การดำเนินงานจัดการศึกษาตามความสามารถ-ความต่อเนื่องของกระบวนการ

(Implementation of Competency-Based Education System : CBE : continuous process.)

ดร.ชัชรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 12-2565

การศึกษาโดยยึดฐานสมรรถนะ หรือ **การจัดการศึกษาตามความสามารถ** ที่มีแนวโน้มนำสู่ความสำเร็จขององค์กร/หน่วยงานทางการศึกษา ที่ผู้เขียนพยายามนำเสนอให้ผู้สนใจเรียนรู้มาโดยตลอด สามารถดำเนินงานตามแนวทาง 3 ระยะ (Three Phase) ดังแผนภาพ

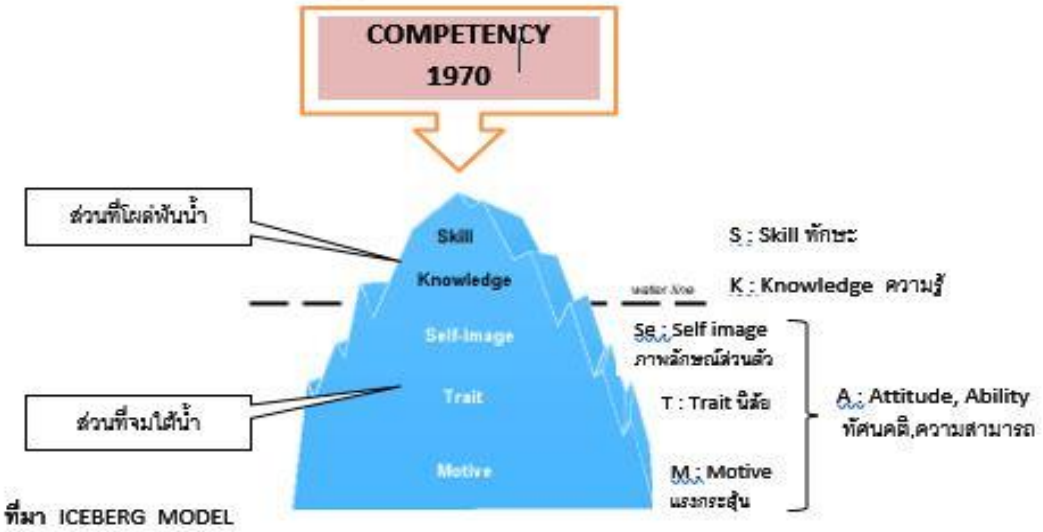
ตอนนี้ ผู้เขียนจะนำแผนภาพของหลักการและแนวคิดของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ “ **การดำเนินงานจัดการศึกษาตามความสามารถ** (Competency-Based Education Implementation) ของตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดและรองฯ มานำเสนอ เพื่อให้เห็นความต่อเนื่องของกระบวนการดำเนินงาน

ขั้นเริ่มต้น : ศึกษาเรียนรู้แนวคิดการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นโลกแห่งนวัตกรรมใหม่ (New Innovation) ที่มุ่งเน้นการแข่งขัน ในด้าน HR องค์การมีจุดเน้นการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD) มุ่งเน้นสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หลักสมรรถนะ (Competency based approach) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ได้รับการนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักการสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การปัจจุบันอย่างมาก การพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency based System) ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 3 ระยะ ที่ต่อเนื่องกัน เรียกว่า ระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education System) มีจุดเริ่มต้นด้วย ระยะที่ 1 การกำหนดสมรรถนะ (Competency Identify) และสร้างโมเดลสมรรถนะ (Building Competency Models) ระยะที่ 2 การกำหนดระบบการพัฒนาสมรรถนะ (Competency-Based Development System) และระยะที่ 3 การกำหนดระบบการประเมินสมรรถนะ (Competency-Based Assessment System)

สำหรับแผนภาพที่นำเสนอในข้อเขียนนี้ เป็นแผนภาพกระบวนการพัฒนาสมรรถนะและจัดทำโมเดลสมรรถนะศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัด ในปี 2565

ความรู้และความเข้าใจเบื้องต้น



สมรรถนะและองค์ประกอบ

Competency and Component

COMPETENCY = K + S +A

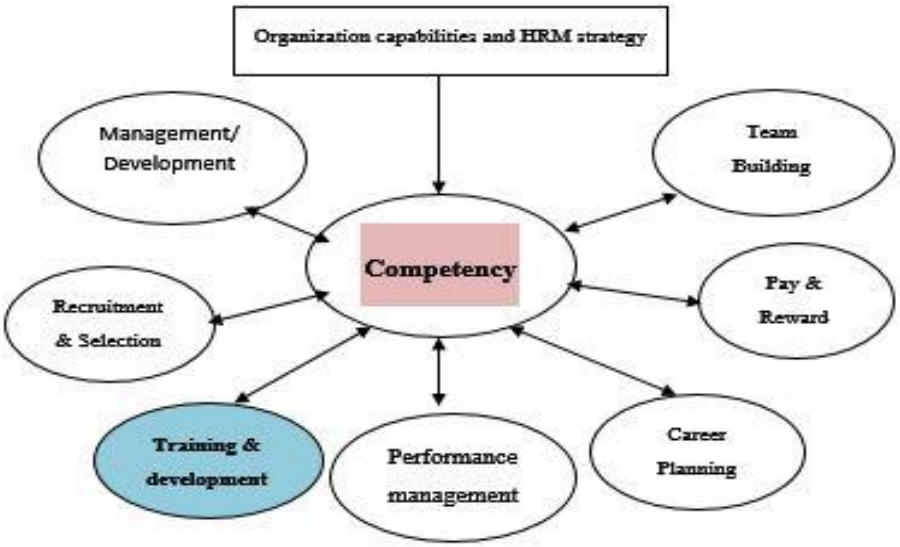
COMPETENCY = Knowledge + Skill + Ability

สมรรถนะ = ความรู้+ทักษะ+ทัศนคติ(ความสามารถ)

สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(Competencies and Human Resource Development)

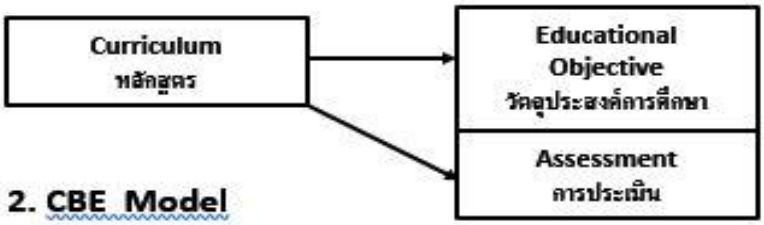
สมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการประยุกต์ใช้ตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์



หลักการ-แนวคิดการจัดการศึกษาตามความสามารถ

(COMPETENCY-BASED EDUCATION SYSTEM)

