

## การพัฒนาหลักสูตรความสามารถ

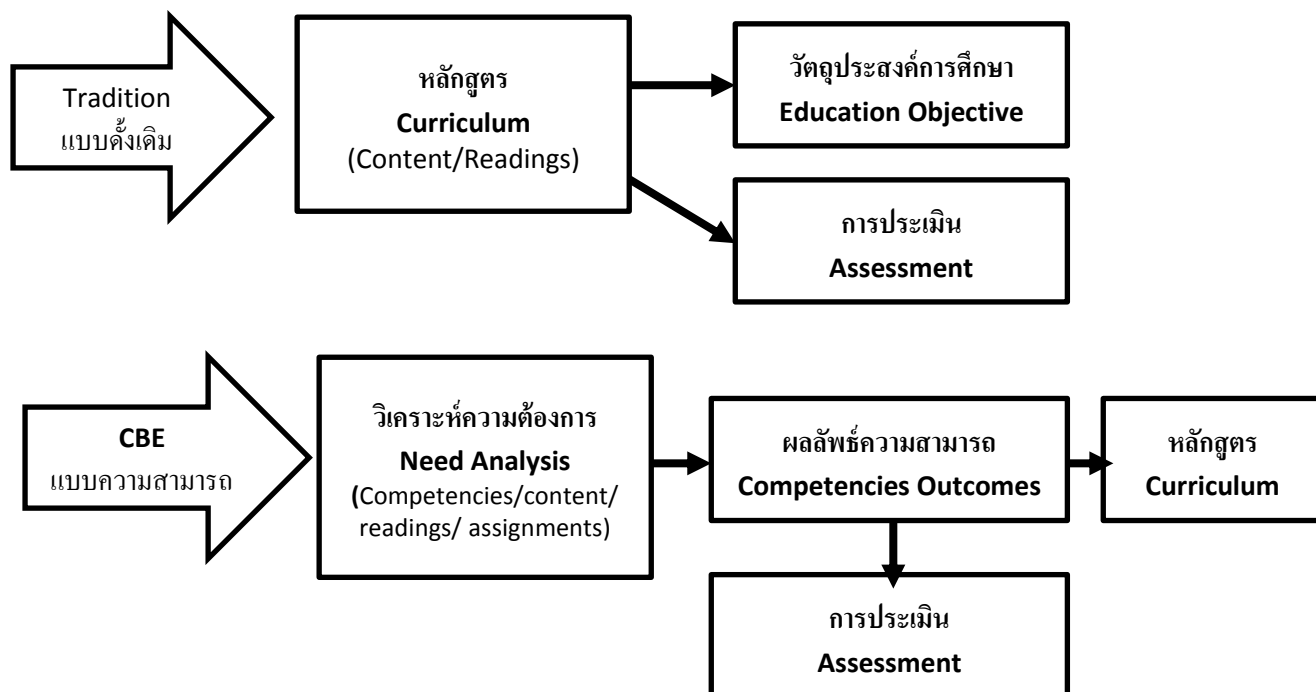
(Competency-Based Curriculum : CBC )

