

## การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ Competency Based Professional Development

ดร.ชัชรินทร์ ขวณวัน ข้าราชการบำนาญ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2567

.....

การเปลี่ยนแปลงบริบทโลกไม่ว่าจะเป็นในยุคใดๆ หรือจะเรียกชื่อว่าจะอย่างไรทั้งในปัจจุบันไปสู่อนาคต เป็นตัวผลักดันให้การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาไปข้างหน้าเพื่อรองรับบริบทดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 จนถึงปัจจุบันและการก้าวสู่โลกยุคดิจิทัลก็ทำนองเดียวกัน ทำให้สังคม กลายเป็นโลกของมีอาชีพที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เกิดกลยุทธ์ในการพัฒนาทางวิชาชีพแนวใหม่ จาก ผลการวิจัยได้กล่าวถึงแนวโน้มที่สำคัญซึ่งกำหนดการเติบโตทางอาชีพในปัจจุบันมากมายหลายประการ มีการ ค้นพบโซลูชันที่เป็นนวัตกรรม ข้อมูลเชิงลึกใหม่ๆ และแนวทางที่ล้ำสมัยที่กำลังเปลี่ยนแปลงวิธีที่มีอาชีพ เรียนรู้ เติบโต และประสบความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ ในศตวรรษที่ 21 การศึกษาได้ทำให้เกิด รูปแบบวิธีการของการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายรูปแบบและมีหลากหลายช่องทางที่มีความสำคัญต่อการ เติบโตและการพัฒนาของนักศึกษาร่วมสมัย แนวโน้มการพัฒนาทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นใหม่บางประการ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้แก่ ไมโครเลิร์นนิ่ง เส้นทางการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ความเป็นจริงเสมือนและความเป็น จริงเสริม การศึกษาที่เน้นความสามารถ และการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์และการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น **การพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษา** เกิดขึ้นเมื่อผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการศึกษา เช่น ครู ครูใหญ่ ผู้บริหาร และ อาจารย์ เลือกที่จะเพิ่มความสามารถด้านต่างๆในสาขาการศึกษาซึ่งอาจรวมถึงการดำเนินการฝึกอบรมที่เป็น การเพิ่มทักษะและความรู้ที่นำมาสู่บทบาททางการศึกษา ขอบเขตการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาในปัจจุบันเต็มไปด้วยมุมมองเทคโนโลยีและโอกาสที่หลากหลายสำหรับนักเรียนและผู้นำทางการศึกษา เป้าหมายของการ พัฒนาทางวิชาชีพสำหรับนักการศึกษา คือ การเพิ่มนักการศึกษาที่มีความสามารถและใช้งานได้จริง การเพิ่ม ความเข้าใจในการสอนและแนวปฏิบัติของความเป็นผู้นำการเรียนรู้ ที่ต้องมีการก้าวไปไกลกว่าการบำรุงรักษา และสร้างความยั่งยืนและอายุยืนทางวิชาชีพ การใช้ประโยชน์จากการพัฒนาวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 เป็น สิ่งจำเป็นด้วยเหตุผลสำคัญสามประการ คือ 1.เพื่อต้องรักษาการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง 2.เพื่อสร้างผู้นำครู และ 3. เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับการวิจัยในปัจจุบันในด้านการศึกษา โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา อย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยีและการเข้าถึงข้อมูล ค่านิยมหลัก ความแน่นอน ความยุติธรรม ที่สอดคล้องกับ การเรียนรู้ในโลกที่เป็นจริง การพัฒนาวิชาชีพของครูมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมาจากการ ตระหนักถึงสิ่งเหล่านี้และต้องแสวงหาวิธีปรับปรุงกลยุทธ์การสอนและการเรียนรู้ในด้านการศึกษา ครูยุคใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงความสำคัญของการสอนที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนมีการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และครูต้องมีการจัดเตรียมการสอนที่น่าดึงดูดและเข้มข้น การเข้าถึงการพัฒนา วิชาชีพแบบมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องสำหรับครูที่มีความสำคัญในการพัฒนา เช่นเดียวกับเกิดแนวทางการ ฝึกอบรมและการพัฒนาแนวใหม่ที่สอดคล้องกัน แนวทางการพัฒนาวิชาชีพและแนวทางปฏิบัติด้านการสอน