1.Traidition Model

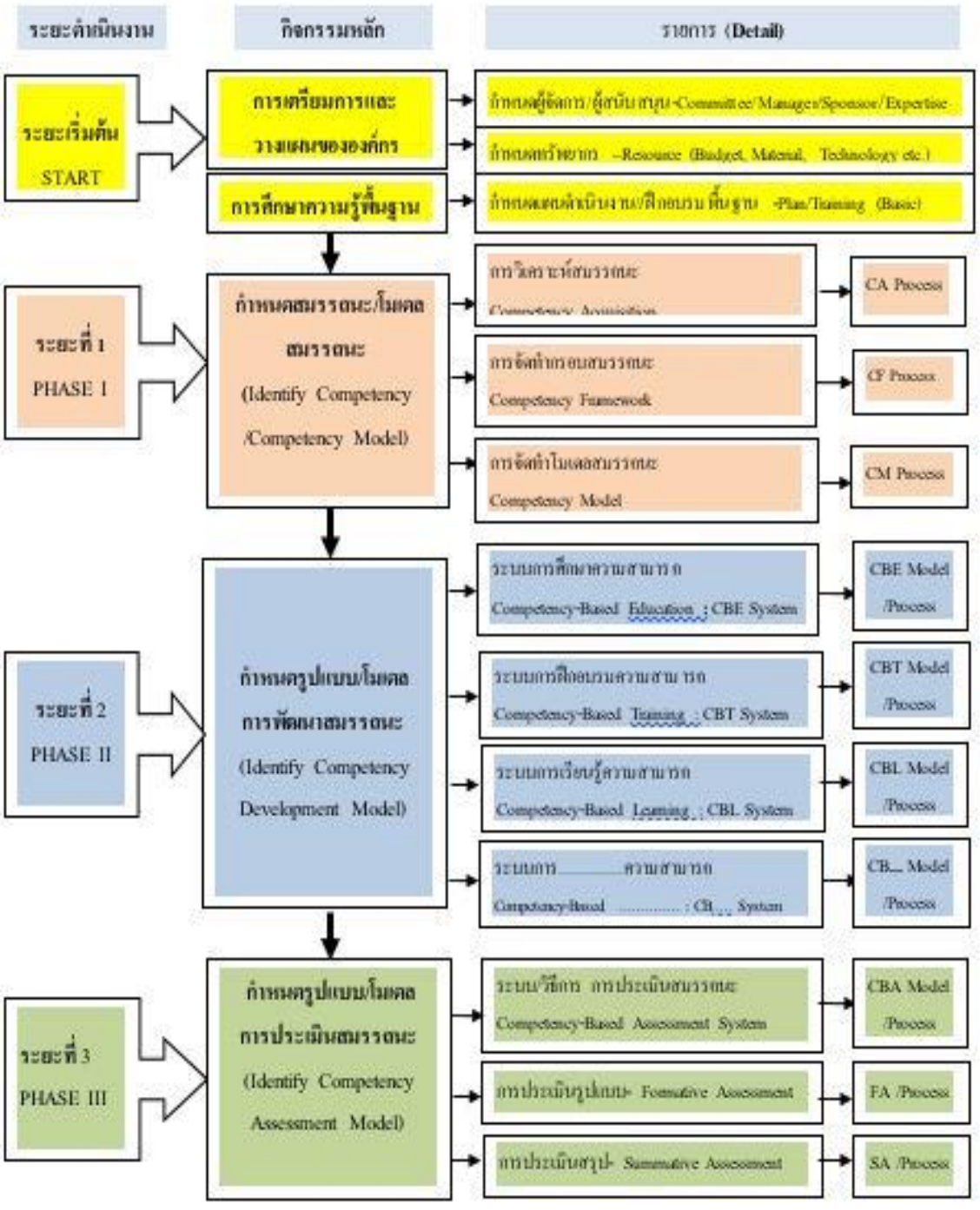


2. CBE Model

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ

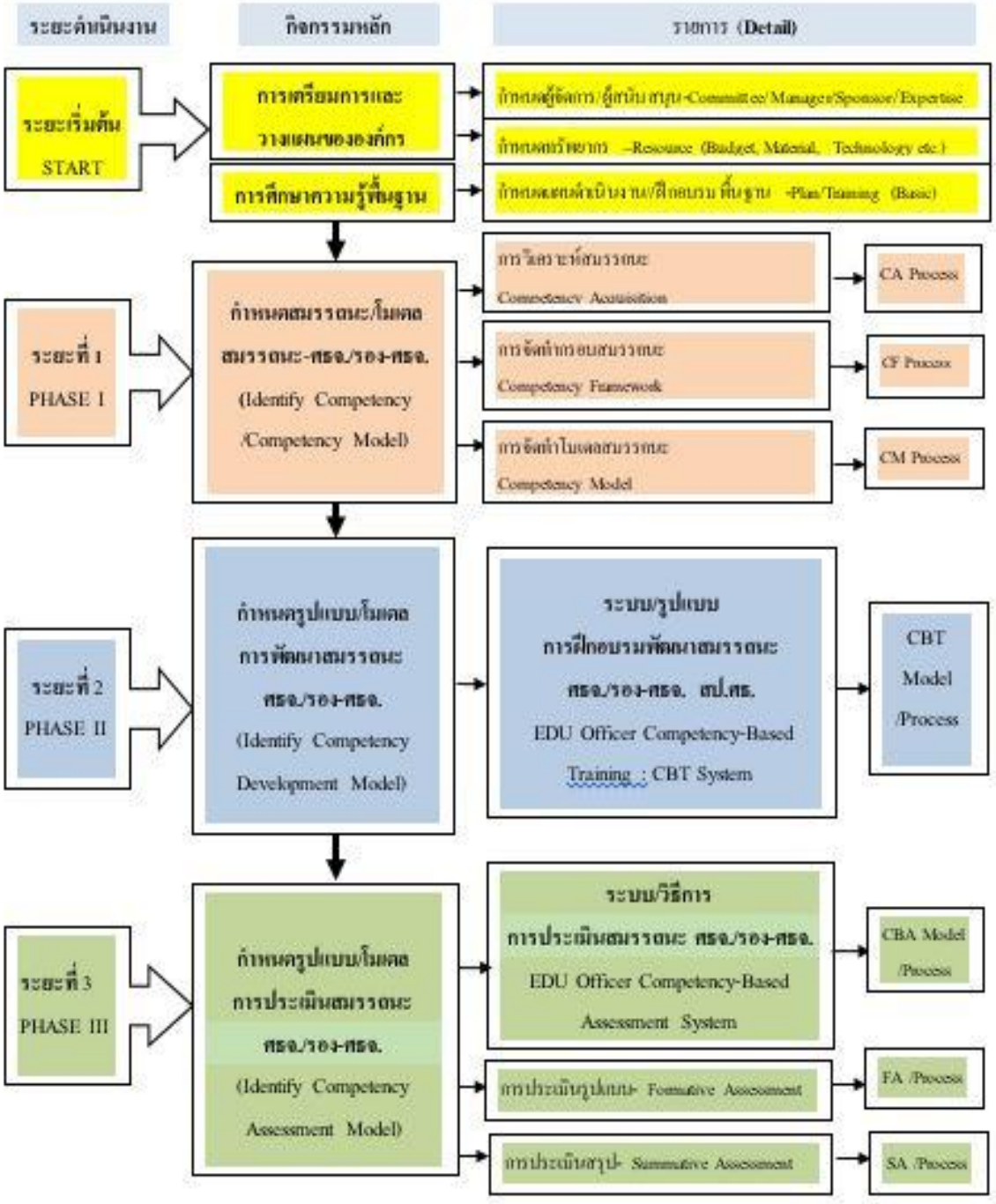
(CONCEPTUAL FRAMEWORK : COMPETENCY-BASED HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT :CBHRD)

ระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ (COMPETENCY-BASED EDUCATION)



SOURCE : Dr.Chatcharin-2558

แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะ
ศึกษาธิการจังหวัดและรองศึกษาธิการจังหวัด
(CONCEPTUAL FRAMEWORK :EUDUCATION OFFICER COMPETENCY-BASED DEVELOPMENT)

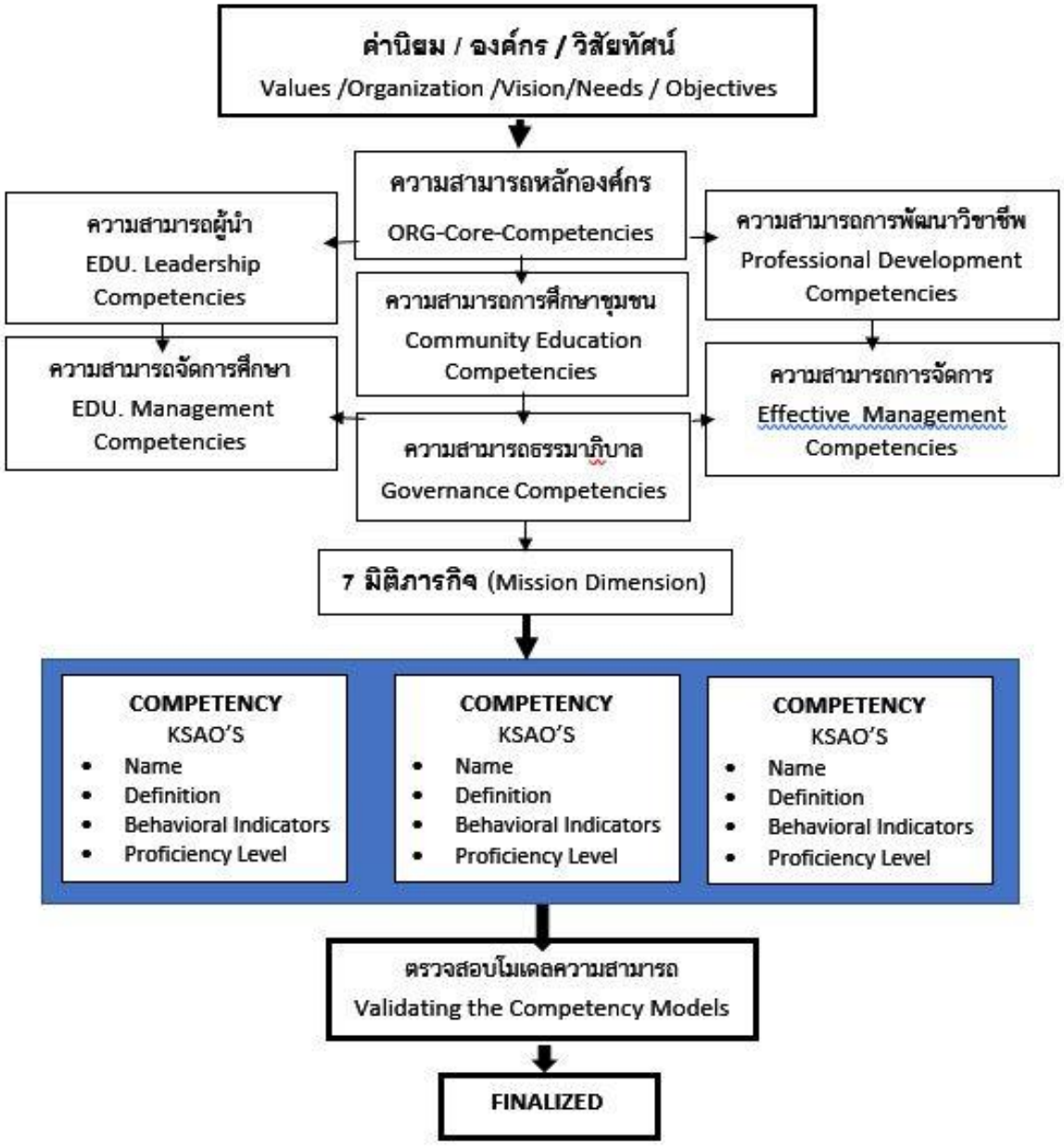


SOURCE : Dr.Chatcharin-2558

ระยะที่ 1 (PHASE I) การกำหนดสมรรถนะและจัดทำโมเดลสมรรถนะ (Identify Competency and Competency Model) เริ่มด้วย

1.1 ออกแบบโครงสร้างกรอบความสามารถ

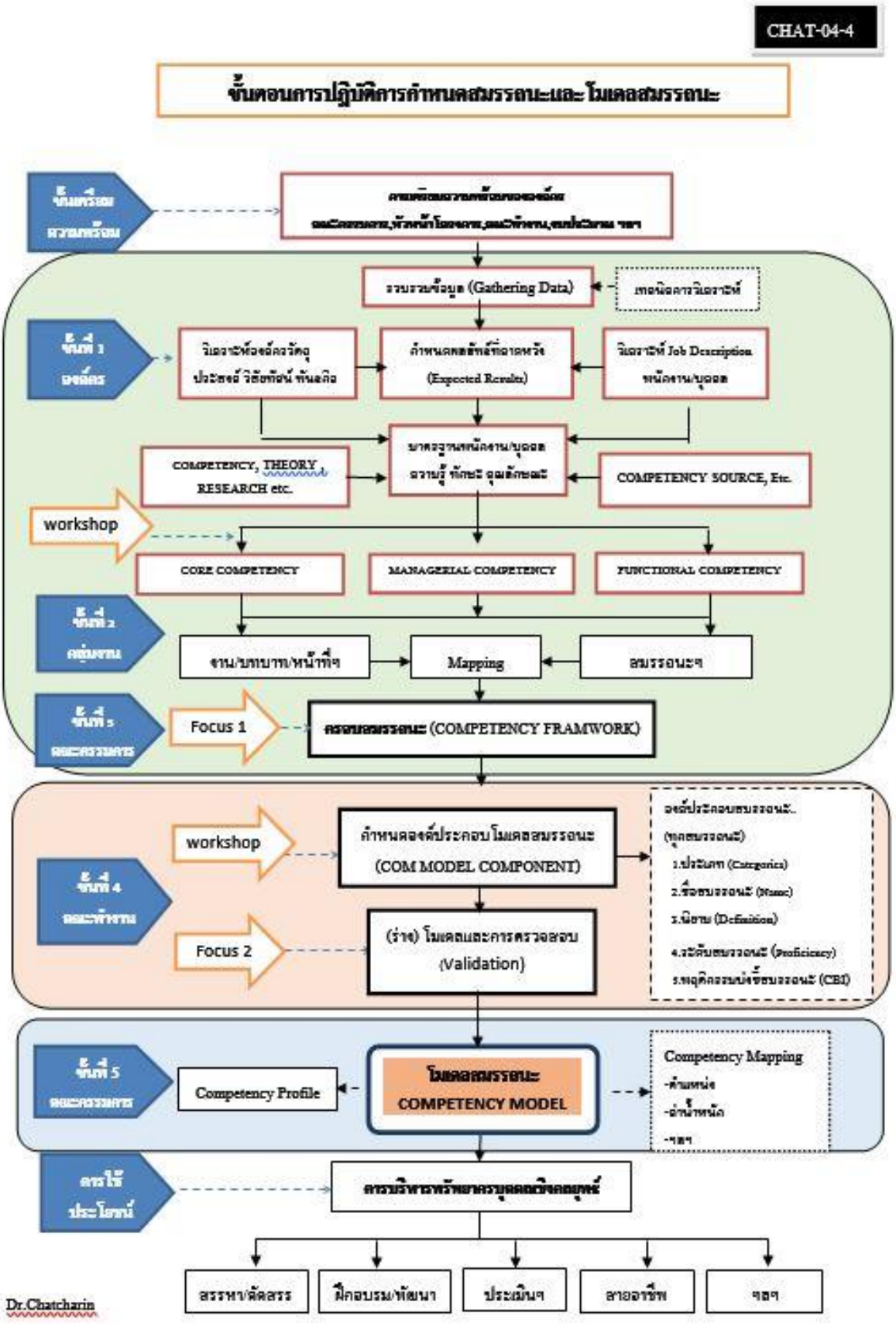
การออกแบบกรอบความสามารถ ศธจ.และรอง ศธจ.



