การฝึกอบรมตามความสามารถ
Competency-based training (CBT)

ดร.ชัชรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สคบศ.

เอกสารประกอบโครงการพัฒนาความสามารถศึกษานิเทศก์ สป.ศธ.2564

บทนำ

บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีวิวัฒนาการเปลี่ยนจาก "**การพัฒนาบุคลากร**" เป็น "**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**" ("personnel" to "human resources") เพื่อการเพิ่มคุณค่าและบทบาทของบุคลากรในรูปแบบของทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ซึ่งองค์กรจะกำหนดขั้นตอนและกิจกรรมสำคัญต่างๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การเป็นผู้นำด้าน HR (Strong HR leadership) การวางแนวทางในอนาคตที่รุนแรง (Acute future orientation) ความยืดหยุ่นและความคิดสร้างสรรค์ (Flexibility and creativity) การส่งมอบคุณค่า (Delivering value) การมอบหมายหน่วยธุรกิจ (Business unit assignment) ศูนย์ความเป็นเลิศ (Centers of excellence) รูปแบบการให้คำปรึกษา (Consulting model) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การเพิ่มขีดความสามารถของผู้จัดการสายงาน (Increasing line managers' capabilities)

ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มุ่งเน้นเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล องค์กรต้องการบุคคลที่มีความสามารถระดับมืออาชีพ (HR professionals) ที่มีความยืดหยุ่นในการยอมรับทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว, มีการปรับตัวให้เข้ากับการวางแนวเทคโนโลยี, มีความเข้าใจภารกิจองค์กรที่ดีขึ้น, บทบาทสำคัญสำหรับผู้นำทางวัฒนธรรมและความสามารถสร้างแชมป์, การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาต่างๆ, มีทักษะการสื่อสารที่มีอิทธิพลและมีประสิทธิภาพ, และเป็นบุคคลที่ยอดเยี่ยม (การสื่อสารความคิดเห็น แรงจูงใจ การจัดการการเปลี่ยนแปลง ฯลฯ) มีทักษะ ทัศนคติที่เหมาะสม (ใจกว้าง, เป็นประโยชน์, สร้างสรรค์, จริงใจ, อื่น ๆ)

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การดำเนินงานเพื่อการได้มาซึ่ง ความรู้ ทักษะและความสามารถ (the acquisition of knowledge, skills, and competencies) อันเป็นผลมาจากการสอนทักษะวิชาชีพหรือการปฏิบัติและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถที่เป็นประโยชน์เฉพาะ การฝึกอบรมเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงานงานและเป็นส่วนสำคัญที่องค์กรทั่วไปจะต้องกำหนดให้มี ทั้งการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน การฝึกอบรมความรู้ ทักษะต่อเนื่อง การฝึกอบรมเพื่อรักษา ปรับปรุงทักษะตลอดชีวิตการทำงานในอาชีพ ซึ่งกล่าวถึงการฝึกอบรมประเภทนี้ว่า "**การพัฒนาวิชาชีพ** (professional development) " การพัฒนาความสามารถ จึงต้องตระหนักถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติ (skill, knowledge and attitude competencies) ผ่านการศึกษา / การสอน (Instruction/Teaching) ทั้งการฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-Job Training) หรือการฝึกปฏิบัติในงาน (On-the-Job Training : OJT)

การฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT)

การฝึกอบรมตามความสามารถ หรือ CBT คือ วิธีการฝึกอบรมสาขาวิชาชีพ ที่ให้ความสำคัญกับความสามารถเป็นหลัก (สมรรถนะ= ความรู้+ ทักษะ+คุณลักษณะ) ที่บุคคลสามารถทำได้อันเป็นผลมาจากการฝึกอบรม (ผลลัพธ์-Outcome) ตามมาตรฐานความสามารถ ระบบ CBT แสดงถึงการเปลี่ยนไปของรูปแบบการฝึกอบรมมากกว่าการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการ (Process) ที่มุ่งความสำเร็จของแต่ละบุคคลโดยเทียบกับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

การฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT) เป็นแนวทางการศึกษาวิชาชีพและการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้ในการทำงาน อันเป็นผลมาจากการจบโปรแกรมการฝึกอบรม

จากคำจำกัดความแสดงให้เห็นว่า CBT มุ่งเน้นที่ผลการฝึกอบรมเพื่อให้ได้มาตรฐาน (ความสามารถ)ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนี่คือ ความแตกต่างจากวิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม การดำเนินการ CBT จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีการดำเนินงาน การส่งมอบ การประเมินและการรับรองการฝึกอบรมตามมาตรฐานความสามารถ ที่พัฒนาโดยองค์กรวิชาชีพ และรับรองโดยคณะกรรมการการฝึกอบรม

