

การศึกษาตามหลักความสามารถ

(Competency-Based Education : CBE)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2562

จากตอนที่ 4-3 เสนอ ขั้นตอนที่ 2 กำหนดโมเดลความสามารถ (Competency-Based Model) เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการดำเนินงานจัดการศึกษาตามความสามารถ โดยเน้นให้เห็นว่าองค์กร/หน่วยงานทางการศึกษา/สถานศึกษา จำเป็นต้องดำเนินงาน ระยะที่ 2 กำหนดความสามารถ (STEP 2 : Define Competency) หรือโมเดลความสามารถ (Competency Model) ก่อนเพื่อเข้าสู่ ระยะที่ 3 รับรู้ความสามารถ (STEP 3 : Recognition Competency)

ขั้นตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถ (Perceived Competency) และการประเมินความสามารถ

(Competency Assessment)

คือ กระบวนการออกแบบวิธีการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้แก่

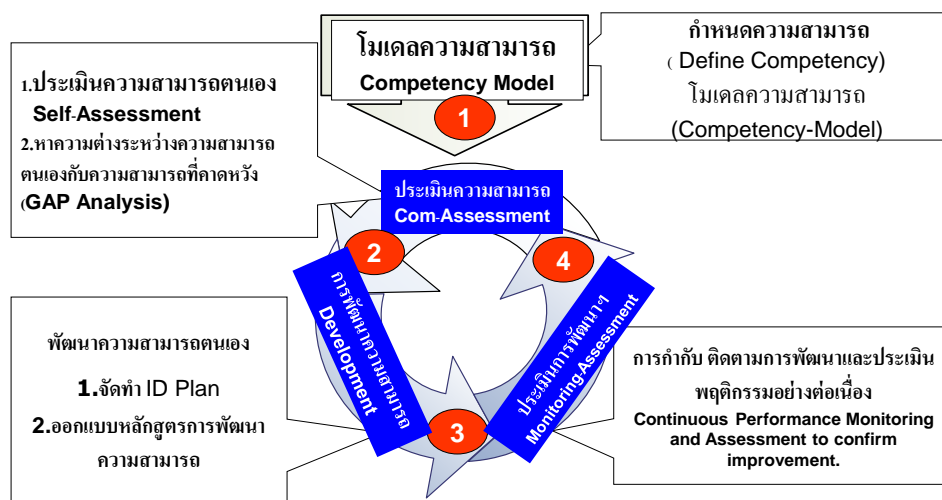
1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา/การเรียนรู้ของผู้เรียน คือ หน่วยงานทางการศึกษา/สถานศึกษา/ครูและ/หรือนักเรียน ได้รับรู้แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามความสามารถ กรอบ/โมเดลความสามารถการเรียนรู้ (Competency-Based Learning Model) ที่เกี่ยวข้อง
 2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการฝึกอบรมพัฒนา คือ หน่วยงานฝึกอบรมพัฒนา, ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับรู้แนวการจัดการฝึกอบรมพัฒนาตามความสามารถ และกรอบ/โมเดลความสามารถของตนเอง (Competency-Based Training Model) ที่เกี่ยวข้อง
- ผลการดำเนินงานในขั้นตอนที่ 2 คือ การรับรู้ใน 2 ส่วน คือ
1. รับรู้ โมเดลความสามารถในระดับของตนเอง ประกอบด้วย รับรู้ความสามารถตามโมเดลและแนวทางขั้นตอนการดำเนินงานจัดการศึกษาตามความสามารถตามโมเดล
 2. รับรู้ผลการประเมินความสามารถเบื้องต้นในระดับของตนเอง ประกอบด้วย ผลการประเมินความสามารถการเรียนรู้เบื้องต้นของผู้เรียน และผลการประเมินความสามารถการฝึกอบรมพัฒนาของผู้ฝึกอบรม

ดังนั้น การออกแบบดำเนินการในขั้นนี้จึงกำหนดเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การออกแบบให้ผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรม รับรู้ความสามารถตนเอง (การนำโมเดลความสามารถสู่การรับรู้ของผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรม)
2. การออกแบบให้ผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรม รับรู้ผลการประเมินความสามารถเบื้องต้นของตนเอง (การนำโมเดลความสามารถสู่การประเมินเบื้องต้นรวบรวมข้อมูลการคัดกรองของผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรม)

ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากวงจรการพัฒนาความสามารถ

วงจรการพัฒนาความสามารถ Competence Development Lifecycle



วงจรการพัฒนาความสามารถบุคคล เป็นกระบวนการ 4 ขั้นตอน ที่ต่อเนื่องกัน คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดโมเดลความสามารถ (Competency Model)

ขั้นที่ 2 การประเมินความสามารถ (Competency Assessment)

ขั้นที่ 3 การพัฒนาความสามารถ (Competency Development)

3.1 การจัดทำแผนพัฒนาความสามารถตนเอง (Individual Development Plan)

3.2 การจัดทำหลักสูตรพัฒนาความสามารถ (Competency-Based Curriculum)

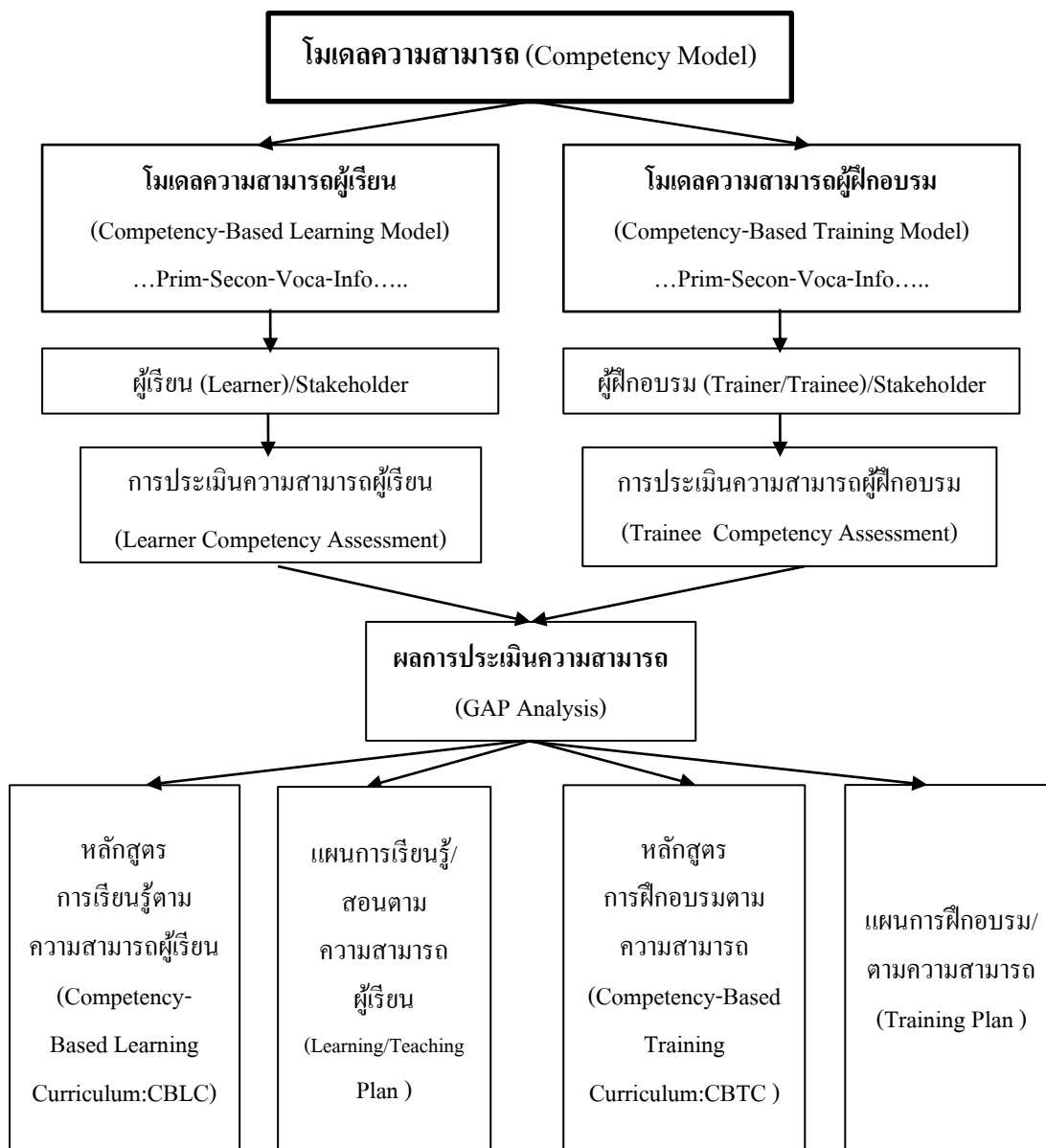
3.3 การพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาความสามารถ (Competency Development)