1.แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานดำเนินงาน 1 คณะ

2.จัดทำคู่มือดำเนินงาน : เล่มที่ 1 คู่มือการกำหนดสมรรถนะ/โมเดลสมรรถนะ ศธจ./รอง-ศธจ.

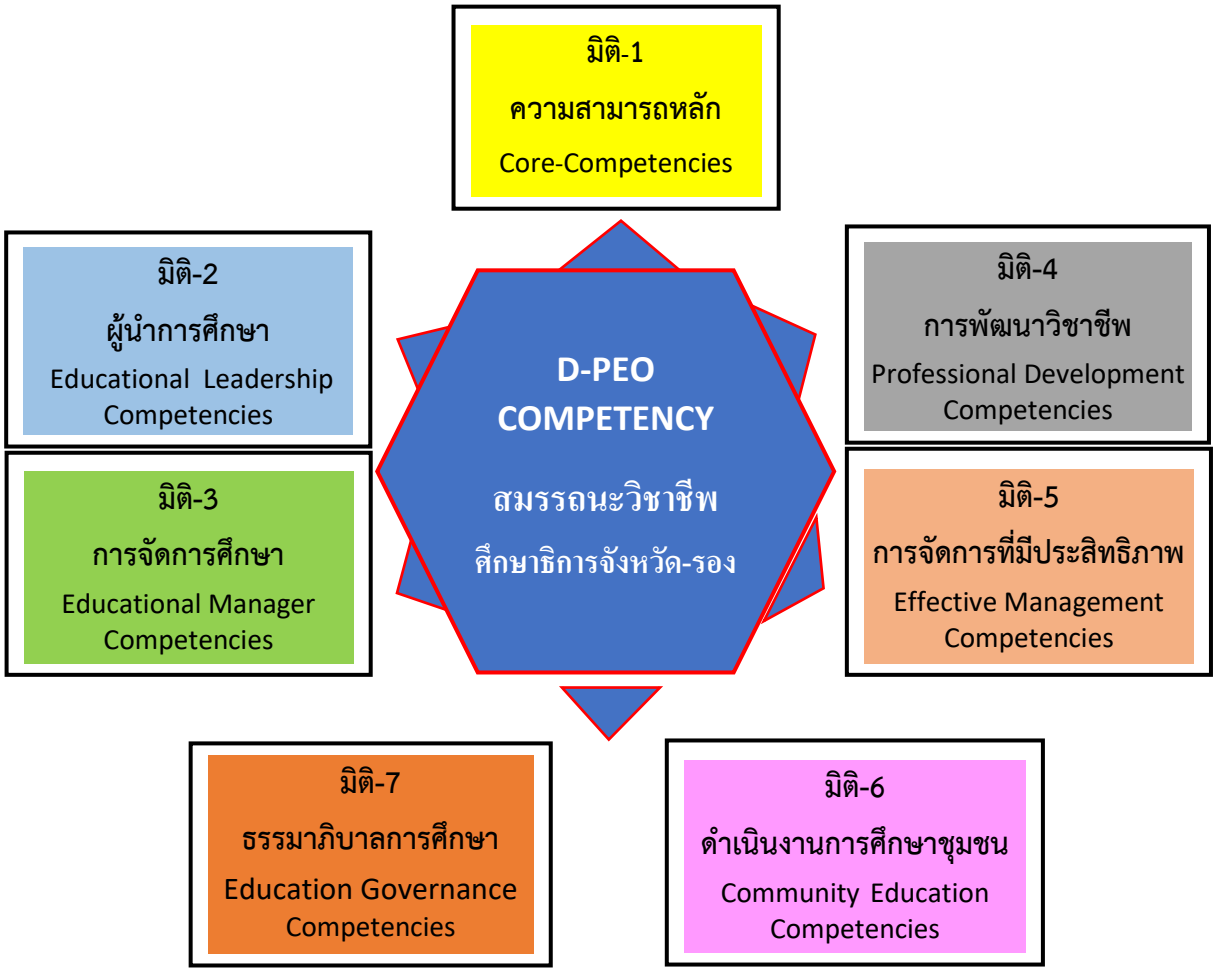
1.2 ออกแบบกระบวนการกำหนดสมรรถนะและโมเดลสมรรถนะ