CBT จึงเกี่ยวข้องกับคำว่า “ ความสามารถ (Competence and Competency) ซึ่งมีผู้ให้ ความหมายและองค์ประกอบไว้ อย่างหลากหลาย โดยมีการยอมรับแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับ “ความสามารถ “ในวงกว้างว่าความสามรถ เกี่ยวกับทักษะและความรู้ (Skills and Knowledge) ที่แสดงออกเป็นผลลัพธ์ (Outputs) มากกว่าปัจจัยนำเข้า (Inputs) และสามารถแสดงให้เห็น, หรือสะท้อนให้เห็น (Demonstrated or Reflected) ได้

หลักการของ CBT 10 ประการ

1. การฝึกอบรม/การเรียนรู้ เป็นไปตามหลักสูตรที่พัฒนาจากมาตรฐานสมรรถนะ
   (Training is based on the curriculum developed from the competency standards)
2. การเรียนรู้ เป็นการกำหนดโครงสร้างแบบโมดูล
   (Learning is modular in its structure)
3. การจัดส่งการฝึกอบรมเป็นแบบรายบุคคลและดำเนินการด้วยตนเอง
   (Training delivery is individualized and self-paced)
4. การฝึกอบรมขึ้นอยู่กับงานที่ต้องปฏิบัติ (ในกระบวนการ)
   (Training is based on the work that must be performed)
5. เนื้อหาการฝึกอบรมเกี่ยวข้องโดยตรงกับมาตรฐานความสามารถและหลักสูตร
   (Training material is directly related to the competency standard and the curriculum)
6. การประเมินผู้เรียนขึ้นอยู่กับการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
   (Assessment of learner is based in the collection of evidence of the performance of work to the required standard)
7. การฝึกอบรมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เกี่ยวและไม่เกี่ยวกับงาน

(Training is based both on and off the job components)

8. โปรแกรมการฝึกอบรมกำหนดให้สามารถรับรู้การเรียนรู้ก่อนหน้า (RPL) หรือความสามารถในปัจจุบัน (Training program allows for recognition of prior Learning (RPL) or current competencies)
9. การฝึกอบรมช่วยให้สามารถเข้ารับการพัฒนาและผ่านได้หลายทาง (Training allows for multiple entry and exit)
10. โปรแกรมการฝึกอบรมได้รับการรับรองในระดับประเทศ (Approved training programs are nationally accredited)

พื้นฐานของการฝึกอบรมตามความสามารถ

การฝึกอบรมตามความสามารถ มีพื้นฐานมาจากคำศัพท์ 2 คำ คือ “ทักษะ-Skills” และ **“ความสามารถ-**Competency”

ทักษะ (Skill) คือ ระดับความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในงานหรือกลุ่มของงานที่ดำเนินการเฉพาะ เช่น ทักษะการใช้งานของเครื่องมือ อุปกรณ์ ,ทักษะความรู้และทัศนคติ, การให้คำปรึกษา ฯลฯ

สมรรถนะ/ความสามารถ (Competency) คือ การผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ ลักษณะบุคลิกภาพ และทัศนคติ ที่เหมาะสมสำหรับการทำงานหรือสถานการณ์อย่างมืออาชีพ หรือเป็นทักษะที่ดำเนินการตามมาตรฐานเฉพาะภายใต้เงื่อนไขเฉพาะ

การฝึกอบรมตามสมรรถนะ (Competency Based Training : CBT) จึงเป็นแนวทางหนึ่งของการฝึกอบรม (สายวิชาชีพ) ที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ (ผลลัพธ์ : Outcome) อันเป็นผลมาจากการฝึกอบรม

การฝึกอบรม CBT จึงแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงไปจากการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่เน้น ปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการ (Process) ที่มุ่งความสำเร็จของแต่ละบุคคลเมื่อเทียบกับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม มาเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะ (ความสามารถ : Competency) ที่มุ่งความสำเร็จของการแสดงออกถึงความสามารถของบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐานและเป็นรายบุคคล

CBT = DIY = Do It Yourself = Knowledge + Skills + Attitudes + Personality Traits

CBT = DIY = ทำด้วยตัวเอง = ความรู้ + ทักษะ + ทัศนคติ + ลักษณะบุคลิกภาพ

อภิธานศัพท์ VET ของ NCVER กำหนด CBT ว่าเป็น "การฝึกอบรมที่พัฒนาทักษะ ความรู้และทัศนคติที่จำเป็นในการบรรลุมาตรฐานความสามารถ " ที่อธิบาย CBT ว่ามุ่งเน้น