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2562

จากตอนที่ 4-5/2562 เสนอแนวคิดและแนวทาง การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum Development) ไปพอสังเขปแล้วนั้น ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมความสามารถขึ้นมาใช้จำนวนมากขึ้นทั้งหน่วยงานภาคเอกชนและภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า หลักสูตรเหล่านั้นไม่มีความเป็นหลักสูตรความสามารถที่สอดคล้องกับหลักการทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรความสามารถ (CBC) กล่าวโดยทั่วไป เช่น การตั้งชื่อหลักสูตร มีชื่อว่าหลักสูตรความสามารถ (มีคำว่าความสามารถหรือสมรรถนะในชื่อหลักสูตร) แต่องค์ประกอบภายในไม่ใช่หลักสูตรสมรรถนะ หน่วยงานฝึกอบรมบางแห่งตั้งชื่อหลักสูตรความสามารถแบบผสมผสาน (มีชื่อกลุ่มที่ต้องการพัฒนารวมอยู่ด้วยกัน นับว่าต้องการจะให้หลักสูตรใช้ได้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาหลายกลุ่ม เช่น หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากร) ,หลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำและทักษะการบริหารศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ หรือ ฯลฯ, สำหรับวัตถุประสงค์/เป้าหมาย เขียนไว้เพียงว่า เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย ไม่มีการระบุผลลัพธ์ความสามารถ, กระบวนการฝึกอบรมพัฒนาเป็นการรับสมัครผู้ประสงค์เข้ารับการอบรมจำนวนหนึ่ง จัดตารางฝึกอบรมในชั้นเรียนเป็นตารางแบ่งเป็นวิชาๆละ 3-6 ชม. ผู้ให้การอบรมเป็นวิทยากรที่เชิญมา กิจกรรมใช้วิธีบรรยายเป็นหลักมีการฝึกปฏิบัติน้อย การประเมินผลนี่ดูออกจะเลอะเทอะไปกันใหญ่ เพราะนอกจากจะไม่มีมีการประเมินเพื่อคัดกรองก่อนเข้ารับการพัฒนา การประเมินระหว่างกระบวนการพัฒนาและการประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมตามความสามารถเป็นรายบุคคลแล้ว ยังทำการประเมินเพียงแค่ว่า ประเมินความพึงพอใจว่า วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ ,อาหารอร่อย,เอกสารดี,หลักสูตรดี ไม่มีการประเมินว่าผู้อบรมมีความสามารถตามรายการความสามารถที่ระบุไว้ ซ้ำร้ายตัวหลักสูตรที่โฆษณาไว้ว่าเป็นหลักสูตรพัฒนาความสามารถ กลับถูกซ่อนเร้นไว้ไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาหรือเห็นในรายละเอียดต่างๆอีกด้วย ข้อสรุปของผู้เขียนดังกล่าวทำให้เห็นว่า องค์กรหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมไม่มีความเป็นมืออาชีพ ในการสร้างหลักสูตรความสามารถและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมหรือนักทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้จัดอบรมยังขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถอีกด้วย ส่งผลถึงมุมมองภาพรวมขององค์กรหรือหน่วยงานเหล่านั้นว่า เป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่ไม่มีศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่แท้จริง ข้อเขียนตอนนี้จึงมุ่งไปที่การพัฒนาหลักสูตรความสามารถควรมีลักษณะอย่างไร โดยทำการเปรียบเทียบกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรแบบเดิม

เปรียบเทียบการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมกับการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Comparing traditional and competency-based educational models)

โมเดลระบบการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมและระบบการศึกษาตามความสามารถ เปรียบเทียบให้เห็น  
ดังภาพ



ความแตกต่าง 1. การศึกษาแบบดั้งเดิม -เริ่มด้วย การเตรียมหลักสูตร และกำหนดเนื้อหาและความรู้ที่ต้องการ แล้วจึงกำหนดวัตถุประสงค์และการประเมิน

2. การศึกษาแบบความสามารถ-เริ่มด้วยวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการ,(เนื้อหา-ความรู้-การมอบหมาย), กำหนดผลลัพธ์, ประเมินผลลัพธ์ ที่นำไปสู่หลักสูตร

ความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถและระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม

### 1. คุณลักษณะที่สำคัญ (important characteristic) :

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) คือ การศึกษาบนฐานความสามารถและการวัดความสามารถจากการเรียนรู้มากกว่าการใช้เวลานั่งอยู่ในชั้นเรียน จุดแข็งของ CBE อยู่ที่ความยืดหยุ่น โดยนักเรียนได้รับตัวเลือกและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและไม่มีแรงกดดันให้แข่งขันกันด้วยความเร็วเท่ากับผู้อื่นในมาตรฐานเดียวกัน

ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) ผู้เรียนจะอยู่ในห้องเรียน (Class) ตามระยะเวลาที่กำหนด และครูเป็นผู้จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ทั่วไป

### 2. ความคาดหวังในการเรียนรู้ (expected to master competencies)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) จะมีการกำหนดมาตรฐานและผลลัพธ์ความสามารถเป็นเกณฑ์ นักเรียนจะได้รับการคาดหวังว่าจะมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับมาตรฐานที่สถานศึกษา

และหรือสายอาชีพ (มีการกำหนดมาตรฐานความสามารถ) พร้อมกับกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายโอนได้

ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) นักเรียนจะต้องเรียนต่อและตามมาตรฐานและวิชาชีพ ในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

### 3. ความร่วมมือ (collaboratively)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) ช่วยให้นักการศึกษาต่างๆทำงานร่วมกับพันธมิตรชุมชนและนักเรียนในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ใช้กลยุทธ์การจัดกลุ่มและการขยายโอกาสเพื่อสนับสนุนแผนการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์สำหรับนักเรียนทุกคน

ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) ครู เป็นผู้รับผิดชอบการออกแบบการเรียนการสอนและส่งมอบโปรแกรมการเรียนการสอน

### 4. ความหลากหลาย (diversity)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) ใช้พันธมิตรที่มีความหลากหลายสร้างเส้นทางการเรียนรู้ส่วนบุคคล เพื่อรองรับความสนใจของนักเรียนและรูปแบบการเรียนรู้,และการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นในโรงเรียนออนไลน์, ในชุมชนและด้านอื่นๆ

ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) การเรียนการสอนเกิดขึ้นในห้องเรียนแบบดั้งเดิม มีรูปแบบการเรียนรู้เล็ก ๆ น้อย ๆ หรือไม่มีรูปแบบที่นักเรียนสนใจเท่าที่ควร

### 5. ระบบการประเมินผล (Evaluation System)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) คือ มีระบบการประเมินผลเป็นหัวใจสำคัญและจะฝังอยู่ในวงจรการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งผู้เรียนจะได้รับโอกาสในการแสดงความเชี่ยวชาญของตนเองหลายครั้ง ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) การประเมินเกิดขึ้นในเวลาที่กำหนด เพื่อประเมินและจำแนกนักเรียน โดยมีโอกาสครั้งที่สองน้อยมาก (ส่วนใหญ่ประเมินครั้งเดียวตอนปลายภาคเรียน) โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนเองมีน้อยหรือแทบไม่มีเลย

### 6. ประสบการณ์การเรียนรู้ (learning experiences)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) จะปรับประสบการณ์การเรียนรู้ตามจุดแข็ง,ความต้องการและความสนใจของนักเรียนแต่ละคน นักเรียนมีสิทธิและทางเลือกในสิ่งที่พวกเขาต้องการเรียนรู้ไม่ว่าเรียนเรื่องอะไร วิธีเรียนอย่างไร และที่เรียนไหน

ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) นักเรียนจะมีสิทธิเรียนอะไร และแสดงบทบาทใด ๆ หรือฝึกความสามารถใดๆ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเลือกหลักสูตร

### 7. แนวคิดใหม่ (New concept)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) เป็นแนวคิดการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมเน้นความสามารถการเรียนรู้ ที่ได้รับการชื่นชมและได้รับการยอมรับอย่างมากในวงการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสที่แท้จริงในการได้รับวุฒิการศึกษา ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความผูกพันกับ

ชีวิตการทำงานและครอบครัว ความสำเร็จสำหรับผู้เรียนทุกคน นักเรียนต้องมีการควบคุมและกำกับตนเอง รวมถึงสร้างแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จเนื่องจากไม่มีชั้นเรียนที่กำหนดไว้ ดังนั้น การเรียนรู้ของตนจะขึ้นอยู่กับตัวผู้เรียนเอง

ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) ไม่ได้มีจุดเน้นดังกล่าว

### การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum Development)

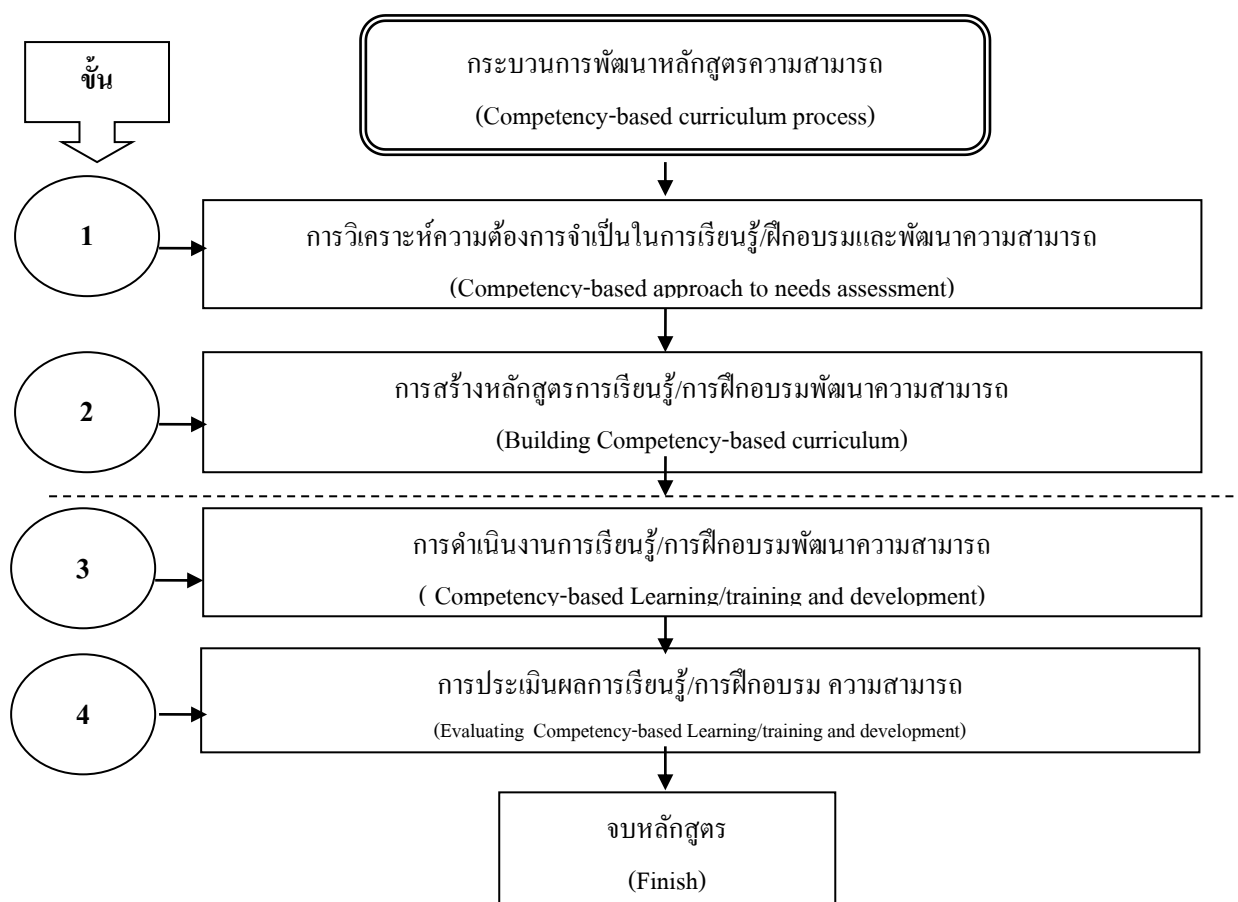
หลักสูตรความสามารถ มีแนวคิดพื้นฐานจากกระแสการเปลี่ยนแปลง แรงกดดันทางสังคม และสภาพเศรษฐกิจที่ผลักดันให้องค์กรมีความต้องการบุคคลที่มีความสามารถด้านแรงงานที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และต้องการเตรียมคนเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรและเพื่อปรับให้เข้ากับความต้องการทางเศรษฐกิจโลก แนวคิดการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency Based Education : CBE) จึงเป็นทางเลือกสำคัญและถูกกำหนดให้เป็น "วิธีการ พัฒนาบุคคลให้มีความสามารถที่ทำได้จริง ๆ ทางด้านการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็มีแรงผลักดันบางส่วนมาจากการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่ต้องการเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติในการศึกษาตามมาตรฐาน (Standards based Education) มาเป็นการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency based Education) จึงสร้างความตระหนักที่ทำให้การปฏิบัติทางการศึกษามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนไปเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถช่วยให้ผู้เรียนมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความรู้ และทักษะ ที่มีคุณค่า และเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจุบันการเรียนรู้ตามความสามารถ (Competency-based learning) หรือ การฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency-based education and training) เป็นวิธีการสอนและการเรียนรู้ที่เน้นการใช้ทักษะที่เป็นรูปธรรมมากกว่าการสอนและการเรียนรู้เชิงนามธรรม จึงนิยมเรียกชื่อรวมกันเป็น การศึกษาและฝึกอบรมตามความสามารถ (competency-based education and raining) เครื่องมือหลักที่นำมาใช้ในการศึกษาและฝึกอบรม คือ หลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาในลักษณะเดียวกัน

### ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรความสามารถ (Steps for Developing a Competency-Based Curriculum)

หลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum) คือ หลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ของกระบวนการเรียนรู้ (คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attribute) ที่จะนำไปใช้โดยผู้เรียน) ซึ่งไม่ได้มุ่งเน้นสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังว่าจะเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาที่กำหนดแบบหลักสูตรดั้งเดิม

กระบวนการสร้างหลักสูตรความสามารถ เป็นการนำความสามารถหรือโมเดลความสามารถที่กำหนดไว้สู่กระบวนการพัฒนาหลักสูตร เช่น โมเดลความสามารถการเรียนการสอน หรือโมเดลความสามารถการฝึกอบรมผู้นำทางการศึกษา

## แผนภูมิกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้/การฝึกอบรมพัฒนาความสามารถ



### บทสรุป บทวิเคราะห์ และวิพากษ์

คำจำกัดความของหลักสูตร Hilda Taba (1962), หลักสูตร คือ " เอกสารหลักสูตร ที่มีคำแถลงวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์เฉพาะ บ่งบอกถึงการเลือกและการจัดระเบียบของเนื้อหาที่แสดงถึงหรือแสดงรูปแบบบางอย่างของการเรียนรู้และการสอน ไม่ว่าจะเป็วัตถุประสงค์ของผู้สร้างหรือเพราะเนื้อหาขององค์กรต้องการให้เรียนรู้"