ผลการปฏิบัติการกำหนดสมรรถนะและจัดทำโมเดลสมรรถนะ

(ร่าง) โมเดลสมรรถนะวิชาชีพศึกษาธิการจังหวัดและรองฯ 7 มิติ

Director Provincial Education office Competency-Model : D-PEO



ภาพ 4.1 (ร่าง) โมเดลสมรรถนะวิชาชีพศึกษาธิการจังหวัด 7 มิติ

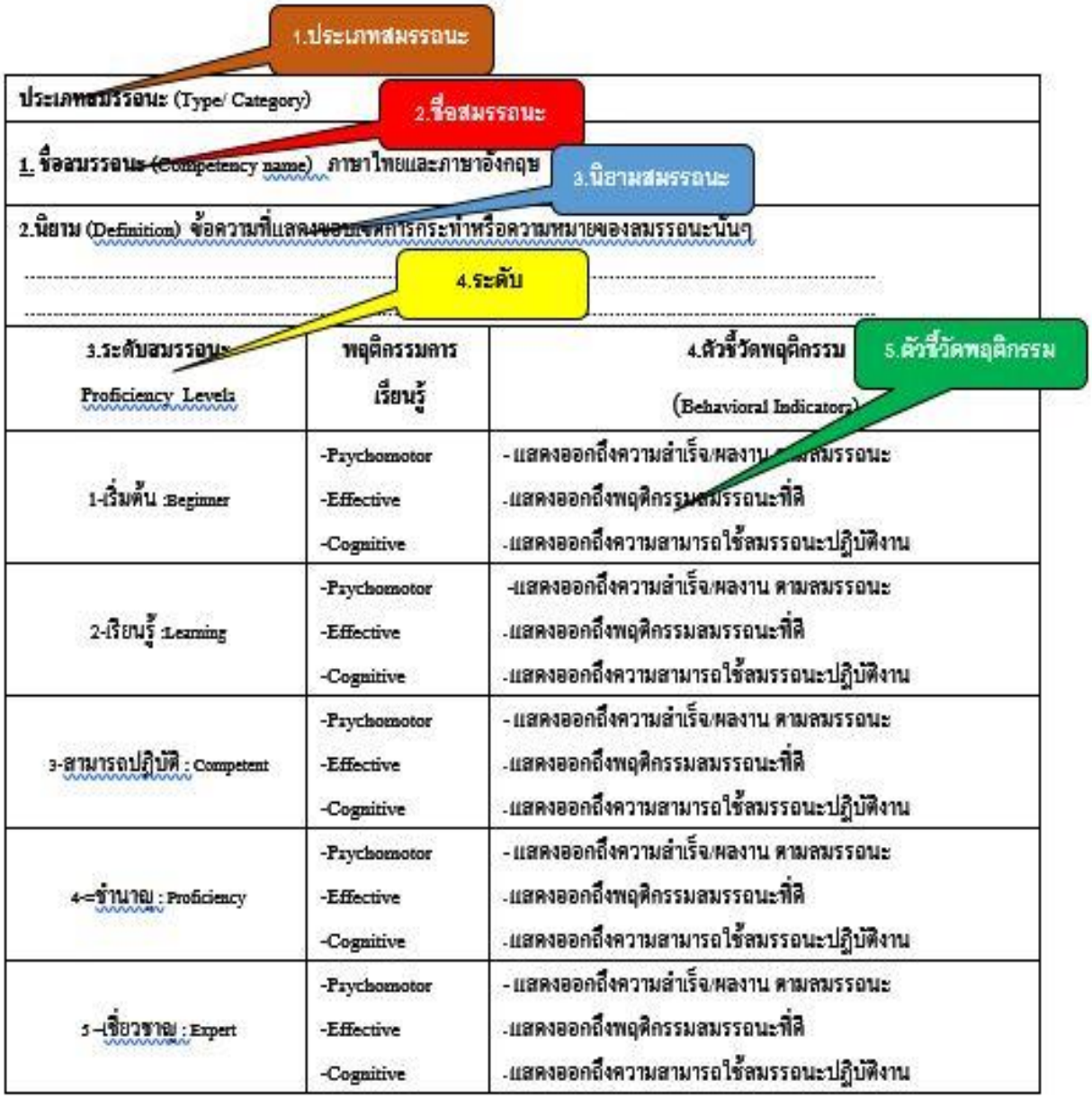
คำอธิบาย โมเดลสมรรถนะวิชาชีพศึกษาธิการจังหวัด (Director Provincial Education office Competency-Model : D-PEO) ประกอบด้วยสมรรถนะวิชาชีพศึกษาธิการจังหวัดที่สำคัญ 7 มิติ 37 สมรรถนะได้แก่

มิติสมรรถนะ 7 มิติ	สมรรถนะย่อย 37 สมรรถนะ
มิติที่ 1 สมรรถนะหลัก (Dimension I : Core-Competencies)	-การเป็นตัวแทน-Representative -การมีปฏิสัมพันธ์-Interpersonal -บริการการศึกษา-Educational Services -ความเป็นมืออาชีพ-Professionalism -ความหลากหลาย-Diversity
มิติที่ 2 สมรรถนะผู้นำทางการศึกษา	-ผู้นำการศึกษา -Educational Leader -ผู้นำกลยุทธ์-Strategic Leader

(Dimension II : Educational Leadership Competencies)	-ผู้นำการเปลี่ยนแปลง-Change Manage Leader -ผู้นำทางจริยธรรม-Ethical Leader -ผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล-Techno. Digital Leader
มิติที่ 3 สมรรถนะการจัดการศึกษา (Dimension III : Educational Manager Competencies)	-ดำเนินงานวิชาการ-MOE Academic -พัฒนานโยบาย-แผนคุณภาพ-Policy/Plan -จัดการคุณภาพ กศ.-EQ Management -การศึกษาตามความสามารถ-CBE -จัดการศึกษาตลอดชีวิต-Life-long edu. -มาตรฐานการประกันคุณภาพ-QA -ประเมินผล กศ.-Monitoring & Eva.
มิติที่ 4 สมรรถนะการพัฒนาวิชาชีพ (Dimension IV: Professional Development Competencies)	-พัฒนามาตรฐาน-Pro. Standards -ผลลัพธ์และความเป็นเลิศ-Result & Exc. -ผลงานทางวิชาการ-Academic Perform... -พัฒนาสมรรถนะ-Competency-Based -วิจัยการศึกษา-Edu. Research
มิติที่ 5 สมรรถนะการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Dimension V:Effective Management Competencies)	-งานคณะกรรมการ ศธจ.-PEC -บริหารการศึกษา-Edu. Admin. -บริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์-SP Admin. -การตรวจราชการ-Gov. Inspection -ติดตามประเมินผล-Mon. & Eva.
มิติที่ 6 สมรรถนะดำเนินงานการศึกษาชุมชน (Dimension VI: Community Education Competencies)	-ผู้นำการศึกษาชุมชน-Community Edu Ld. -ความสัมพันธ์ชุมชน- Community Relation. -มีส่วนร่วมชุมชน กศ.-Com. Edu. Engagement -พัฒนาองค์กรชุมชน-OD. Com. Edu. -ดำเนินงาน กศ.ชุมชน-Com. Edu. Implement.
มิติที่ 7 สมรรถนะธรรมาภิบาลการศึกษา (Dimension VII: Education Governance Competencies)	-บุคคลธรรมาภิบาล-Gov. Attribute -พัฒนาธรรมาภิบาล-CBG. -ความรับผิดชอบ-Gov. Accountability -การดำเนินงาน-Gov. Operation -ความสามารถหลัก-Gov. Core Competency

สมรรถนะแต่ละสมรรถนะ (37 สมรรถนะ) จะนำสู่การกำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะ ซึ่งมีการออกแบบ รูปแบบสมรรถนะ (Competency Format) ที่หลากหลาย แต่มีองค์ประกอบคล้ายกัน เช่น

รูปแบบสมรรถนะ (Format of Competency)



ประเภทสมรรถนะ (Type/ Category)		
1. ชื่อสมรรถนะ (Competency name) ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ		
2.นิยาม (Definition) ข้อความที่แสดงพฤติกรรมการกระทำหรือความหมายของสมรรถนะนั้นๆ		
3.ระดับสมรรถนะ Proficiency Levels	พฤติกรรมการเรียนรู้	4.ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators)
1-เริ่มต้น :Beginner	-Psychomotor -Effective -Cognitive	- แสดงออกถึงความสำเร็จ/ผลงาน ตามสมรรถนะ -แสดงออกถึงพฤติกรรมสมรรถนะที่ดี -แสดงออกถึงความสามารถใช้สมรรถนะปฏิบัติงาน
2-เรียนรู้ :Learning	-Psychomotor -Effective -Cognitive	-แสดงออกถึงความสำเร็จ/ผลงาน ตามสมรรถนะ -แสดงออกถึงพฤติกรรมสมรรถนะที่ดี -แสดงออกถึงความสามารถใช้สมรรถนะปฏิบัติงาน
3-สามารถปฏิบัติ : Competent	-Psychomotor -Effective -Cognitive	- แสดงออกถึงความสำเร็จ/ผลงาน ตามสมรรถนะ -แสดงออกถึงพฤติกรรมสมรรถนะที่ดี -แสดงออกถึงความสามารถใช้สมรรถนะปฏิบัติงาน
4-ชำนาญ : Proficiency	-Psychomotor -Effective -Cognitive	- แสดงออกถึงความสำเร็จ/ผลงาน ตามสมรรถนะ -แสดงออกถึงพฤติกรรมสมรรถนะที่ดี -แสดงออกถึงความสามารถใช้สมรรถนะปฏิบัติงาน
5-เชี่ยวชาญ : Expert	-Psychomotor -Effective -Cognitive	- แสดงออกถึงความสำเร็จ/ผลงาน ตามสมรรถนะ -แสดงออกถึงพฤติกรรมสมรรถนะที่ดี -แสดงออกถึงความสามารถใช้สมรรถนะปฏิบัติงาน