- ☐ ตามมาตรฐานความสามารถ (Competency Standards)
- ☐ ผลลัพธ์ (Outcome) และไม่เน้นการป้อนข้อมูล (Input) หรือกระบวนการ (Process)
- ☐ เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพ

 มีวิธีการส่งมอบที่ยืดหยุ่นเกี่ยวข้องกับแนวทางที่กำหนดเองตามความเหมาะสม

 เน้นประสิทธิภาพ (Performance)

 ประเมินผลโดยใช้อ้างอิงเกณฑ์มากกว่าวิธีการอ้างอิงตามบรรทัดฐาน

 กำหนดให้มีการรับรู้การเรียนรู้ก่อนหน้านี้ (RPL)

การฝึกอบรมปัจจุบัน ให้ความสำคัญและมีจุดเน้นที่ CBT เป็นส่วนหนึ่งของโครงการปฏิรูปการฝึกอบรมแห่งชาติ ที่มีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของประเทศ

หลักการฝึกอบรมตามความสามารถ

1-ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student Centered)

ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติที่กระตือรือร้น โดยสร้างเป้าหมายการเรียนรู้และรับผิดชอบกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง ทั้งเวลาและอัตรา วิทยากรเพียงทำหน้าที่เป็นโค้ชแนะนำผู้เรียนพัฒนาความสามารถ

2-ตามงาน (Task Based)

กิจกรรมการเรียนรู้มุ่งสู่การปฏิบัติงานตามวิชาชีพ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นแทนที่จะเป็นการเรียนรู้แบบพาสซีฟ (Passive learning)

3-มุ่งเน้นความสามารถ (Competence Oriented)

กิจกรรมและงานการเรียนรู้ จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานในอนาคตของผู้เรียน

เอกลักษณ์ของ CBT ในระบบการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษายุคใหม่ให้ความสำคัญกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงการศึกษาด้านเทคนิค อาชีวศึกษา และการฝึกอบรม เพื่อวางตำแหน่งประเทศสำหรับการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน การปฏิรูประบบการศึกษายุคใหม่จึงมีความท้าทายต่อความสำเร็จของ CBT อาทิ ควรจัดโครงสร้างโปรแกรมการศึกษาเรียนรู้ทั้งหมดให้สอดคล้องกับหลักการของ CBT การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาให้เน้นภารกิจสำคัญในการฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาอย่างเต็มกำลัง มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลระดับที่จำเป็นสำหรับการบริหารและการปฏิบัติภารกิจ การฝึกอบรมตามความสามารถพยายามที่จะจัดการกับความท้าทายข้างต้นผ่านหลักการ “ ลงมือทำด้วยตัวเอง” อย่างไรก็ตามโปรแกรม CBT ควรดำเนินการในสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน

CBT แตกต่างจากวิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม ที่ทำให้มั่นใจได้ว่าผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นเนื่องจากหน่วยของความก้าวหน้า คือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความรู้และทักษะ ซึ่งระบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมผลความก้าวหน้าขาดความชัดเจน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลหรือหน่วยความจำที่มากเกินไป ผู้เรียนมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับกระบวนการเรียนรู้จริง แต่เป็นการท่องจำ ผู้สอนทำหน้าที่กำกับและมักยึดกับเวลา ถึงแม้ว่าระบบดั้งเดิมจะมีข้อดีบ้างบางประการก็ตาม

จุดเด่นของ CBT เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1.ผู้เรียนต้องการการฝึกอบรมในงานน้อยลงและได้รับประสบการณ์ในการทำงานเร็วขึ้น

2.เอกสารแนบด้านวิชาชีพเป็นองค์ประกอบหลักของโปรแกรม ดังนั้น ผู้สำเร็จการศึกษาจึงเข้าสู่ตลาดงานได้ง่ายขึ้นหลังจากสำเร็จการศึกษา

3.ผู้เรียนพัฒนาเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง รวมทั้งกรอบเวลาและประสบการณ์การเรียนรู้มุ่งเน้นไปที่ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง

4.ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถและทักษะที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพและตลาดงาน

5.การเรียนรู้มีความยืดหยุ่น แต่ท้าทายและไม่จำเป็นต้องมีการสอบแบบเดิมเพื่อกำหนดความก้าวหน้าของนักเรียน