Unruh และ Unruh (1984) แนะนำว่า "หลักสูตรถูกกำหนดให้เป็นแผนสำหรับการบรรลุผลการเรียนรู้ที่ตั้งใจ แผนการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ต้องมีเรียนรู้และแสดงด้วยผลการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่าหลักสูตรเป็นแผนสำหรับการบรรลุความสำเร็จในการเรียนรู้ซึ่งรวมถึงแผนการที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในสิ่งที่จะต้องเป็นด้วย

### หลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum)

**หลักสูตรความสามารถ** หมายถึง หลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ที่ซับซ้อน (complex outcomes) ของกระบวนการเรียนรู้ (ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จะนำไปใช้โดยผู้เรียน) ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่สิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังว่าจะเรียนรู้ในแง่ของเนื้อหาวิชาที่กำหนดตามหลักสูตรแบบดั้งเดิม หลักการสำคัญของ

หลักสูตรความสามารถ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและปรับให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของนักเรียน ครูและสังคม ซึ่งหมายความว่า มีการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้เรียนได้รับและประยุกต์ใช้ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ กับสถานการณ์ที่พบในชีวิตประจำวัน หลักสูตรที่เน้นความสามารถ จะได้รับการออกแบบรองรับชุดความสามารถ/ความสามารถ (Set of Key Competencies/ Competencies) ที่สามารถข้ามหลักสูตรและ/หรือวิชาที่มุ่งเน้นความสามารถนั้น

### ประเด็นที่หน่วยงาน/ผู้จัดหลักสูตรฝึกอบรม ควรพิจารณา

Key Issue	บทวิเคราะห์/คำอธิบาย
<p>นิยามของความสามารถ (DEFINITION OF COMPETENCE)</p> <p>ความสามารถ มีความหมายหลากหลาย ทั้ง Competence หรือ Competency เช่น Robert A. Roe (2001) ระบุว่าหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือบทบาท อย่างเพียงพอ ความสามารถรวมถึงความรู้ ทักษะ ค่านิยม ส่วนบุคคล และทัศนคติ ความสามารถสร้าง ความรู้และทักษะที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงานและการเรียนรู้โดยกระทำ</p> <p>ความหมาย ที่มีผู้ให้ไว้ ๑๗๑</p>	<p>จากคำจำกัดความความสามารถนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.หน่วยงาน/ผู้จัด ต้องสามารถอธิบายได้ว่าเป็นความสามารถในการดำเนินบทบาทหรืองานความสามารถ ของบุคคล/กลุ่มบุคคลใดที่ต้องการพัฒนา</li> <li>2.หน่วยงาน/ผู้จัด มีแนวคิด/แนวทาง ในการสร้างความสามารถ โดยรวมความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยมส่วนบุคคลตามนิยามอย่างไร</li> <li>3.หน่วยงาน/ผู้จัด จะกำหนดประสบการณ์และการเรียนรู้รู้อย่างไรเพื่อเป็นพื้นฐานของการสร้างความสามารถ(ความรู้และทักษะ) ด้วยการฝึกอบรม</li> </ol>
<p>เบื้องหลังของหลักสูตรความสามารถ มีหลายประเด็น ที่สนับสนุนการประยุกต์ใช้หลักสูตรความสามารถ (CBC) ได้แก่ : 1. ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาต่ำ 2. การจัดการศึกษา/การพัฒนาหลักสูตรความ สามารถ มีการจัดการเพื่อประโยชน์ของผู้จัด/หรือสำหรับนักเรียน 3.- กรอบความสามารถที่จะกำหนด เฉพาะเจาะจงกลุ่ม/บุคคลหรือภาพรวมขององค์กร 4. ปัญหาขีดความสามารถ...ต่ำ/ไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่/ความคาดหวังของสังคม ๑๗๑</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. หลักสูตรความสามารถ สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้มี ความสามารถ (KSA) ในการปฏิบัติงาน กรอบความสามารถที่จะกำหนดเพื่อฝึกอบรมพัฒนา จึงควรเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคคล</li> <li>2. หน่วยงาน ควรตระหนักในประเด็นนี้ และกำหนดกรอบ ความสามารถอย่างถูกต้อง เลือกความสามารถตามความต้องการที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน</li> </ol> <p>...ไม่ใช่ ความสำคัญและจำเป็นของผู้จัด หรือวิทยากรที่อยากบรรยาย</p>
<p>คำจำกัดความของหลักสูตรความสามารถ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.หลักสูตรความสามารถ (CBC) เป็นแนวคิดหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการทำงาน (ความสามารถ) ด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงานบางอย่าง เพื่อให้นักเรียนสามารถรู้สึกได้ว่า รูปแบบของการเชี่ยวชาญเฉพาะของความสามารถ</li> <li>2.CBC มุ่งเน้นที่การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ค่านิยม ทัศนคติและความสนใจของนักเรียนเพื่อให้สามารถทำบางสิ่งในรูปแบบของทักษะ ความถูกต้องแม่นยำ และมุ่งความสำเร็จด้วย</li> </ol>	<p>จากคำจำกัดความความสามารถนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.หลักสูตรที่เน้นความสามารถ (CBC) ต้องสร้างหรือพัฒนามาจาก ความสามารถ/กรอบความสามารถในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/บุคคลนั้นๆ (Competency framework/Model) ที่องค์กรกำหนดขึ้น....ไม่ใช่ กำหนดตามใจฉัน หรือโบสั่งมา.....</li> <li>2.มีการกำหนดมาตรฐานความสามารถ (Competency Standards) เพื่อเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานและการประเมิน</li> <li>3. CBC ที่ดี ต้องระบอบองค์ประกอบ KSA เพื่อการปฏิบัติงานและใช้</li> </ol>