รูปแบบสมรรถนะ (Format of Competency)

ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ได้แก่

1.**ประเภทสมรรถนะ** (Type หรือ Category หรือ Kind of competency)

2.**ชื่อสมรรถนะ** (Competency name หรือ Title หรือ label for the competency)

3.**นิยามสมรรถนะ** (Competency Definition) /**นิยามสรุป** (A brief definition)

4.ระดับสมรรถนะ หรือระดับความชำนาญ (Competency Or Proficiency level)

5.ตัวบ่งชี้พฤติกรรมหรือพฤติกรรมหลัก (Competency behavioral indicators : CBI)

การออกแบบองค์ประกอบสมรรถนะ

โมเดลสมรรถนะศึกษาธิการจังหวัด-รองศึกษาธิการจังหวัด สป.ศธ.

(Director-Deputy Province Education Officer Competency Model)

มิติสมรรถนะที่.....ชื่อมิติ (ไทย)..... (อังกฤษ).....
นิยามมิติ :..... เขียนเป็นประโยคข้อความ : AOC (Action Verb) + (Object) + (Context)/Condition) .....

สมรรถนะที่ 1.1 (ไทย)..... (อังกฤษ)..... นิยาม :..... เขียนเป็นประโยคข้อความ : AOC (Action Verb) + (Object) + (Context /Condition)		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1..... 2..... 3..... AOC (Action Verb) + (Object)	4..... 5.....
ระดับ (Proficiency Levels)	พฤติกรรมบ่งชี้ (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	K :..... S :.....	
2-ระดับกลาง Intermediate	S :..... S :..... S :..... S :..... ประโยคข้อความ : AOC (Action Verb) + (Object) + (Context /Condition)	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	S :..... A :.....	
4-มืออาชีพ Professional	A :..... C :.....	
5-ชั้นยอด Superior	C :..... C :.....	

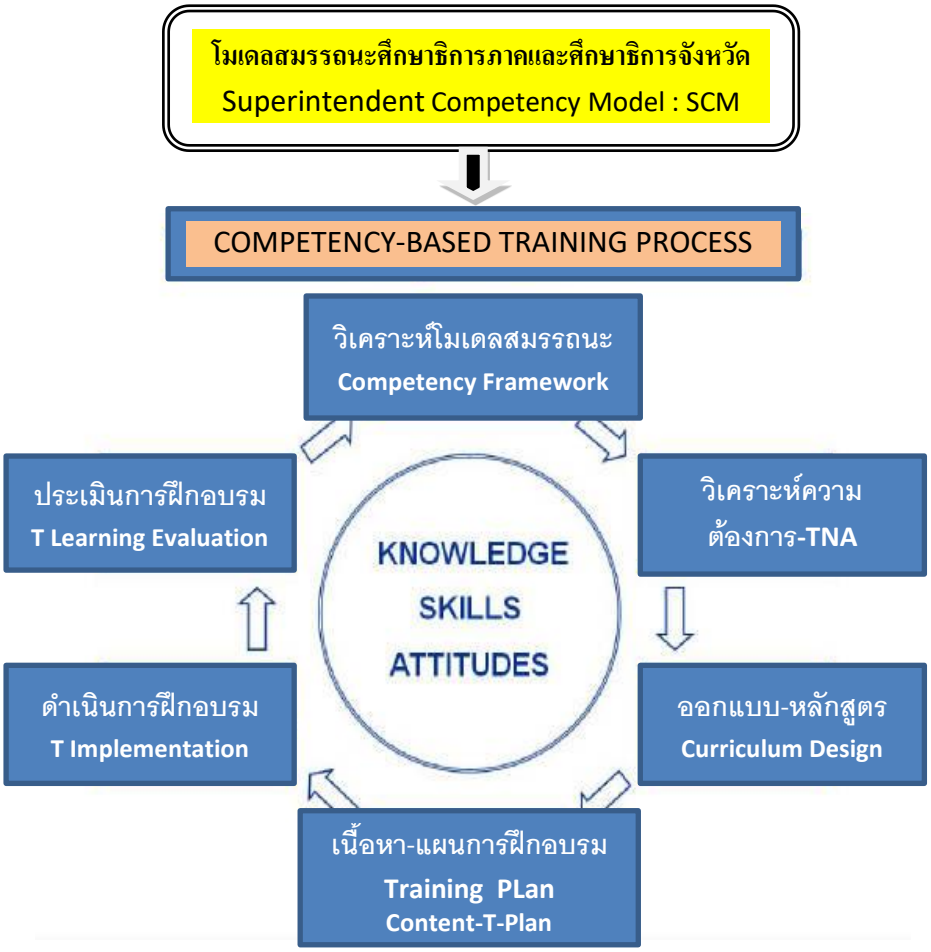
ตัวอย่างการเขียนองค์ประกอบสมรรถนะ

มิติสมรรถนะที่ 2 ชื่อมิติ (ไทย) ความสามารถผู้นำการศึกษา (อังกฤษ) EDUCATION LEADERSHIP COMPETENCIES
นิยามมิติ : ความสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางยุทธศาสตร์ เพื่อการจัดการศึกษาของจังหวัด การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของหน่วยงานสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการบริหารสำนักงานเพื่อดำเนินการอำนวยความสะดวกด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

สมรรถนะที่ 2.1 ผู้นำด้านการศึกษา (Educational Leadership) **นิยาม :** ความสามารถ กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางยุทธศาสตร์ เพื่อการจัดการศึกษาของจังหวัด การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของหน่วยงานสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการบริหารสำนักงานเพื่อดำเนินการอำนวยความสะดวกด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษา		
องค์ประกอบสำคัญ (Key Element)	1.วิสัยทัศน์และการตั้งเป้าหมาย 2.ทิศทางยุทธศาสตร์ 3.ขับเคลื่อนผลลัพธ์	4.อำนวยความสะดวกด้านประสิทธิภาพ 5.บทบาทผู้นำการศึกษา
ระดับ (Proficiency Levels)	**พฤติกรรมบ่งชี้** (Behavioral Indicators)	
1-พื้นฐาน Foundation	K-อธิบาย ถ่ายทอด /อุดมคติ ค่านิยมหลัก วัตถุประสงค์ ความคาดหวังองค์กร/ที่ชัดเจน S-กำหนด /วิสัยทัศน์เป็นลายลักษณ์อักษร/เกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานการศึกษา	
2-ระดับกลางสูง Intermediate	S -ประกาศ /คำแถลงพันธกิจรับรองการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่น/ต่อการจัดการศึกษา S -ชี้แจง /เป้าหมายขั้นสูงและความคาดหวังที่จะบรรลุผลสำเร็จ/ในวัตถุประสงค์หรือภารกิจองค์กร	
3.ก้าวหน้า-สูง Advance High	S -ทบทวน,ปรับแผน/เป้าหมายและโปรแกรม/ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมาย S -ให้ /แนวทางดำเนินงานแก่หัวหน้างานและบุคลากร/เพื่อความก้าวหน้าและการปรับปรุง S -บริหารจัดการ/เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์/เพื่อความต่อเนื่องการดำเนินงาน S -ใช้ /ข้อมูลและเทคโนโลยี /อำนวยความสะดวกและสนับสนุนวิสัยทัศน์	
4-มืออาชีพ Professional	A-มุ่งเน้น /การขับเคลื่อนการดำเนินงาน/ไปสู่เป้าหมายความสำเร็จและผลลัพธ์ A-ตั้งใจ /นำรูปแบบความเป็นผู้นำองค์กรร่วมกับกลยุทธ์การตัดสินใจ/จัดการศึกษา	
5-ชั้นยอด Superior	C-ประเมินผล สรุปผล /การดำเนินงานและความสำเร็จ/ในผลลัพธ์/เป้าหมายวิสัยทัศน์ C-แสดง /บทบาทผู้นำด้านการศึกษามุ่งสู่เป้าหมายและผลลัพธ์ /เป็นแบบอย่างเชิงประจักษ์	