ขั้นที่ 4 การกำกับติดตามผลการพัฒนาและประเมินพฤติกรรมต่อเนื่อง

(Continuous performance monitoring and assessment to confirm improvement)

สรุปแนวคิด คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล จะเริ่มต้นด้วยขั้นที่ 1 การกำหนดความสามารถของกลุ่มบุคคลที่ต้องการพัฒนาขึ้นก่อน แล้วจึงนำไปสู่ขั้นที่ 2 การประเมินความสามารถเบื้องต้นเพื่อให้ทราบผลว่าบุคคลมีความสามารถพื้นฐานที่ระดับใด แล้วนำผลที่ได้ (Gap Analysis) เข้าสู่ขั้นที่ 3 การพัฒนาความสามารถ ด้วยการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง และหลักสูตรความสามารถ และขั้นที่ 4 การติดตามผลการพัฒนาต่อเนื่อง

การออกแบบ (ตั้งแผนภูมิ)



การรวบรวมข้อมูลความสามารถและการประเมิน (คัดกรอง) ความสามารถ

การสำรวจและรวบรวมข้อมูลความสามารถ หมายถึง การนำความสามารถของผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรม เข้าสู่กระบวนการประเมินความสามารถเบื้องต้น ประมวลผลช่องว่าง (GAP) ระหว่างความสามารถที่คาดหวังกับความสามารถที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

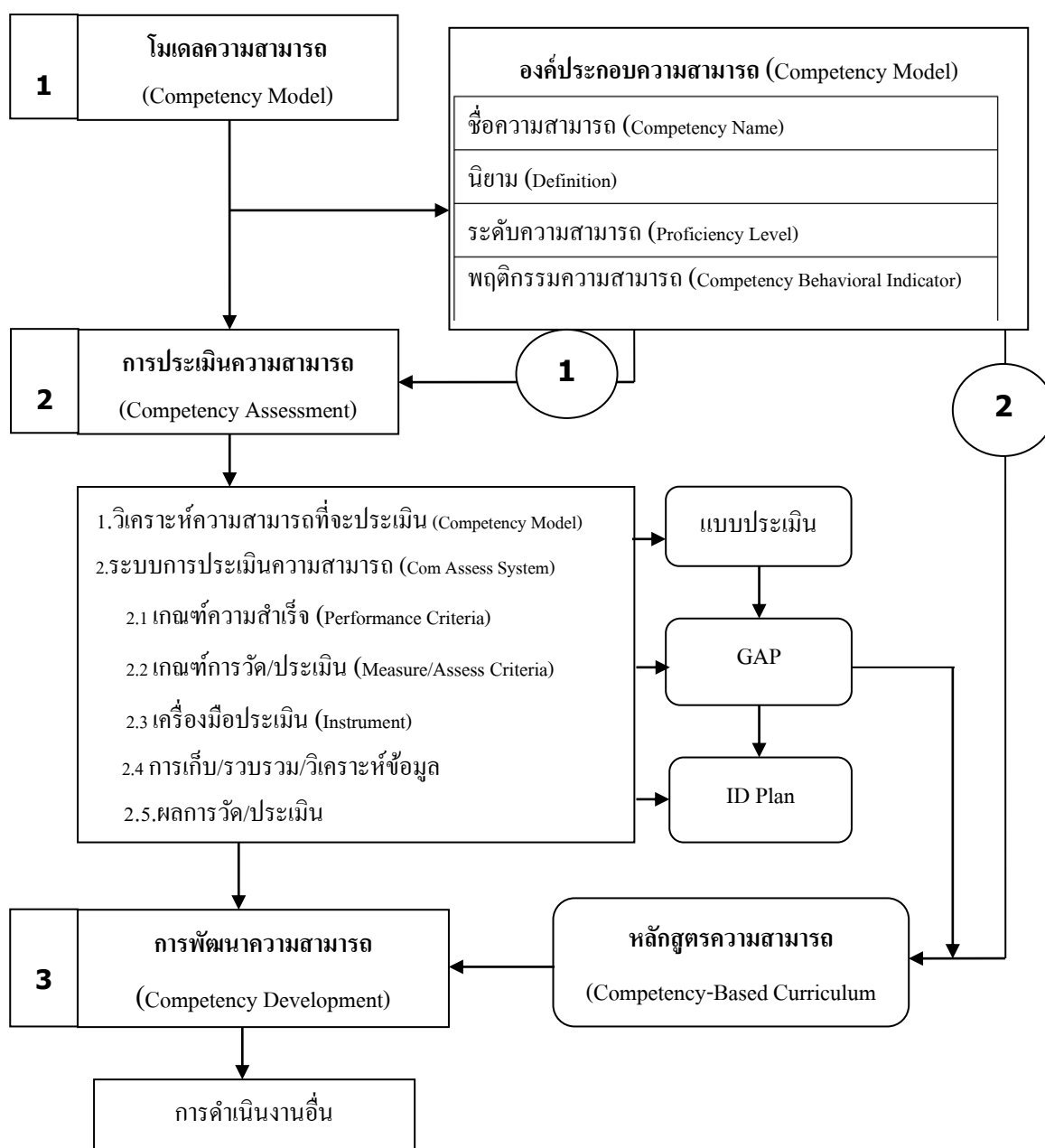
1. นำความสามารถผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรม เข้าสู่กระบวนการทดสอบหรือประเมินเบื้องต้น เพื่อทราบข้อมูลเชิงลึก (GAP) /การรับรู้ความสามารถเบื้องต้นของผู้เรียนจากมุมมองของตัวนักเรียน,ครู และนำผล (GAP) เข้าสู่กระบวนการสอน/การจัดการเรียนรู้