6.จัดทำคู่มือการเรียนรู้ คู่มือการปฏิบัติ และเอกสารอ้างอิง สำหรับผู้เรียน

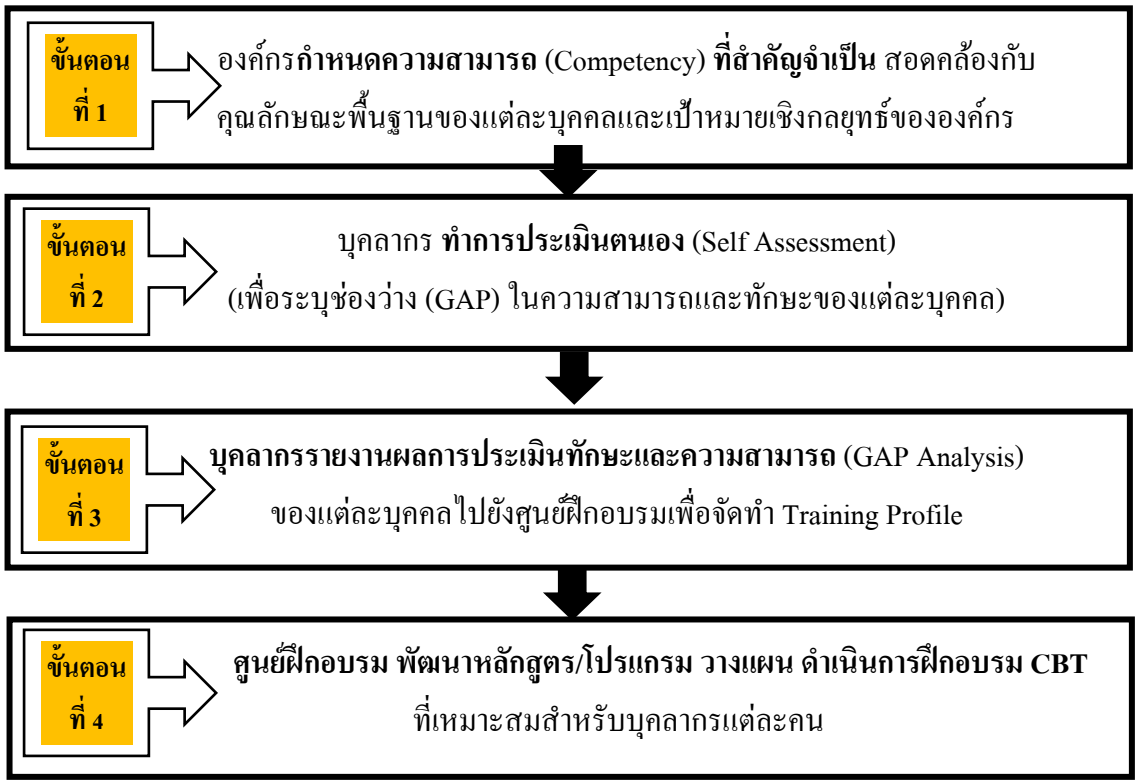
7.CBL ไม่ต้องการการศึกษารายละเอียดของวิชาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญ

8. ครู/ผู้ให้การฝึกอบรม ได้เตรียมการล่วงหน้าอย่างละเอียดถี่ถ้วนและเคารพในการเลือกของผู้เรียน

9.หลักสูตรมีความยืดหยุ่นในแง่ของเวลาเรียนต่อผู้เรียน ซึ่งหมายความว่าผู้เรียนจะก้าวหน้าไปตามจังหวะของตนเอง และไม่ก้าวตามครูหรือผู้จัดการฝึกอบรม

การดำเนินงานฝึกอบรมตามความสามารถ

การฝึกอบรมตามความสามารถดีที่สุด (Best CBT) มี 4 ขั้นตอน คือ



การฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT) จำเป็นต้องมีระบบการวางแผนและการจัดการด้านต่างๆ มากกว่าการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม ซึ่ง CBT เป็นการวางแผนเพื่อมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานให้มีระดับทักษะที่ต้องการและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นมากกว่าวิธีการแบบเดิม

การฝึกอบรมตามความสามารถ -CBT ว่ามีองค์ประกอบสำคัญ ของระบบ 5 ประการ ได้แก่

1.สมรรถนะที่จะบรรลุ จะต้องได้รับการกำหนดอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณะล่วงหน้า

2.เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลลัพธ์และเงื่อนไขความสำเร็จ จะได้รับการกำหนดและระบุไว้อย่างชัดเจนและเปิดเผย

3.**หลักสูตรการฝึกอบรม/โปรแกรมการเรียนการสอน** จะถูกจัดเตรียมไว้สำหรับการพัฒนาส่วนบุคคลและการประเมินผลความสามารถที่ระบุของแต่ละคน