<p>ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่</p>	<p>เป็นตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน</p>
<p><b>แนวคิดหลักสูตร การพัฒนาความสามารถในการทำงาน</b></p> <p>1. มุ่งเน้นที่ <b>ความคิดสร้างสรรค์</b> ของแต่ละบุคคลในการทำงาน สิ่งในรูปแบบของ ทักษะ (Skills) และผลที่คาดหวัง (Outcome) ที่เกิดขึ้นจากผู้เรียน โดยผ่านชุดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย</p> <p>2. CBC ต้องมีครู/ผู้ให้การฝึกอบรม ที่มีคุณภาพ และเป็นมืออาชีพ เพื่อการแก้ปัญหาและปรับปรุงคุณภาพ</p>	<p><b>จากแนวคิดของหลักสูตร CBC</b></p> <p>1. CBC ต้องระบุรายการทักษะ และผลลัพธ์ ที่ชัดเจนไว้ในชุดฝึกอบรมหรือชุดประสบการณ์การเรียนรู้</p> <p>2. เลือกครู/ผู้ให้การฝึกอบรม ที่มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ หรือเชี่ยวชาญในสาขาความสามารถนั้น มาเป็นผู้สอน/วิทยากร ... ไม่ใช่เลือกเพราะเป็นนาย... , คอบแทนบุญคุณ..หวังผลคอบแทนจากผู้มีตำแหน่งสูงแต่ไม่รู้เรื่องความสามารถหรือรู้น้อย...(ประเทศเรามีแบบนี้มาก...เป็นเหตุให้ผู้บริหาร/ผู้อบรม..ต้องความสามารถในสายตางค์กรอื่นๆ)</p>
<p><b>ลักษณะของหลักสูตรความสามารถ</b></p> <p>1. เน้น <b>ความสำเร็จตามความสามารถของผู้เรียน</b> ทั้งแบบรายบุคคลและแบบคลาสสิก</p> <p>2. มุ่งเน้น <b>ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome)</b> และความหลากหลาย (diversity)</p> <p>3. <b>การส่งมอบการเรียนรู้</b> ใช้วิธีการสอน/จัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย</p> <p>4. ใช้ <b>แหล่งเรียนรู้</b> ไม่เพียง แต่เป็นครู แต่ยังรวมถึงแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เดิมเต็มองค์ประกอบทางการศึกษา</p> <p>5. <b>การประเมินผล</b> เน้นกระบวนการจัดการและผลลัพธ์การเรียนรู้</p>	<p>1. กำหนด <b>ความสามารถผู้เรียนชัดเจน (Competency/ Framework/Model)</b></p> <p>2. กำหนดมาตรฐานและผลลัพธ์ (Competency standards/Outcome) ในแต่ละความสามารถชัดเจน</p> <p>3. กำหนด <b>วิธีสอน/ให้การฝึกอบรม</b> หลากหลาย... ไม่ใช่ บรรยาย/ Lecture/บรรยาย และ Lecture ตลอด.</p> <p>4. ใช้ <b>แหล่งเรียนรู้</b> หลากหลาย ทั้งครูผู้สอน หรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ... ไม่ใช่ วิทยากรคนเดิม/คนเดียว , เอกสารตำราเก่าๆ ... หัดใช้แหล่ง Internet บ้าง</p> <p>5. <b>การประเมินผล</b> ใช้ให้ครบกระบวนการ ทั้ง ประเมินก่อน , ประเมินระหว่าง และประเมินผลลัพธ์ความสามารถ (Competencies outcome)... ไม่ใช่ประเมินความพึงพอใจ เหมาขาด ทั้ง วิทยากร หลักสูตร และกระบวนการจัดการ... ฯลฯ</p>
<p><b>6 ลักษณะของหลักสูตรที่เน้นความสามารถ ที่ดี</b></p> <p>1. ระบบการเรียนรู้ด้วยโมดูล- Learning system with modules</p> <p>2. ใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ทั้งหมด - Using all learning resources</p> <p>3. ประสบการณ์ภาคสนาม - Field experience</p> <p>4. ระบุกลยุทธ์การเรียนรู้ส่วนบุคคลเฉพาะบุคคล - Individual personal learning strategies</p> <p>5. ความง่ายในการเรียนรู้ - Ease of learning</p> <p>6. มีการศึกษาอย่างละเอียด - Study thoroughly</p>	<p><b>จาก 6 ลักษณะ ดังกล่าว</b></p> <p>1. ประเมินองค์กรและบุคลากรขององค์กรว่า มีขีดความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 6 ประการ หรือไม่ และ</p> <p>2. องค์กรท่านเคยใช้ดัชนีทั้งหก เป็นเกณฑ์พิจารณาหลักสูตร CBC ที่พัฒนาขึ้น หรือไม่</p> <p>3. ทั้ง 6 ประการ เป็นดัชนีบ่งชี้ คุณภาพของหลักสูตร CBC... หลักสูตรองค์กรท่านผ่านดัชนีเหล่านี้ สักกี่รายการ.....</p> <p>4. จะเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตร CBC ไม่ใช่ การเผาเผือกเผามัน .... ไม่ง่ายแต่ก็ไม่ยากที่จะเรียนรู้</p>
<p><b>การฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency- Based Training : CBT)</b></p> <p>CBT คือ ระบบการฝึกอบรมที่เน้นสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ในการทำงานที่เป็นผลมาจากเมื่อสิ้นสุด</p>	<p><b>CBT</b> เน้นสิ่งที่บุคคลทำได้ในการฝึกอบรม นั่นคือ ครอบคลุมความสามารถที่กำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรมและผลลัพธ์ความสามารถแล้วและใช้ในการฝึกอบรม ดังนั้น การกำหนดความสอดคล้องของทั้งสามส่วนอย่างชัดเจนจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมาก</p>