2. นำความสามารถผู้ฝึกอบรมพัฒนา เข้าสู่กระบวนการทดสอบหรือประเมินเบื้องต้น เพื่อทราบข้อมูลเชิงลึก (GAP) /การรับรู้ความสามารถเบื้องต้นของผู้ฝึกอบรม จากมุมมองของผู้ฝึกอบรมหรือผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน เพื่อนำผล (GAP) เข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมพัฒนา

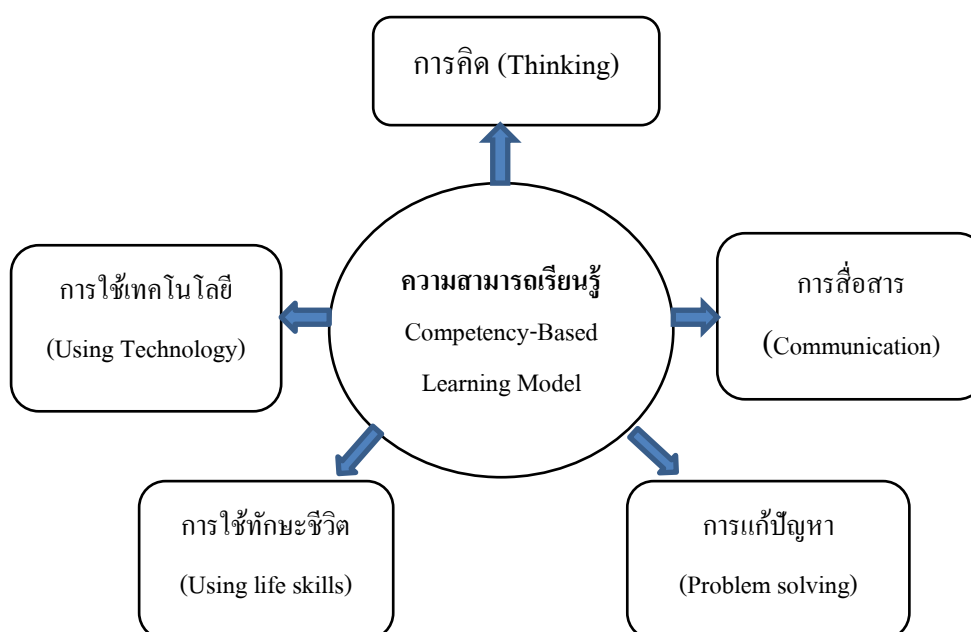
3. รายงานการสำรวจและรวบรวมข้อมูลความสามารถ หมายถึง การแจ้งผลการสำรวจและประเมินความสามารถเบื้องต้น สื่อสารผลลัพธ์แก่ผู้มีส่วนได้เสีย นักเรียน/นักศึกษา ได้รับแจ้งและรับทราบผลการประเมินความสามารถการเรียนรู้เบื้องต้นของตนเอง ,หรือสื่อสารผลลัพธ์แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ได้รับแจ้งและรับทราบผลการประเมินความสามารถการฝึกอบรมเบื้องต้นของตนเอง