4.**การประเมินความสามารถ** จะพิจารณาจากการแสดงออกถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และสมรรถนะที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นหลักฐานสำคัญ

5.การพิจารณาความสำเร็จของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมการเรียนการสอน จะได้รับการพิจารณาความสำเร็จจากการแสดงออกถึงการบรรลุความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

การพัฒนาโปรแกรม CBT ประกอบด้วย 5 **ขั้นตอนหลัก** คือ

1.ต้องกำหนดกระบวนการเพื่อการได้มาของ ทักษะ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเฉพาะในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ โดยมีผู้ให้คำปรึกษาอย่างละเอียด..ผลจากขั้นแรก คือ สมรรถนะ

2.ทักษะ ความสามารถ ที่ได้รับการระบุแล้วจะต้องถูกจัดระเบียบ (ทั้งทางสติปัญญาและทางปฏิบัติ) ที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถนำสู่พัฒนาได้..ผลจากขั้นนี้ คือ โมเดลสมรรถนะ

3.ต้องมีการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นเพื่อใช้สำหรับการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ทั้งด้านเนื้อหาและด้านการปฏิบัติ ซึ่งมากกว่าโปรแกรมการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม …ผลจากขั้นนี้ คือ โปรแกรม CBT

4.ผู้ที่บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับโปรแกรม CBT จำเป็นต้องเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับ 'การบริหารจัดการและการสอน/การฝึกอบรม' ในรูปแบบที่แตกต่างจากแนวทางดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญ (ด้วยการพัฒนายกระดับขีดความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นเพียงพอต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ) และยังต้องจัดการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนด้วยการจัดแนวทางการสอน / การเรียนรู้/การฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Learning outcome) ที่ชัดเจนมากกว่าแนวทางดั้งเดิม

5.ต้องมีการเตรียมการวางแผนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบหลายด้าน เพื่อรองรับการฝึกอบรมตามความสามารถและกำหนดเวลาการดำเนินงานของโปรแกรมที่แน่นอน ข้อมูลผลการฝึกอบรมต่างๆมีความจำเป็นที่จะต้องระบบการบันทึกและดูแลรักษาที่มีรายละเอียดมากกว่าที่เป็นแบบดั้งเดิม

ผู้ที่นำ CBT มาใช้พบว่า ระบบการฝึกอบรมตามความสามารถทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานที่มีทักษะ มีความพึงพอใจ และรวดเร็วมากขึ้น และเนื่องจากระบบ CBT มีความยืดหยุ่นที่ดีกว่า

แบบดั้งเดิม จึงเหมาะกับสภาพวิชาชีพต่างๆ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับโครงสร้างวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปมากกว่าเดิม การฝึกอบรมตามความสามารถช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีความสำคัญมากขึ้น สามารถให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนเพื่อให้มีทักษะที่ดีในการทำงาน

หลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency-based training programs)

โปรแกรม CBT ประกอบด้วยการดำเนินงานส่วนต่างๆ หลายขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดความสามารถจนถึงขั้นการประเมิน ส่วนสำคัญ คือ โมดูลการฝึกอบรม ที่มี **ผลการเรียนรู้** (learning outcomes) เป็นเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งทุกขั้นตอนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพและกระบวนการต่างๆและการประเมินผลจะได้รับการออกแบบมาเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนแต่ละคนจะได้รับผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้งทักษะและความรู้ทั้งหมดซึ่งเป็นจุดเน้นสำคัญของ CBT คือ ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติได้ตามผลลัพธ์ (Outcome) ที่กำหนดในแต่ละโมดูลการเรียนรู้

การประเมินผลการฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency based training assessment)

การฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT) เป็นแนวทางในการศึกษาวิชาชีพและการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ในการปฏิบัติงานอันเป็นผลมาจากการจบโปรแกรมการฝึกอบรม

โปรแกรม CBT มักประกอบด้วย **หน่วยความสามารถ** (Unit of Competency) ที่มี **ผลการเรียนรู้** (Learning Outcome) ที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นไป**ตามมาตรฐานที่กำหนด**โดยสาขาวิชาชีพเฉพาะ

การประเมินตามความสามารถ เป็นกระบวนการที่ผู้ประเมินทำงานร่วมกับผู้รับการฝึกอบรมเพื่อรวบรวมหลักฐานความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดโดยหน่วยงาน ซึ่งอ้างอิงด้วยคุณสมบัติความสามารถแห่งชาติ เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความสามารถหรือไม่