โปรแกรมการฝึกอบรม ดังนั้น CBT จึงมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ในเวลาที่กำหนด	ที่สุด
<p><b>หลักสูตร CBT</b></p> <p>หลักสูตร CBT ถูกเรียกว่า หลักสูตรตามความสามารถ (Competency-Based Training) ส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของมาตรฐานความสามารถแห่งชาติ (National Competency Standards : NCS) และความต้องการของขอบเขตการปฏิบัติงานหรือตลาดแรงงาน</p>	<p>องค์กรหรือผู้จัด ควรนำกรอบมาตรฐานความสามารถระดับชาติ (สำนักงานคุณวุฒิแห่งชาติ) หรือกรอบความสามารถขององค์กรต้นสังกัดมาใช้เป็นแนวทาง</p> <p>องค์กรหรือผู้จัด กำหนดกรอบ/โมเดล ความสามารถ เพื่อใช้สำหรับฝึกอบรม</p>
<p><b>หลักการออกแบบหลักสูตร CBT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> การระบุสมรรถนะสำคัญ โดยการปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรภารกิจและสถาบันฝึกอบรม</li> <li><input type="checkbox"/> การสอนและวิธีการเรียนรู้ ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21</li> <li><input type="checkbox"/> การฝึกอบรม จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของภารกิจและมาตรฐานที่กำหนด</li> <li><input type="checkbox"/> สร้างรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้อบรมได้พบกับสถานการณ์การทำงานจริงๆ ผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมในงาน-OJT: และการศึกษาคุณงานหรือฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ</li> </ul>	<p>องค์กรหรือผู้จัดฯ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ/คณะกรรมการกำหนดกรอบสมรรถนะ</li> <li>2.ศึกษา การสอนและวิธีการเรียนรู้ ตามแนวทางในศตวรรษที่ 21 นำมากำหนดแนวทาง วิธีการฝึกอบรม</li> <li>3.ฝึกอบรมตามความต้องการของภารกิจงาน และมาตรฐานที่กำหนด ...ไม่ใช่อบรมตามใจฉัน.....</li> <li>4.กำหนดรูปแบบการฝึกอบรม สอดคล้องกับสถานการณ์การปฏิบัติงานจริงในบทบาท/หน้าที่</li> </ol>
<p><b>หลักสูตรที่ไม่ใช่ CBT (NON-CBT Curriculum) เป็นหลักสูตรที่ไม่ใช่หลักสูตรความสามารถ ซึ่ง อาจเรียกเป็นหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรแบบแยกส่วนหรือหลักสูตรทักษะทั่วไปที่พัฒนาขึ้นตามความต้องการ</b></p>	<p>องค์กร/ ผู้จัดอบรม สามารถแยกแยะระหว่างหลักสูตรความสามารถ กับหลักสูตรที่ไม่ใช่ CBT (NON-CBT Curriculum) ได้หรือไม่</p>