ขั้นที่ 3 การพัฒนาความสามารถบุคคล

(Competency development Process)



ตัวอย่าง โมเดลความสามารถการเรียนรู้ (Competency-Based Learning Model)



ตัวอย่าง โมเดลการประเมินการเรียนรู้ (Competency-Based Assessment Model)

มิตินิยามความสามารถ	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพพื้นฐาน			
		ปรับปรุง (0)	พอใช้ (1)	ดี (2)	ดีมาก (3)
1. การสื่อสาร (Communication Skill) ความสามารถรับ-ส่งข้อความ เพื่อใช้แสดงความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเองในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้ง การเจรจาเพื่อกำจัดและลดปัญหาความขัดแย้ง					
1. การใช้ภาษารับ-ส่งข้อความสำหรับแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์	K-ระบุ รายละเอียดและประเด็นหลักของเรื่องที่ฟังและอ่าน				
	K- ระบุ กรอบแนวคิด, ลำดับข้อความจากเรื่องราวที่ฟังและอ่าน				
	S- แยกแยะ ระหว่างข้อเท็จจริงและความคิดเห็นจากรายการที่ฟังและอ่าน				
	S-สรุป ความรู้และแนวคิดจากรายการที่ฟังและอ่าน				
2. การเจรจาต่อรอง	S- เจจาต่อรองตามสถานการณ์ในห้องเรียน				
	S- เจจาตามสถานการณ์ความขัดแย้งในหมู่เพื่อน				
3.การเลือกรับข้อมูลและใช้เหตุผลที่เหมาะสมด้วยวิจารณญาณที่ดี	K-ระบุรายละเอียดและประเด็นหลักของข้อมูลและเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัว S-วิเคราะห์ความถูกต้องและความเป็นไปได้ของข้อมูลจากสื่อที่มีเนื้อหา S-ใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่				
4.การเลือกวิธีการสื่อสาร	S-ใช้รูปแบบการสื่อสารที่กำหนดอย่างถูกต้องโดยหลักการใช้ภาษา				
	S-ใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับตัวรับข้อความ				
	S-ใช้ภาษาที่เหมาะสมสำหรับการสื่อสาร โดยหลักการใช้ภาษาไทย				

ตัวอย่าง โมเดลความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา



ตัวอย่าง Training need analysis example : การประเมินความสามารถสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ชื่อความสามารถ : (Competency name) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)								
นิยาม (Definition) ความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วางแผน ดำเนินงาน และควบคุมกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อนำสถานศึกษาดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ								
ระดับ ความสามารถ (Proficiency Levels)	ความสามารถย่อย/พฤติกรรมบ่งชี้ (Sub-competency /Behavioral Indicators)	การประเมินความสามารถ					รวม	เฉลี่ย
		บุคคลที่ 1	บุคคลที่ 2	บุคคลที่ 3	บุคคลที่ 4	บุคคลที่ 5		
1-การเรียนรู้ Learning	-อธิบาย หลักการพื้นฐานการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ได้	3	4	5	6	5	23	11.5
	-ตั้งใจนำ หลักการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้กับสถานศึกษา	6	7	6	7	6	32	16.0
	-วิเคราะห์ ประเมิน (SWOT) สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	7	7	7	3	3	27	13.5
2- การปรับใช้ Adopting	-ระบุ แนวโน้ม ปัญหาของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การบริหารเชิงกลยุทธ์	4	4	5	4	3	20	10.0
	-กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	4	6	5	6	4	25	12.5
	-ปรับใช้ หลักการการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4	5	7	8	7	31	15.5
3- การปฏิบัติ ได้ Performing	-ประยุกต์ใช้ หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ร่วมกับศาสตร์อื่นบริหารสถานศึกษา	3	4	5	6	3	21	10.5
	-สนับสนุน ทีมงานให้ปฏิบัติตามหลักและกระบวนการเชิงกลยุทธ์อย่างถูกต้อง	5	6	5	5	3	24	12.0
	-ควบคุม ติดตาม และประเมิน การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์	7	8	3	7	4	29	14.5