ระยะที่ 2 (PHASE II) กำหนดรูปแบบ/โมเดลฝึกอบรมสมรรถนะศึกษาธิการจังหวัด และรอง-ศึกษาธิการจังหวัด

(EDU Officer Competency-Based Training Model Development)



แผนภูมิกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาตามหลักสมรรถนะ

คู่มือดำเนินงาน

เล่มที่ 1 คู่มือการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม.....สำหรับคณะทำงาน
(Competency-Based Training Curriculum)

เล่มที่ 2 คู่มือการพัฒนาระบบการฝึกอบรมสมรรถนะ ศธจ./รอง-ศธจ.....สำหรับผู้ฝึกอบรม
(Competency-Based Training System Development Manual for Trainer)

เล่มที่ 3 คู่มือการฝึกอบรมสมรรถนะ ศธจ./รอง-ศธจ.....สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
(Competency-Based Training Manual for Trainee)

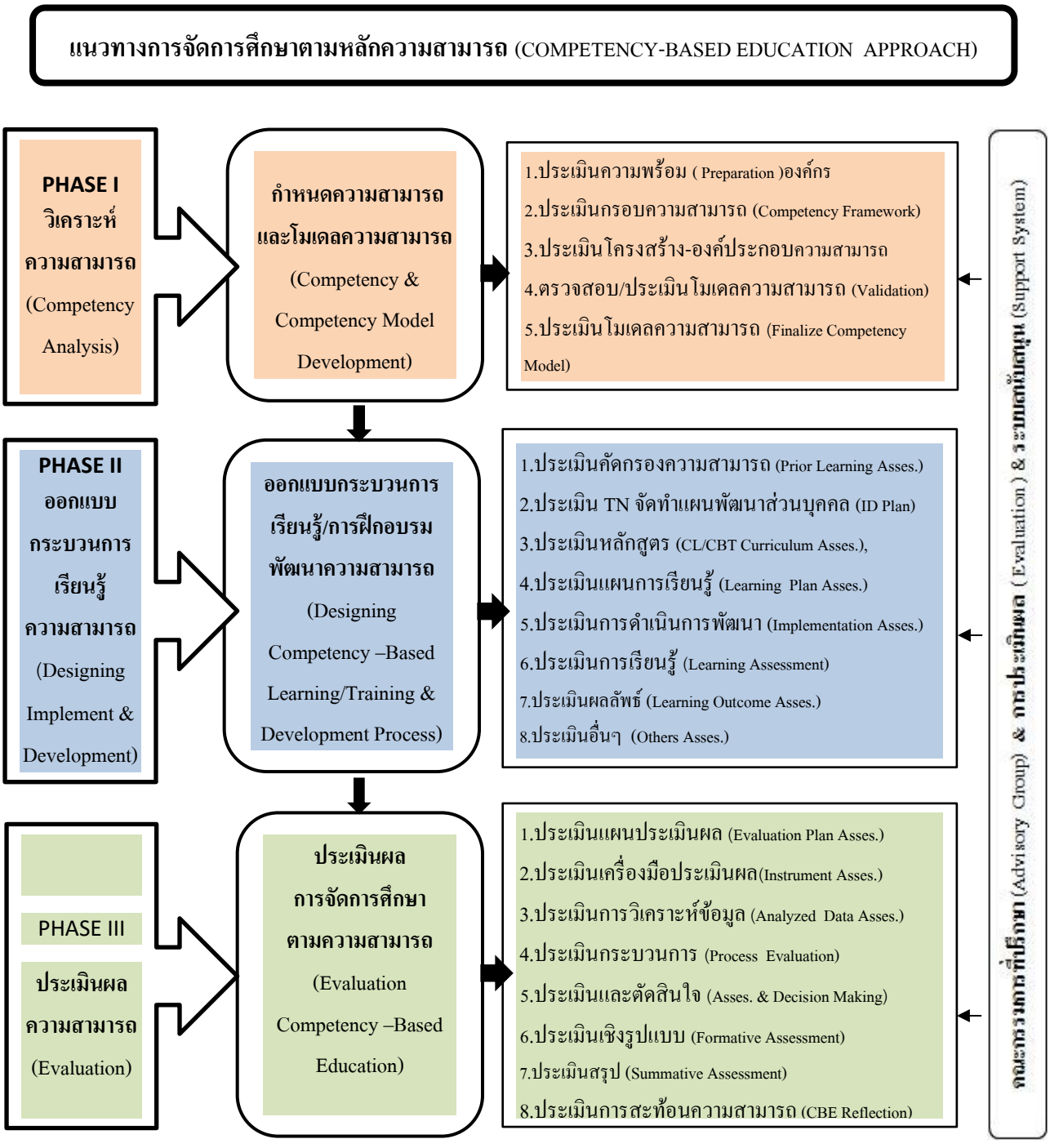
Dr.Chatcharin-58

ภาพที่ 5 แผนภูมิการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะศึกษาธิการจังหวัดและรอง-ศึกษาธิการจังหวัด

ระยะที่ 3 (PHASE III) กำหนดโมเดลการประเมินสมรรถนะศึกษาธิการจังหวัดและรอง ฯ

(EDU Officer Competency-Based Assessment Model Development)

การประเมิน (Assessment) เป็นหัวใจของระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ ทั้ง 3 ระยะ