การประเมินความสามารถ ไม่ได้เกี่ยวกับการสอบผ่านหรือล้มเหลว แต่เป็น **การรวบรวมหลักฐาน** ที่เป็นมากกว่าแค่การทดสอบ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจต้องทำงานหลายอย่าง (ตามกรอบหลักสูตร) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการประเมิน เช่น การมอบหมายงานโครงการ การทดสอบ การสอบ หรือ การฝึกในห้องปฏิบัติการ แล้วพิจารณาผลรวมของการประเมินทั้งหมดเหล่านี้ ตัดสินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ หรือไม่มีความสามารถ

ข้อสรุป การประเมินความสามารถ เป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐานและตัดสินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการประเมิน คือ เพื่อยืนยันว่าบุคคลสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานที่คาดหวังในการฝึกอบรมดังที่ระบุไว้ในมาตรฐานความสามารถของสาขาวิชาชีพหรือที่องค์กรกำหนด โดยได้รับการรับรองจากส่วนที่เกี่ยวข้อง

การประเมินและตัดสินให้ผ่านหลักสูตร จะกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องปฏิบัติงานหลายอย่าง (ตามเกณฑ์ที่กรอบหลักสูตรกำหนด) เช่น สรุปบทเรียน เขียนคำถามปากเปล่า การสาธิตภาคปฏิบัติ การมอบหมายงาน และการนำเสนอผลงาน

การประเมินและได้รับการระบุว่า NYC (ยังไม่มีความสามารถ) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีโอกาสได้รับการประเมินใหม่ หากยังคงได้รับการระบุว่า NYC เป็นครั้งที่สองและครั้งที่สาม จะมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมและให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพยายามประเมินอีกครั้ง

ประโยชน์ของการประเมินตามความสามารถ

1.การประเมิน ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถสร้างทักษะที่ได้รับจากความก้าวหน้าตามธรรมชาติภายในระยะเวลาหนึ่ง

2.การประเมิน เป็นส่วนหนึ่งของวิธีการที่สร้างสรรค์และร่วมมือกันในการพัฒนาทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถระบุการฝึกอบรมที่จำเป็นเพื่อแก้ไขช่องว่างในความสามารถ

3.การประเมิน ช่วยผู้สมัครสามารถได้รับวุฒิการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

การนิเทศในระบบการฝึกอบรมตามความสามารถ (Supervision in CBT)

ศึกษานิเทศก์ต้องการการฝึกอบรมในเรื่องการนิเทศและการศึกษาต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ผู้ให้การนิเทศต้องการการพัฒนาความสามารถตนเอง ซึ่งบทบาทของศึกษานิเทศไม่ใช่การแก้ปัญหาส่วนตัวหรือบุคลิกภาพของตน แต่มีเป้าหมายหลัก คือ การดูแลลูกค้าผู้รับบริการ และการตรวจสอบด้านพฤติกรรมต่างๆ

เป้าหมายของการนิเทศในระบบ CBT

ในระบบ CBT การนิเทศเป็นความร่วมมืออย่างเป็นระบบระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงความสามารถในการนิเทศเมื่อทำงานและให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยกำหนดเป้าหมายหลัก คือ การเพิ่มมูลค่าของการดำเนินการนิเทศเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ การดำเนินงานทั้งหมดจึงต้องมีข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทั้งพฤติกรรมและรูปแบบการนิเทศ รวมทั้งลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มุ่งเน้นไปที่ความสนใจของผู้รับบริการ นักนิเทศจะเรียนรู้ที่จะทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอารมณ์หรือพฤติกรรมของผู้รับบริการ ให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ดังนั้นการนิเทศจึงต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะของผู้นิเทศให้มีความเข้าใจอย่างแข็งขันและเพียงพอทั้งทักษะในงานนิเทศและทักษะตนเองในบทบาทของนักนิเทศ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้การนิเทศจำเป็นต้องช่วยในการเพิ่มขีดความสามารถของนักนิเทศ นั่นคือ ปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะการเรียนรู้ที่จะเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและเพิ่มความมั่นใจในตนเองในงานนิเทศ อีกประการหนึ่งคือการฝึกอบรมนักนิเทศพึงให้การยอมรับในข้อจำกัดและขีดความสามารถของตนเอง และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะที่เป็นประโยชน์สูงสุด

ความสามารถของศึกษานิเทศก์ในระบบ CBT

ในการดำเนินงานนิเทศ ศึกษานิเทศก์ควรจะมีความสามารถเหล่านี้

1.ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก (Consult and facilitate)

2. ตรวจสอบด้านการบริหารและเก็บบันทึกข้อมูล (Monitor administrative and keeping records)

