งใช้ “ฐานของผลลัพธ์เป็นมาตรฐานสมรรถนะ” (Outcome-based Standards of Competence) ได้ถูกรวมไว้ในหน่วยของสมรรถนะ (Units of Competence) การรวมหน่วยสมรรถนะเหล่านี้มีหลากหลายแนวทางที่จะนำไปสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (National Vocational Qualifications: NVQs) สิ่งสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจคือ หน่วยสมรรถนะดังกล่าวเป็นหน่วยการประเมินและหน่วยการรับรอง (Assessment and Certification) ซึ่งปริมาณของโมดูลการฝึกอบรมอาจมีความจำเป็นหรือมีความสัมพันธ์กันกับหน่วยสมรรถนะไม่มากนัก

ผลลัพธ์ / ปัจจัยนำเข้า หรือกระบวนการ

ผู้ให้การฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมต่าง ๆ จะพิจารณาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รวมไปถึงโครงสร้างและเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรม การฝึกอบรมฐานสมรรถนะนั้นโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ในเรื่องของแบบแผนและเนื้อหาที่กำหนด และความแตกต่างที่เห็นได้ชัดคือจุดเริ่มต้นสำหรับการออกแบบ ผู้ให้การฝึกอบรมมีความจำเป็นต้องไตร่ตรองให้มากในเรื่องของ “ผลลัพธ์ที่ต้องการ” (Required Outputs) มากกว่า “ปัจจัยนำเข้าที่ปรารถนา” (Desirable Inputs)

“ในเรื่องของการฝึกอบรมสมรรถนะ สิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ และมาตรฐานสมรรถนะแบบใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน มักจะนำมาใช้เป็นพื้นฐานของการวางแผนการฝึกอบรม”

การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ หรือวิธีการในการออกแบบ

วิธีการและขั้นตอนของการฝึกอบรมและเครื่องมือพื้นฐานของการออกแบบการฝึกอบรมในระบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปทั้งหมด ผู้ฝึกอบรมอาจทราบว่าขอบเขตในการเลือกนั้นเปิดกว้างสำหรับพวกเขา ซึ่งเป็น

โอกาสที่ดีในการเพิ่มการเข้าใกล้หลักการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นขึ้น ผู้ฝึกอบรมจะสามารถสร้างหลักการใหม่ ๆ เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรหรือกลุ่มคณะ โดยการสร้างการประเมินภาคปฏิบัติให้เพิ่มปริมาณขึ้น และการเปลี่ยนแปลงวิธีการและกระบวนการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการสร้างหลักฐานที่สนับสนุนในเรื่องสมรรถนะของบุคลากรผ่านทางความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกอบรม

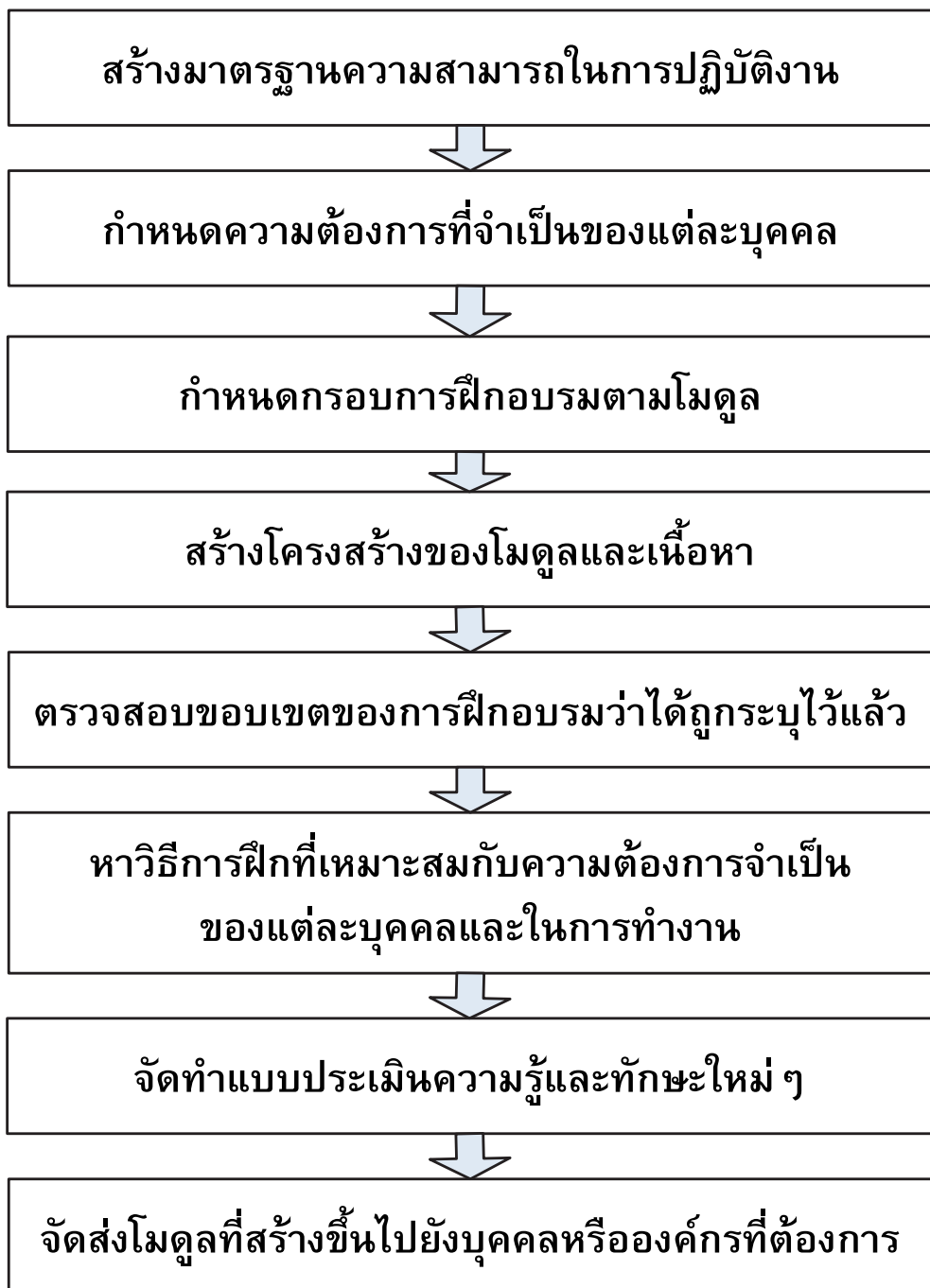
บทบาทของผู้ให้การฝึกอบรม

ระบบฐานสมรรถนะสนับสนุนให้ทุกคนภายในองค์กรรับผิดชอบต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายจะรับบทบาทด้านการฝึกสอนและการพัฒนามากกว่า และมีความต้องการเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในด้านการตรวจสอบความต้องการของการฝึกอบรมมากกว่า อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่า ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นบุคลากรที่ไม่มีความจำเป็นต่อองค์กร แต่ในทางกลับกันผู้ให้การฝึกอบรมจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะ และมีโอกาสปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดมากกว่าผู้จัดการฝ่ายและบุคลากรอื่นๆ ในการตรวจสอบความต้องการการวางแผน และการให้การฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินประสิทธิผลขององค์กรประกอบดังกล่าว

พื้นฐานทั่วไป

ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่วงจรการฝึกอบรมได้ปฏิบัติมา ในระบบฐานสมรรถนะความสามารถพื้นฐานจะต้องแสดงให้เห็นได้ชัดเจน สามารถวัดมาตรฐานของความสามารถที่อยู่บนฐานของผลลัพธ์ ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังในเรื่องของความสามารถตามบทบาทของการทำงาน

การออกแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะอาจดำเนินการได้ตามขั้นตอนที่แสดงไว้ในภาพประกอบที่ 1.1 ซึ่งจะกล่าวอย่างละเอียดในบทต่อ ๆ ไป



ภาพประกอบที่ 1.1 แบบแผนของการออกแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ
(Model of Competence-based Training Design)

สรุป

จุดประสงค์ของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะคือ การพัฒนาความสามารถของกำลังคนในการทำงานในระบบฐานสมรรถนะ หลักการพื้นฐานสำคัญของการฝึกอบรมได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นที่ยอมรับและสามารถวัดได้ ซึ่งเป็นการเล็งเห็นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยเป็นผลมาจากความสามารถที่คาดหวังในการทำงาน ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการฝึกอบรมแบบใช้สมรรถนะเป็นฐานหรือความสามารถเป็นฐานนั้นต้องมีการสร้างความเข้าใจให้ถูกต้อง ผู้ให้การฝึกอบรมยังมีความสำคัญและไม่ได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือวิธีการในการฝึกอบรมอย่างสิ้นเชิง และที่สำคัญคือ ระบบสมรรถนะทั้งหมดไม่ใช่เป็นเพียงระบบสำหรับการฝึกอบรม แต่ยังเป็นระบบของการประเมินสมรรถนะได้อีกด้วย สาระสำคัญของเรื่องฐานสมรรถนะนั้นเป็นการนำความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรมหรือการเรียนการสอนวิชาชีพ

กิจกรรม

1. อธิบายความหมายของระบบฐานสมรรถนะ
2. อธิบายหลักการของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ
3. ยกตัวอย่างและอธิบายประเด็นที่ยังสับสนเกี่ยวกับระบบฐานสมรรถนะ
4. บอกบทบาทหน้าที่ของผู้ให้การฝึกอบรมแบบใช้สมรรถนะเป็นฐาน
5. อธิบายขั้นตอนการออกแบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