แห่งศตวรรษที่ 21 จะต้องมีองค์ประกอบของเทคโนโลยี การเรียนรู้ระดับโลก และมีศักยภาพที่จะส่งผลกระทบต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพแห่งศตวรรษที่ 21 และบริบทโลกคู่ขนานสำหรับครูและผู้บริหาร เป้าหมายของการจัดการศึกษา การเรียนรู้ การฝึกอบรมจึงต้องได้รับการปรับให้เหมาะกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งความต้องการเฉพาะของผู้เรียนเป็นสำคัญ

รูปแบบการศึกษาที่เน้นสมรรถนะสนับสนุนแนวโน้มการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะและความรู้เฉพาะมากกว่าแค่ผ่านการทดสอบหรือจบหลักสูตร โมเดลการจัดการศึกษาตามความสามารถหรือการพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ (Competency Based Professional Development) มีความสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาทางวิชาชีพในปัจจุบัน เนื่องจากส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านการทำงานและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายทางอาชีพเฉพาะของแต่ละบุคคลและความต้องการของภาคส่วนต่างๆ

ข้อเขียนต่อไปนี้จะนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ใน 3 ประเด็น คือ บริบทการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ และการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารตามความสามารถ

## ตอนที่ 1 บริบทการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา (Educational professional development)

นิยามและความหมาย มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพไว้หลากหลาย เช่น

**การพัฒนาทางวิชาชีพ** หรือที่เรียกว่า **การศึกษาทางวิชาชีพ** คือ การเรียนรู้ที่นำไปสู่การศึกษาที่เน้นการศึกษาในสาขาวิชาชีพเฉพาะด้าน หรือสร้างทักษะการใช้งานจริงที่เน้นการปฏิบัตินอกเหนือจากทักษะที่สามารถถ่ายทอดได้และความรู้ทางวิชาการเชิงทฤษฎีที่พบในศิลปศาสตร์แบบดั้งเดิมและการศึกษาวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์

**การศึกษาด้านวิชาชีพ** เป็นการศึกษาที่เข้มข้นและร่วมมือกันโดยผสมผสานขั้นตอนการประเมินเข้าด้วยกันอย่างลงตัว การพัฒนาวิชาชีพหรือการศึกษาทางวิชาชีพ มีแนวทางที่หลากหลาย เช่น การให้คำปรึกษา การฝึกสอน ชุมชนการปฏิบัติ บทเรียน กรณีศึกษา โครงการหลัก การให้คำปรึกษา การควบคุมดูแลแบบไตร่ตรอง และความช่วยเหลือด้านเทคนิค

**การพัฒนาทางวิชาชีพ** คือ การพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้และการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน องค์กรต่างๆ อาจจัดการฝึกอบรมเพื่อสอนบุคลากรของตน แต่โดยทั่วไปแล้วบุคลากรจะทำงานเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างอิสระ มีหลายวิธีที่บุคลากรสามารถพัฒนาวิชาชีพของตนได้ เช่น การเข้าชั้นเรียน การไปเวิร์คช็อป หรือการสอนทักษะใหม่ๆ ให้กับตนเอง การพัฒนาทางวิชาชีพยังหมายถึง การติดตามแนวโน้มใหม่ๆ ในสาขางานและการนำแนวปฏิบัติใหม่ๆ ไปประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานของตนเองปัจจุบัน

**การพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษา** คือ รูปแบบและวิธีการที่นำมาใช้พัฒนาความเชี่ยวชาญแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เกิดขึ้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพด้านการศึกษา เช่น ครู ครูใหญ่ ผู้บริหาร และอาจารย์ เลือกว่าจะเพิ่มความสามารถในสาขาการศึกษาต่างๆซึ่งอาจรวมถึงการดำเนินการฝึกอบรมที่เพิ่มทักษะ

และความรู้ที่นำมาสู่บทบาททางการศึกษา อาทิ การได้รับคำแนะนำอย่างมีอาชีพจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ หรือ การสังเกตหรือการประเมินตนเองเกี่ยวกับจุดที่สามารถพัฒนาทักษะตนเองได้ การฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่อาจเป็นประโยชน์ต่อบทบาทของครู หรือการเข้ารับการฝึกอบรมสาขาวิชาต่างๆจากวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการบริหารการศึกษาและหัวข้ออื่นๆ

**การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา** เป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญหลายคนดำเนินการเพื่อความก้าวหน้าในงานและอาชีพทางการศึกษา ผู้คนจำนวนมากในสาขาการศึกษาเลือกที่จะพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษาเพื่อให้บรรลุและเกินเป้าหมายทางอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ด้วยการทำความเข้าใจว่ากระบวนการพัฒนาวิชาชีพคืออะไรและจะปฏิบัติตามได้อย่างไร จะสามารถช่วยให้บุคลากรทางการศึกษานำทักษะและความรู้ใหม่ๆ มาใช้กับบทบาทของตนเองได้

**การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) หรือ การศึกษาวิชาชีพต่อเนื่อง (CPE)** คือ การศึกษาต่อเนื่องเพื่อรักษาความรู้และทักษะอาชีพส่วนใหญ่ที่มีภาระผูกพัน ทั้งสองประการใช้เพื่อรับหรือรักษาวุฒิ การศึกษาทางวิชาชีพ เช่น ใบบรับรองวิชาชีพหรือวุฒิการศึกษาผ่านหลักสูตรอย่างเป็นทางการจากสถาบันวิชาชีพ หรือการเข้าร่วมการประชุมและโอกาสในการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเพื่อเสริมสร้างหรือได้รับทักษะใหม่ๆ

**วิวัฒนาการของการศึกษาวิชาชีพ** เกิดขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่สิบแปด กลยุทธ์การปฏิรูปโรงเรียนมีการพัฒนามาตั้งแต่กลางทศวรรษ 1980 **การพัฒนาวิชาชีพของครู** ได้กลายเป็นจุดสนใจหลักของโครงการริเริ่มการปฏิรูปโรงเรียน เนื่องจากผู้กำหนดนโยบาย นักการศึกษา นักวิจัย และสมาชิกคนอื่นๆ ของชุมชนการศึกษาตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาและการสอนจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวครู ความรู้และความสัมพันธ์ในการทำงานกับนักเรียน อีกทั้งเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพรูปแบบเดิมไม่เพียงพอ ต่อมาการพัฒนาวิชาชีพมีความพยายามในการปฏิรูปโรงเรียนที่เริ่มขึ้นในทศวรรษ 1980 ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู บทสรุปของการเปลี่ยนแปลงบทบาทและความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ในช่วงกลางทศวรรษ 1990 ทำให้รัฐบาลกลาง รัฐ เขต โรงเรียน และองค์กรวิชาชีพต่างๆ ได้มีความพยายามเปิดตัวอย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อปรับปรุงคุณภาพของกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู มีการกำหนดเนื้อหาของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ ประเภทผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรม และบทบาทของครูในการมีส่วนร่วมในโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ การประชุมทางวิชาชีพ การเรียนหลักสูตร และกิจกรรมอื่น ๆ เป็นต้น

**การพัฒนาวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ** และเกิดประโยชน์ในหลายประการ เช่น

#### **ในฐานะตัวบุคลากร**

1.ช่วยให้ได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นบุคลากรที่ประสบความสำเร็จมากขึ้นและก้าวหน้าในอาชีพการงานของตนเอง การเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการต่างๆ ที่สามารถพัฒนาอย่างมีอาชีพสามารถช่วยให้ค้นพบวิธีการที่เหมาะสมกับตนเองได้ดีที่สุด

2.การพัฒนาทางวิชาชีพ สามารถทำให้เป็นบุคลากรที่แข็งแกร่งขึ้นได้ ซึ่งจะช่วยให้ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการโอนย้ายด้านข้าง

3.การพัฒนาทางวิชาชีพสามารถเพิ่มความมั่นใจในฐานะบุคลากรได้ การเรียนรู้ทักษะและความสามารถใหม่ๆ ช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในตำแหน่งของตัวเองมากขึ้นเมื่อความรู้ของคุณเพิ่มมากขึ้น มั่นใจมากขึ้นในการทำงานตามหน้าที่ของตนให้สำเร็จ นอกจากนี้ ความมั่นใจยังเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะยอมรับโอกาสใหม่ๆ ตัดสินใจอย่างรอบรู้ และแสดงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ

### ในฐานะองค์กร

1.การพัฒนาทางวิชาชีพสามารถทำให้เป็นบุคคลที่องค์กรต้องการมากขึ้นเนื่องจากความรู้และระดับความเชี่ยวชาญในสาขาของตนเองจะช่วยเพิ่มทักษะและความรู้ และองค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากการเติบโตในฐานะบุคลากรเนื่องจากองค์กรสามารถรับรู้และอาจให้รางวัลแก่ความสำเร็จแก่บุคลากรอีกด้วย

2.การพัฒนาทางวิชาชีพยังช่วยเพิ่มความสามารถในการสร้างเครือข่ายขององค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากเข้าร่วม เช่น สัมมนา การสัมมนาผ่านเว็บ การประชุมใหญ่ เวิร์คช็อป กิจกรรมอาสาสมัคร ชั้นเรียนหรือโปรแกรม

จากบริบทปัจจุบันไปสู่อนาคตพัฒนาการจากการพัฒนาวิชาชีพได้ก้าวไปสู่ **การเรียนรู้ทางวิชาชีพ** (Professional Learning) ทั้งนี้เนื่องจากการมีพื้นฐานที่แตกต่างกันในแนวทางและผลลัพธ์กับแนวคิดทั่วไปของ 'การพัฒนาทางวิชาชีพ' นั่นคือ

**การพัฒนาทางวิชาชีพ** โดยทั่วไปหมายถึงโปรแกรมการฝึกอบรม เวิร์คช็อป หรือหลักสูตรที่เน้นการศึกษาเข้าร่วม ที่บ่อยครั้งสิ่งเหล่านี้อยู่นอกสภาพแวดล้อมตามปกติและโน้มตัวไปสู่โครงสร้างขนาดเดียวที่เหมาะสมกับทุกคน เช่น การเข้าร่วมเวิร์คช็อปเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนที่เฉพาะเจาะจงโดยไม่ต้องพยายามค้นหาให้แน่ชัดว่ากลยุทธ์นั้นเกี่ยวข้องกับความสำเร็จเฉพาะตัวของห้องเรียนอย่างไร

**การเรียนรู้ทางวิชาชีพ** ครอบคลุมกระบวนการแบบองค์รวมและต่อเนื่องมากขึ้น โดยที่นักการศึกษาแสวงหาความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและของนักเรียนอย่างกระตือรือร้น เช่น ครูร่วมมือกันในกลุ่มติวหนังสือ อภิปรายการความท้าทายในห้องเรียนจริง และร่วมสร้างกลยุทธ์ตามประสบการณ์ร่วมกัน

ความแตกต่าง คือ **การพัฒนาทางวิชาชีพ** กำหนดวิธีแก้ปัญหาจากภายนอก ในขณะที่**การเรียนรู้ทางวิชาชีพ** เป็นความพยายามที่มีแรงบันดาลใจจากภายในซึ่งเกิดจากสถานการณ์ในห้องเรียนที่จับต้องได้

มีรายงานในปี 2015 ระบุว่า การพัฒนาทางวิชาชีพจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดเมื่อ 1.เน้นที่เนื้อหาผสมผสานการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ 2.ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน 3.ใช้แบบจำลองของแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิผล 4.เสนอการฝึกสอนหรือการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญ และการเรียนรู้อย่างมืออาชีพนั้นเป็นการรวมเอาทุกแง่มุมเหล่านี้ไว้โดยธรรมชาติ

## การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ (Competency Based Professional Development)

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบุคลากร จำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจและเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ เช่น ผู้บริหารและผู้นำ ต้องมีความสามารถด้านกลยุทธ์องค์กร, การบริหารทรัพยากรบุคคล และความสามารถการนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง บุคคลในองค์กรทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการต้องมีการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถตนเองไปสู่ความสามารถระดับวิชาชีพมากขึ้น ทั้งนี้ผู้ให้ความหมาย **ความสามารถหรือสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competence)** ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

**ความสามารถวิชาชีพ** หมายถึง การใช้ระดับความรู้ ทักษะวิชาชีพ และทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับอาชีพบุคคลในวงกว้าง ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสาขาหรือวิชาชีพเฉพาะทางและสอดคล้องกับทุกสถานการณ์