4- การนำ Leading	-ประเมินและทบทวน ผลการดำเนินงานกลยุทธ์ร่วมกับทีมงานอย่างถูกต้อง	5	6	4	6	7	28	14.0
	-ส่งเสริม ให้บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์จนเป็นวัฒนธรรมสถานศึกษา	4	5	6	5	4	24	12.0
	-บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ สถานศึกษาประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดี	4	7	8	3	5	25	12.5
ผลสรุปคะแนนการประเมินความสามารถนี้ เท่ากับ						
ระดับ						

สรุปผลการดำเนินงานจัดการศึกษาตามความสามารถ ระยะที่ II

1. นำโมเดลความสามารรถชี้แจง สร้างความเข้าใจ แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
2. สร้างแบบประเมินความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการประเมินความสามารรถย่อย (Sub-competency หรือ Behavioral indicator) ระหว่างความสามารถที่เป็นจริง กับความสามารถที่คาดหวัง (มาตรฐาน) ได้ค่าความต่าง (Gap) และเมื่อเรียงลำดับค่า Gap จะได้ข้อมูลความสามารถที่บุคคลควรได้รับการพัฒนา ก่อน-หลัง
3. ดำเนินการประเมินทุกความสามารถของกลุ่มเป้าหมายแต่ละตำแหน่ง และเมื่อนำผลมาประมวลภาพรวม จะได้ข้อมูลความสามารถของกลุ่มเป้าหมายแต่ละตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรพัฒนา และจะใช้ค่า Gap เป็นเกณฑ์พัฒนาความสามารถใดก่อน-หลัง
4. เมื่อพิจารณารวมทุกกลุ่มตำแหน่งเป้าหมาย หน่วยงานจะได้ข้อมูลการพัฒนาความสามารถของทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะสมารถนำความสามารถเหล่านั้นไปสู่ขั้นตอนการกำหนดหัวข้อการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรพัฒนาความสามารถต่อไป

บทวิเคราะห์

การดำเนินงานกำหนดโมเดลความสามารถ (Competency Model) เป็นขั้นที่มีความสำคัญมาก ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่เป็นองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ของโมเดลความสามารถ ได้แก่ 1. ต้องเลือกขอบเขตความสามารถที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนามากที่สุด 2. กำหนดความสามารถที่เกี่ยวข้องภายในขอบเขตตามข้อ 1 มากที่สุด 3. แต่ละความสามารถต้องพิจารณาให้ม้องค์ประกอบความสามารถทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในทางปฏิบัติ 4. มีการกำหนดระดับความสามารถสำหรับการสิ้นสุดระยะเวลาการศึกษา/การฝึกอบรมพัฒนา และ 5. กำหนดขั้นตอนสำหรับเสริมโมเดลความสามารถทีละขั้นในปีต่อไป ซึ่งทั้ง 5 ประการเป็นสิ่งที่องค์กรทางการศึกษาสามารถกระทำได้ ที่กล่าวเช่นนี้ เนื่องจากองค์กรทางการศึกษาต่างๆ อาจมีวัฒนธรรมความคิดเห็นและการอภิปรายในเรื่องการพัฒนาโมเดลความสามารถที่ค่อนข้างยาก หรือขาดความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องระดับความสามารถที่นักเรียน/ผู้ฝึกอบรมควรได้รับ หรือแม้แต่อาจมีคำถามแย้งว่า ไม่จำเป็นต้องดำเนินงานตามเกณฑ์ 5 ประการ และมองไม่เห็นความจำเป็นของโมเดลความสามารถที่นอกจากจะใช้เป็นต้นแบบของการพัฒนาแล้วยังเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องนำไปบูรณาการในหลักสูตรการพัฒนาอีกด้วย บางองค์กรมีแนวคิดที่ไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการ

พัฒนาโมเดลความสามารถก่อนแล้วมีการถ่ายทอดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบและรับรู้การประเมินพื้นฐาน แต่เริ่มต้นด้วย การประเมินความสามารถ โดยใช้ความสามารถที่มีการนำเสนอว่าเป็นความสามารถจำเป็นเร่งด่วนหรือสำคัญ ในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น นำมาเป็นกรอบการประเมิน ทั้งนี้ โดยหลักการความสามารถแล้วจะแนะนำให้เริ่มต้นดำเนินงานโดยการกำหนดโมเดลความสามารถ และนำมาใช้เพื่อการพัฒนา ก่อน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความคุ้นเคย ทั้งนี้ เพราะกระบวนการพัฒนาความสามารถมีเกณฑ์ที่มีความยืดหยุ่นสูงตัวผู้เรียนหรือผู้เกี่ยวข้องจะรู้สึกว่ามีผลกระทบหรือได้รับผลกระทบน้อย และสามารถปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการได้ และจะเกิดการยอมรับกระบวนการในที่สุด แล้วจึงค่อยนำมาใช้ประเมิน ซึ่งแตกต่างจากการเริ่มต้นด้วยการประเมินความสามารถที่ขึ้นชื่อว่าการประเมิน จะทำให้ผู้รับการประเมินเกิดความกังวลใจ ไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะต้องรับการประเมินและได้รับผลกระทบจากการประเมิน ถ้าผลการประเมินดีก็รู้สึกดี แต่ส่วนใหญ่จะกังวลว่าจะมีผลการประเมินเป็นลบ เนื่องจากกระบวนการประเมินมีการตัดสินผลตามเกณฑ์ไม่มีความยืดหยุ่น ทำให้ไม่ยอมรับกระบวนการประเมินในที่สุด ประเทศเรานิยมจัดการศึกษาแบบนี้ คือ นำการประเมินความสามารถมาใช้ทันทีโดยไม่มีการสร้างโมเดลความสามารถก่อน อาจเป็นเพราะผู้มีอำนาจต้องการแสดงผลงานโดยด่วน แล้วในที่สุดระบบก็ล้มเหลวไปอย่างที่เห็นๆกันในช่วงที่ผ่านมา หมดงบประมาณสูญญเปล่าไปกับการประเมินความสามารถไปก็มากโขอยู่ การจัดการศึกษาตามความสามารถที่ปรากฏจึงไม่มีรูปแบบที่สามารถอ้างอิงได้ทั้งเชิงการบริหารและวิชาการกับนานาประเทศเท่าที่ควรจะเป็น ทั้งๆที่ประเทศเราก็ได้ชื่อว่ามีขีดความสามารถด้านการศึกษาไม่ด้อยกว่าประเทศในภูมิภาคอาเซียน ปัจจุบันเราต้องไปดำเนินการอิงกับกลุ่มประเทศอาเซียนที่เราเองเคยยอมรับว่าศักยภาพด้านการศึกษาดีกว่าเรา การแข่งขันด้านความสามารถทางการศึกษาภาพที่เห็นชัดคือ ประเทศเวียดนามมีการจัดอันดับความสามารถทางการศึกษาวิ่งแซงหน้าประเทศเราไปเห็นๆ อนาคตอันใกล้ไม่อยากจะทำนายไว้ล่วงหน้าเลยว่า ประเทศลาว และพม่า สองประเทศสุดท้ายจะมีอันดับความสามารถแซงหน้าประเทศเราไปอีก เพราะข้อมูลระบุว่าทั้งสองประเทศเขานำระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถมาใช้อย่างเป็นรูปธรรมแล้ว ผู้เสนอจึงมีความคิดเห็นว่า ยังไม่สายที่เราจะปรับกระบวนการดำเนินงานจัดการศึกษาตามความสามารถ ให้ทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ โดยเริ่มจากการปรับกระบวนการคิดก่อนว่า ต้องมีการดำเนินทั้งสองระบบควบคู่กันไป คือ จัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตามความสามารถแก่นักเรียน นักศึกษา และจัดการศึกษาเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาตามความสามารถแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในขั้นการดำเนินงานกำหนดระบบการดำเนินงานในการศึกษาระดับต่างๆที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถอ้างอิงได้ทั้งเชิงบริหารและวิชาการ ทั้งนี้ หลักสูตรที่เดิมเป็นแบบอิงมาตรฐาน (Standards-Based) ก็สามารปรับปรุ้งหรือเปลี่ยนแปลงเป็นหลักสูตรแบบอิงความสามารถ (Competency-Based) ได้.

.....

ตอนต่อไป การดำเนินงานขั้นที่ 3 (การพัฒนาความสามารถ)