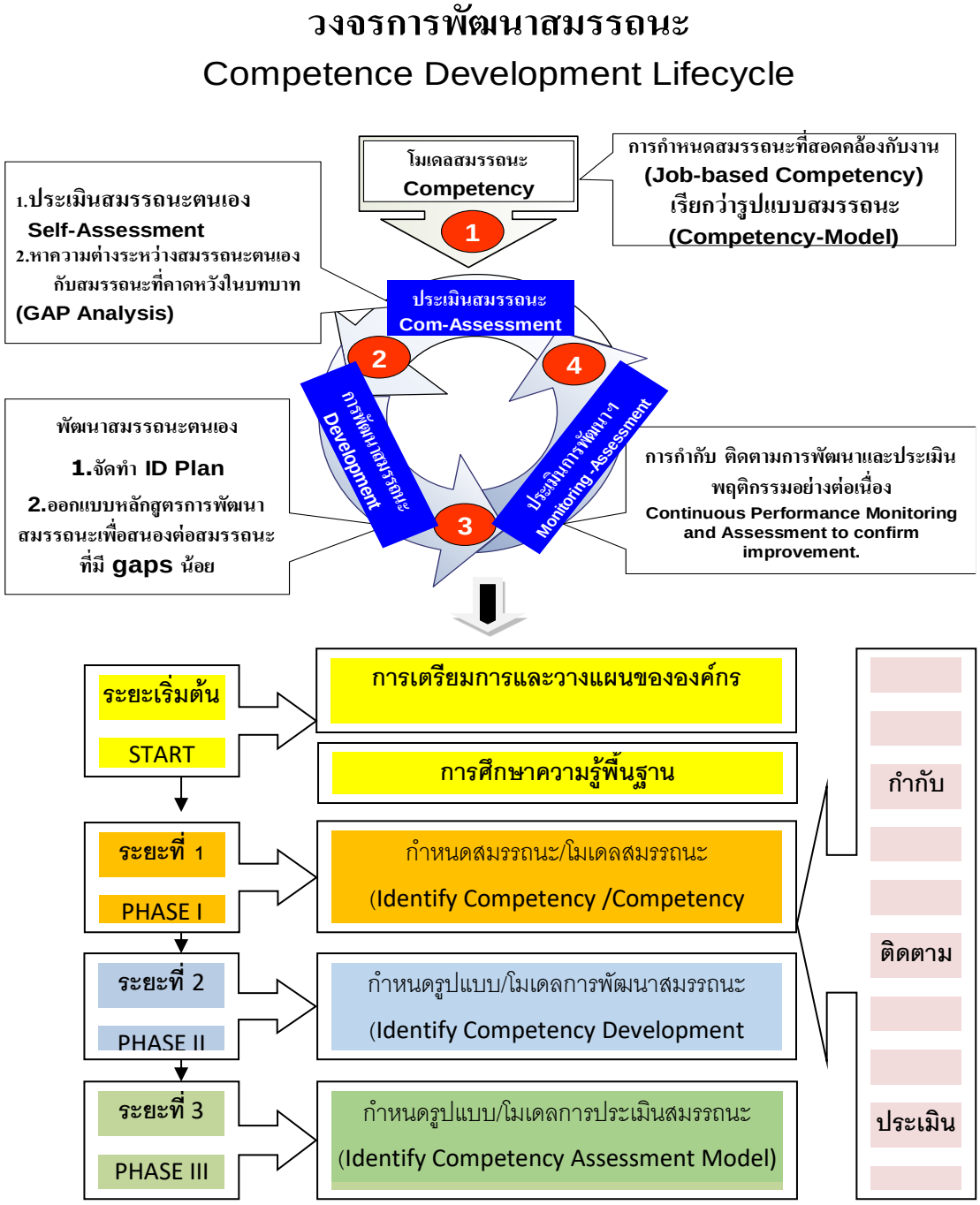


Source : Competency-Based Education Approach : Dr. CHAT

คู่มือดำเนินงาน : เล่มที่ 1 คู่มือการประเมินสมรรถนะ ศธจ./รอง-ศธจ.

ภาพที่ 6 หลักการ-แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ

(CONCEPTUAL FRAMEWORK : COMPETENCY-BASED HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT :CBHRD)



สรุป ระบบการพัฒนาความสามารถศึกษาธิการจังหวัดและรอง-ศึกษาธิการจังหวัด ต้องดำเนินงานตามหลักการจัดการศึกษาตามความสามารถและวงจรการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งจากแผนภูมิจะมีการดำเนินงานระบบหลักที่เกี่ยวข้อง 4 ระยะ (ระยะเริ่มต้น-ระยะที่3 การประเมินผล) แต่ละระยะ ต้องจัดทำคู่มือกำหนดรายละเอียดการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง.

บทสรุป

ระบบการพัฒนาความสามารถวิชาชีพตามหลักการความสามารถ (Competency-Based Education) กำหนดการดำเนินงานออกเป็น 3 ระยะสำคัญ ทั้ง 3 ระบบ คือ

ระยะที่ 1 การกำหนดสมรรถนะและโมเดลสมรรถนะ (Competency and Competency Model) เป็นขั้นแรกเพื่อให้ได้มาซึ่งสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นขั้นตอนกระบวนการ โดยต้องทำการวิเคราะห์ใน 2 ประเด็น คือ เริ่มจากการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ (Role and Function) ของทั้งสองตำแหน่ง และวิเคราะห์สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ทำการ Mapping ข้อมูลทั้งสองสังเคราะห์เป็นโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) ที่ต้องเลือกดำเนินการตามรูปแบบการสร้างโมเดลสมรรถนะ (ตามหลักการและทฤษฎีที่มีหลายวิธี)

ระยะที่ 2 การกำหนดระบบการพัฒนาสมรรถนะ (Competency-Based Development System) เป็นระบบที่นำโมเดลสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ส่วนมากก็คือระบบการศึกษาและระบบการฝึกอบรมสมรรถนะนั่นเอง ซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ระบบการจัดการเรียนรู้ (Competency-Based Learning System) ส่วนมากจะหมายถึง การจัดระบบการเรียนรู้สำหรับนักเรียน/ผู้เรียนในโรงเรียนหรือสถานศึกษา สำหรับการฝึกอบรมสมรรถนะ เรียกว่า Competency-Based Training : CBT ส่วนมากหมายถึงการฝึกอบรมผู้ใหญ่ เช่น ผู้บริหาร ครู ฯลฯ ทั้งสองระบบเป็นการนำสมรรถนะจากโมเดลสมรรถนะที่สร้างจากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ก่อนและพัฒนาหลักสูตร โมดูลการเรียนรู้ หรือ หลักสูตร/โมดูลการฝึกอบรม ฯลฯ ระยะนี้ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการมีขั้นตอนต่างๆที่ต่อเนื่องตั้งแต่การวิเคราะห์ประเมินความต้องการ การพัฒนาหลักสูตร แผนการฝึกอบรม การประเมิน ฯลฯ และสุดท้ายต้องมีการทำเป็นคู่มือการฝึกอบรม คู่มือประเมินผลสำหรับทั้งผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ดำเนินการฝึกอบรม

ระยะที่ 3 การกำหนดระบบการประเมินผล (Competency-Based Assessment & Evaluation) เป็นการนำผลลัพธ์สมรรถนะจากระยะที่ 1 มาวิเคราะห์สร้างระบบวิธีการประเมิน เครื่องมือ เกณฑ์การประเมิน ทั้ง การประเมินตามรูปแบบ (Formative Assessment) และการประเมินผลสรุป (Summative Assessment) ซึ่งต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นกระบวนการเช่นเดียวกัน มีคู่มือการประเมินผลทั้งผู้ดำเนินการประเมินและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเขียนเกี่ยวกับความสามารถและการจัดการศึกษาตามความสามารถทั้งหมด คสดหวังว่าคงทำให้ท่านที่สนใจได้เรียนรู้และมีความรู้ ทักษะ ความสามารถนำไปดำเนินการจัดการศึกษาตามความสามารถให้เกิดประสิทธิผลต่อไป.

.....