**ความสามารถวิชาชีพ** หมายถึง ระดับการใช้ความรู้ ทัศนคติ และทักษะทางวิชาชีพของบุคคล ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ตามพันธกิจ

**ความสามารถวิชาชีพ** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพของบุคคล หรือปฏิบัติงานวิชาชีพเฉพาะทางด้วยทักษะคุณภาพที่ยอมรับได้ โดยการเรียนรู้เพิ่มเติม การประเมินคุณภาพของการฝึกอบรมพัฒนาในเงื่อนไขการเรียนรู้ตามแนวทางการความสามารถ

**ความสามารถทางวิชาชีพ** หมายถึง ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะที่สมาคมวิชาชีพ องค์กร และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จและเชื่อมโยงกับวิชาชีพในอนาคต

### ตัวอย่าง ความสามารถระดับมืออาชีพทั่วไป

- การคิดอย่างมีวิจารณญาณ -Critical Thinking
- การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ -Creative Problem Solving
- การสื่อสาร -Communication
- การทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน -Teamwork and Collaboration
- ความเป็นผู้นำ -Leadership
- ความเป็นมืออาชีพ -Professionalism
- มุมมองระดับโลก -Global Perspective
- การจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ. -Technology and Information Management
- การจัดการวิชาชีพ -Career Management

เมื่อองค์กรเติบโตขึ้น การมุ่งเน้นที่ทักษะอย่างเดียวโดยไม่เน้นความสามารถวิชาชีพ ไม่เพียงพอที่จะพัฒนาผู้นำและขับเคลื่อนการพัฒนาวิชาชีพให้กับบุคลากร ดังนั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่องค์กรต้องแสวงหาแนวทางต่างๆ มากมายเพื่อการพัฒนารูปแบบความสามารถวิชาชีพแนวใหม่หรือปรับปรุงรูปแบบความสามารถเดิมให้ทันสมัย องค์กรขนาดใหญ่อาจเลือกแนวทางการพัฒนาความสามารถวิชาชีพใหม่ๆ มาใช้

เช่น การทำงานที่นำโดยมีที่ปรึกษา การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้นำ การสนทนากลุ่มกับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่สำหรับองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่ต้องเผชิญกับข้อจำกัดทั้งด้านเวลา งบประมาณ และทรัพยากร อาจเลือกแนวทางการพัฒนาความสามารถวิชาชีพที่ง่ายและคล่องตัวมากกว่า ซึ่งในปัจจุบันมีรูปแบบการพัฒนาความสามารถวิชาชีพสำเร็จรูปที่พร้อมนำมาใช้จริงและสามารถให้ประโยชน์สนองความต้องการแก่องค์กร

**การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ หรือ การเรียนรู้วิชาชีพตามความสามารถ คือ** แนวทางการพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถที่กำหนดและถือเป็นอนาคตของการศึกษา โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่กำกับตนเองและส่งเสริมบทบาทของการประเมินความคาดหวังและภาระผูกพันทางวิชาชีพ โมเดลการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (CPD) ตามความสามารถนั้น อาศัยชุดของสมรรถนะการเรียนรู้ซึ่งรวมถึงความสามารถประเด็นสำคัญ ได้แก่

- (1) สมรรถนะการใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเพื่อระบุลำดับความสำคัญของการเรียนรู้และเพื่อพัฒนาและติดตามแผนการพัฒนาวิชาชีพ
- (2) สมรรถนะการเข้าถึงแหล่งข้อมูลนวัตกรรมการพัฒนาและหลักฐานใหม่ที่อาจบูรณาการเข้าสู่การปฏิบัติ
- (3) การสร้างระบบการจัดการความรู้ส่วนบุคคลเพื่อจัดเก็บและเรียกค้นหลักฐานและเพื่อเลือกและจัดการโครงการการเรียนรู้
- (4) การสร้างคำถาม ค้นหาหลักฐาน บันทึกและติดตามข้อสรุปเพื่อการปฏิบัติ และ
- (5) การใช้เครื่องมือและกระบวนการในการวัดความสามารถและประสิทธิภาพ และพัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติ

**การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถด้านการศึกษา (Competency Based Professional Development in Education)** เป็นส่วนหนึ่งของ **การศึกษาตามความสามารถ (CBE)** ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาและการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้รับการพัฒนามีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ตามจังหวะที่เหมาะสมกับตนเอง และสามารถตอบสนองต่อสมรรถนะการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้และสมรรถนะในวิชาชีพโดยการปรับเปลี่ยนประสบการณ์ให้เหมาะกับแต่ละบุคคล

### การพัฒนาวิชาชีพด้วยวงจรการพัฒนาความสามารถ

วงจรการพัฒนาความสามารถ (competency development cycle) เป็นกรอบการทำงานที่ช่วยให้บุคลากรคิด จัดการ และอำนวยความสะดวกในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย วงจรการพัฒนาความสามารถที่เป็นการกระทำที่ต่อเนื่องที่สะท้อนความสามารถและการเรียนรู้ที่นำมาใช้เพื่อ

- ระบุจุดแข็งและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ (identify strengths and development needs)

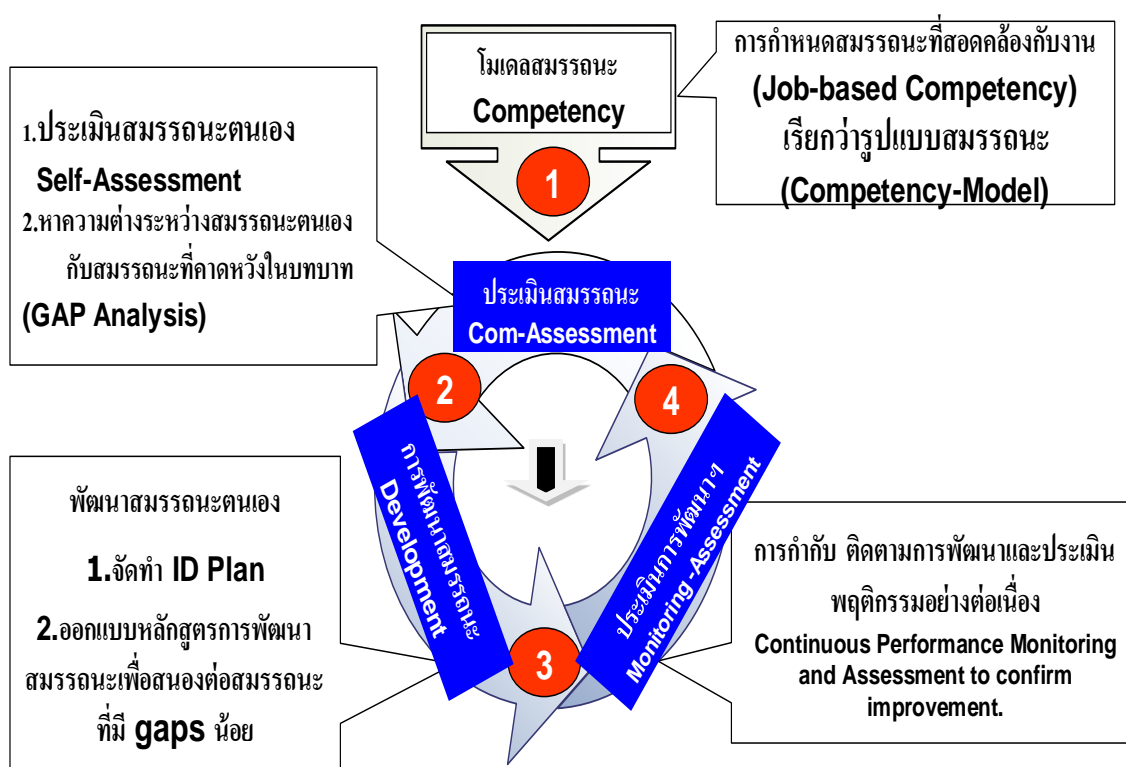
- พัฒนาแผนปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาขีดความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ (develop an action plan)
- สนับสนุนและติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาขีดความสามารถ (support and monitor competency) รวมถึงการประยุกต์ใช้การเรียนรู้
- ประเมินผลกระทบ (evaluate impact) ต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงาน

การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถในทางปฏิบัติ จะดำเนินงานตามหลักการ-แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ ซึ่งกำหนดวงจรการพัฒนาสมรรถนะ ดังแผนภูมิ