3. สร้างความสัมพันธ์ในการเรียนรู้ (Set up a learning relationship)

4. สอน พัฒนา และเสริมสร้าง (Teach, develop and strengthen)

5. เสริมสร้างความสามารถของแต่ละบุคคลในการค้นพบและการเลือก (Strengthen the individual ability to discover and choose)

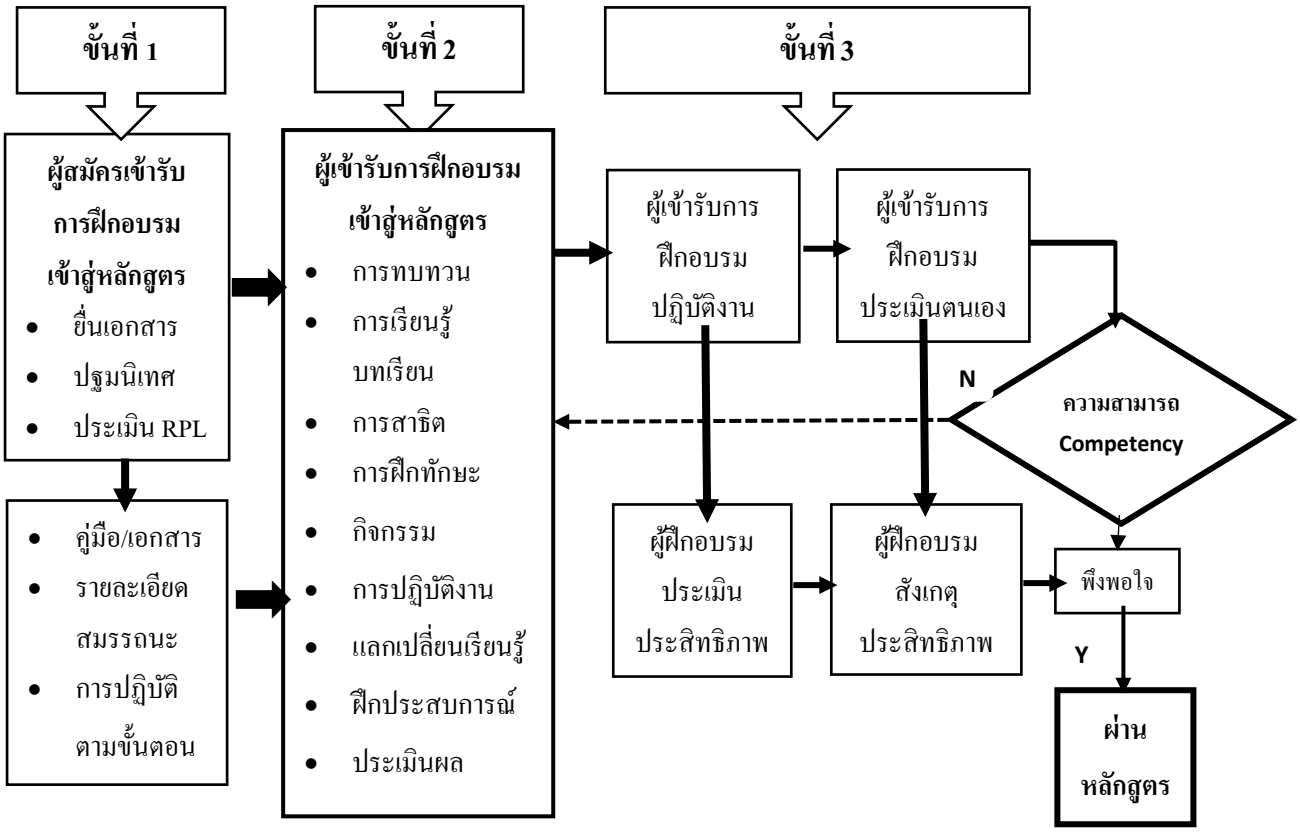
6. ประเมินกระบวนการตัดสินใจและทางเลือกอื่น (Evaluate the decision process and alternatives)

7. ตรวจสอบประเด็นด้านจริยธรรมของความเป็นมืออาชีพ (Monitor professional ethical issues)

8. เอื้ออำนวยแก่ผู้อื่นให้ความเชี่ยวชาญ (Provide expertise)

กระบวนการฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency based Training)

สคบศ. กำหนดกระบวนการ/ขั้นตอน การฝึกอบรมความสามารถของ ศึกษานิเทศก์ สป.ศธ. ดังนี้



แผนภูมิแสดงความก้าวหน้า ระบบ CBT สคบศ.