## บทสรุป

**หลักสูตรสมรรถนะ (CBC)** เป็นกรอบหรือแนวทางรูปแบบของการออกแบบหลักสูตร การพัฒนาความสามารถบุคคลสำหรับสาขาหรืออาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นการรวมกันของชุดของโมดูล (Module) ต่างๆ ที่องค์กรทำการพัฒนาขึ้นตามกรอบความสามารถที่กำหนดและหรือตามมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ (NCS) กับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome) ที่สอดคล้องกัน รวมถึงการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เนื้อหา สภาพการเรียนรู้ วิธีการสอน และวิธีการประเมิน ดังนั้น CBC จึงต้อง 1.ระบุกรอบความสามารถและผลลัพธ์ความสามารถที่สอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์กรตามที่ตกลงร่วมกัน โดยผ่านการปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญการปฏิบัติจากภารกิจหรือสถาบันฝึกอบรม และ 2. CBC ควรครอบคลุมขอบเขตความสามารถเกินความต้องการของมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ (NCS) และ 3. ตอบสนองความต้องการพัฒนาความสามารถของภารกิจ อุตสาหกรรม หรือความต้องการพัฒนาของผู้เกี่ยวข้อง



**CBC** ประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. โปร์ไฟล์ความสามารถ (Competency profile)

2. ข้อมูลหลักสูตร (Curriculum Data) และข้อมูลโมดูล (Module Data)

**CBC** เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามความสามารถ ซึ่งมีประเด็นที่องค์กรฝึกอบรมหรือผู้จัดการฝึกอบรมต้องศึกษาเรียนรู้คำถามเพื่อให้ได้คำตอบทั้งในเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติมากที่สุด เพื่อการดำเนินงานฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ คำถามมีดังนี้

1. เพราะเหตุใด? จึงต้องมีการศึกษาและการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถ
2. การศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education : CBE) และการฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency-Based Training : CBT) คืออะไร?
3. การศึกษาและการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถเกี่ยวข้องกับการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์ อย่างไร?
4. หลักการของการศึกษาและการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถ คืออะไร?
5. การศึกษาและการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถมีความสำคัญอะไรสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา
6. การศึกษาตามและการฝึกอบรมความสามารถ มีความเป็นไปได้สำหรับการดำเนินงานในองค์กรที่มีทรัพยากรจำกัด หรือไม่?
7. องค์กรจัดการฝึกอบรมมีกลยุทธ์ใดบ้างที่สามารถใช้ในการพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถ?
8. จะพัฒนาจากหลักสูตรความสามารถไปสู่แผนการสอนและการจัดการเรียนรู้ความสามารถ ให้เป็นศูนย์กลางสำหรับผู้เรียนที่มีความกระตือรือร้นสูง อย่างไร?
9. หลักสูตรที่องค์กรหรือผู้จัดการอบรมพัฒนาขึ้นและอ้างอิงว่าเป็นหลักสูตรความสามารถนั้น ท่านมั่นใจว่าได้สร้างและพัฒนาขึ้นตามหลักการหลักสูตรความสามารถและโดยแท้จริงท่านคิด-เข้าใจอย่างถ่องแท้วว่าเป็น หลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum) หรือไม่? หรือไม่แน่ใจ
10. จากข้อ 9 ถ้าท่านไม่มั่นใจหรือไม่แน่ใจว่าเป็น หลักสูตรความสามารถ ท่านจะขอรับการปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency-Based Training Curriculum) ที่ถูกต้อง หรือไม่?

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อเขียนนี้จะมีส่วนกระตุ้นให้ องค์กร/หน่วยงาน/ผู้จัดหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพขั้นสูง มีความสามารถเป็นผู้สร้าง-พัฒนาหลักสูตรความสามารถที่มีความเป็นเลิศทั้งในระดับภารกิจ ธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานฝึกอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถขั้นสูงให้เป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติต่อไป.

.....

**หมายเหตุ** ยังมีสาระสำคัญเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรความสามารถ อีกมากที่ควรเรียนรู้ ซึ่งจะพยายามนำเสนอในตอนต่อไป.