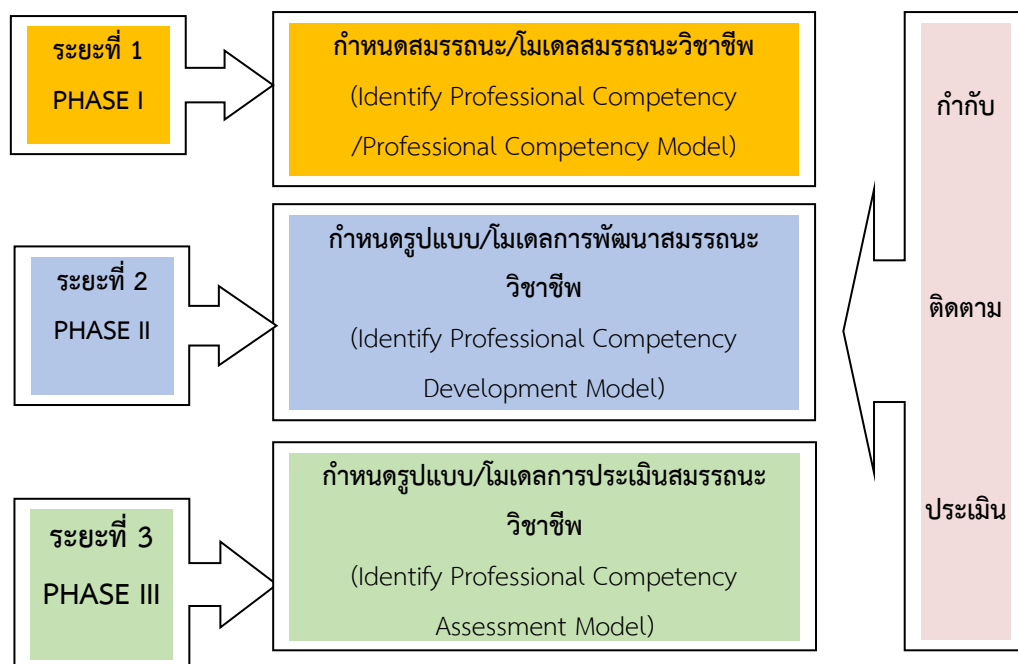
### หลักการ-แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ

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

## วงจรการพัฒนาสมรรถนะ Competence Development Lifecycle



## ขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ กำหนดตามแผนภูมิ ดังนี้



**สรุป** ระบบการพัฒนาความสามารถวิชาชีพ ต้องดำเนินงานของระบบทั้ง 3 ระบบที่จะเชื่อมโยงกันด้วย ผลผลิตจากระบบที่ 1 ถึงระบบที่ 3

- **ระบบที่ 1 การกำหนดสมรรถนะวิชาชีพ** ผลผลิตที่ได้ คือ โมเดลสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency Model) และผลลัพธ์สมรรถนะ (Competency Outcome)
- **ระบบที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ** ผลผลิตที่ได้ คือ การนำผลลัพธ์สมรรถนะ มาดำเนินงาน
  - 2.1 หลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency-Based Curriculum) ซึ่งนำผลลัพธ์สมรรถนะ มากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ กรอบหลักสูตร (Course Design) และโมดูล (Module Design) ที่อาจเรียกชื่อเป็น หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency-Based Development Curriculum : PCDC) หรือหลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency-Based Training Curriculum : PCBT) แล้วแต่กรณี
  - 2.2 การสอนและการเรียนรู้สมรรถนะวิชาชีพ (Teaching and Learning) คือ การกำหนดการสอน การเรียนรู้หรือการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ เช่น กลยุทธ์ แผน และการประเมิน (Formative Assessment)
- **ระบบที่ 3 การประเมินสมรรถนะวิชาชีพ** ผลผลิตที่ได้ คือ การประเมินสมรรถนะวิชาชีพหลักๆ เช่น การประเมินผลลัพธ์สมรรถนะ (Outcome Assessment) , การประเมินรูปแบบ (Formative Assessment) , การประเมินสรุป (Summative Assessment)

.....  
ต่อไป-ตอนที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครุตามความสามารถ (Competency Based Professional Development)