Dr.Chatcharin, 2564

ความท้าทายต่อความสำเร็จของ CBT

การฝึกอบรมตามความสามารถ : CBT มีต้นทุนการดำเนินงานที่ค่อนข้างสูงและมาพร้อมกับความท้าทายหลายประการ ทั้งการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ รวมทั้งการแปลงโปรแกรมการศึกษาจากระบบดั้งเดิมส่วนใหญ่เป็น CBT และความท้าทายอื่น ๆ อีกมากมาย ที่จะต้องได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังก่อนที่จะพิจารณาการนำ CBT มาใช้ ดังนั้น คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาระดับต่างๆ ทั้งระดับชาติ ระดับขับเคลื่อน (ประถม มัธยม วิชาชีพ อุดมศึกษา) องค์กรวิชาชีพและองค์กรเทคนิคต่างๆ ควรประสานความร่วมกันเพื่อจัดการกับความท้าทายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าการปรับเปลี่ยนโปรแกรมการศึกษาไปสู่ระบบ CBT จะประสบความสำเร็จ ซึ่งประเด็นความท้าทายทั้งหลายมีแนวโน้มที่จะเป็นอุปสรรคขัดขวางการดำเนินโครงการ CBT ไม่ให้ประสบความสำเร็จได้

ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

1. ข้อสรุป

CBT ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์และผลผลิตที่ผู้เรียนแสดงออกหลังจากระยะเวลาการฝึกอบรมและมุ่งเน้นไปที่การฝึกภาคปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนได้รับความสามารถและทักษะที่จำเป็น

เริ่มต้นด้วย 1.การระบุความสามารถและทักษะที่ชัดเจนที่ผู้เรียนจำเป็นต้องเชี่ยวชาญ 2.ระบุถึงเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนซึ่งต้องจัดเตรียมไว้ให้ผู้เรียนล่วงหน้า

ระบบการศึกษาหรือฝึกอบรมตามความสามารถอาจเป็นเรื่องใหม่สำหรับระบบการศึกษาของประเทศ แต่แนวคิดและแนวทางการศึกษาตามความสามารถได้รับการยอมรับทั่วโลกในสาขาวิชาชีพและองค์กรฝึกอบรมหลายแห่ง นักการศึกษา นักวิชาการ และผู้นำทางความคิดล้วนให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้านเทคนิคและวิชาชีพ ดังนั้น ระบบการศึกษาจึงถูกท้าทายให้ออกรูปแบบการศึกษาแนวใหม่และวิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการการฝึกอบรมของประเทศ

2.ข้อเสนอแนะ

การศึกษาและการฝึกอบรมตามความสามารถ จึงควรดำเนินการขึ้นในปัจจุบันซึ่งเป็นเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่า **ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ**

เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนของการพัฒนาระบบการศึกษาตามความสามารถและ CBT จึงขอเสนอคำแนะนำในสิ่งต่อไปนี้

1.ควรจัดสรรงบประมาณเป็นทุนให้เพียงพอสำหรับการพัฒนาระบบการศึกษาตามความสามารถและการฝึกอบรม CBT เพื่อการวางระบบ การพัฒนากำลังคน และการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

2.ควรมีการเชื่อมโยงและความร่วมมือกัน ทั้งหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชน และองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น

3.ภาครัฐควรมีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นของระดับนโยบาย และกลยุทธ์การดำเนินงานรวมทั้งการสนับสนุนจากภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในระบบการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและประโยชน์สำหรับความยั่งยืนของ CBT

4.นักการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ระดับต่างๆ รวมทั้งครู อาจารย์ ผู้ฝึกสอน ควรได้รับการกระตุ้นให้ตระหนัก ยกระดับขีดความสามารถในเรื่องการศึกษาและการฝึกอบรมตามความสามารถ เพื่อไม่ให้ถอยกลับไปสู่ระบบการศึกษา/การเรียนการสอนแบบดั้งเดิม

5.หน่วยงานดำเนินการฝึกอบรมตามความสามารถ ควรมีลักษณะเป็นหน่วยงานศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาตามความสามารถ (Competency Based Education and Training Center) โดยไม่แยกส่วนสังกัด (ต่างคนต่างทำ) แต่เป็นศูนย์รวมของบุคลากรดำเนินงานที่มีความสามารถจากภาคส่วนต่างๆ มาร่วมมือกันดำเนินงานด้านนี้ เพื่อความสำเร็จในภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาอย่างยั่งยืน.

.....

หมายเหตุ คณะทำงานฯ ควรทำการศึกษาเรียนรู้ คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ, คู่มือการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ และคู่มือการประเมินผลการฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะ อย่างลึกซึ้ง.