

การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ Competency Based Professional Development

ดร.ชัชรินทร์ ขวณวัน อธิการบดี
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2567

ตอนที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถในทางปฏิบัติ

การดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ (Professional Development Practice) ผู้เขียนดำเนินงานโดยการประยุกต์ตามหลักการ-แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ ซึ่งกำหนดแผนภูมิวงจรการพัฒนาสมรรถนะ ออกแบบเป็น กระบวนการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Process) ตามแนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพ (Competency Based Professional Training) ดังนั้น เพื่อความเข้าใจของผู้ที่สนใจเรียนรู้ ผู้เขียนจะนำเสนอรูปแบบกระบวนการพัฒนาวิชาชีพด้วยการฝึกอบรมตามประสบการณ์ที่เคยนำมาใช้กับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ทั้งครูและผู้บริหาร

หลักการ-แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ

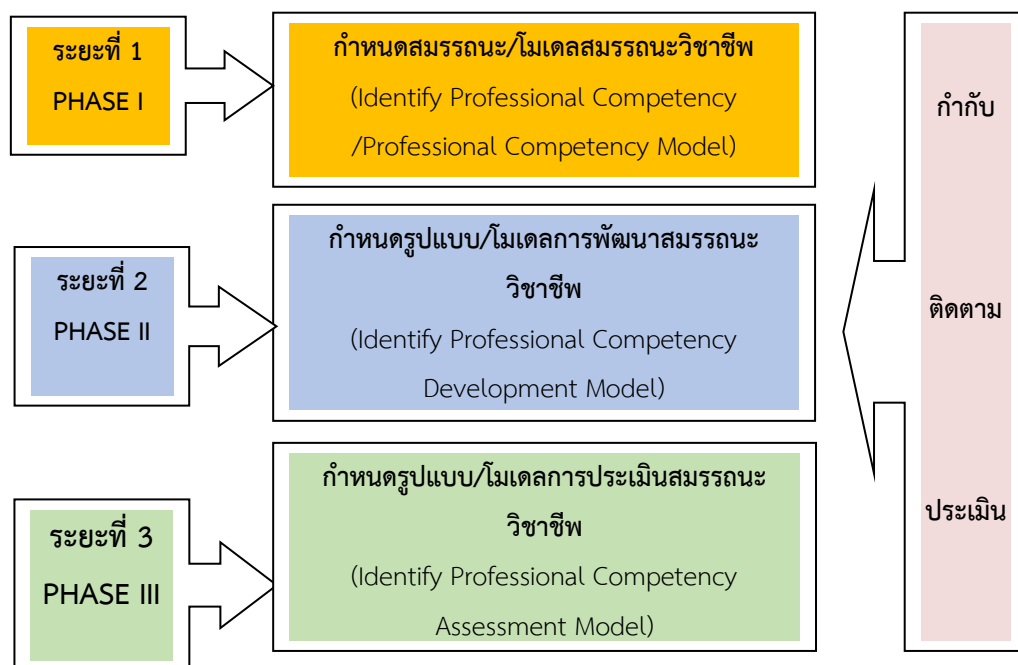
(CONCEPTUAL FRAMEWORK : COMPETENCY-BASED HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT :CBHRD)

วงจรการพัฒนาสมรรถนะ Competence Development Lifecycle



ความเข้าใจพื้นฐาน

การดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ กำหนดขั้นตอนตามแนวคิด การจัดการศึกษาตาม
ความสามารถ (Competency Based Education) 3 ระยะ (III Phase) ดังแผนภูมิ ดังนี้



คำอธิบาย ระบบการพัฒนาความสามารถวิชาชีพ ต้องดำเนินงานของระบบทั้ง 3 ระบบที่จะเชื่อมโยงกันด้วย
ผลผลิตจากระบบที่ 1 ถึงระบบที่ 3 และในแต่ละระยะยังประกอบด้วยกระบวนการที่ต้องดำเนินงาน
ประกอบระบบด้วย (ดูแผนภูมินำถัดไป) ได้แก่

ระบบที่ 1 การกำหนดสมรรถนะวิชาชีพ ผลผลิตที่ต้องได้ คือ **สมรรถนะวิชาชีพและโมเดล
สมรรถนะวิชาชีพ** (Professional Competency and Professional Competency Model) ของกลุ่ม
วิชาชีพที่ต้องการ และที่สำคัญคือ **ผลลัพธ์สมรรถนะ** (Competency Outcome) ในระยะแรกนี้จึง
ประกอบด้วยกระบวนการวิเคราะห์ประกอบอีกหลายกระบวนการ เช่น การวิเคราะห์การได้มาของสมรรถนะ
วิชาชีพนั้นๆ (Competency Acquisition : CA Process), การกำหนดกรอบสมรรถนะ (Competency
Framework : CF Process) หรือ การจัดทำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model : CM Process) และ
หรือการวิเคราะห์อื่นๆที่จำเป็น ซึ่งผู้พัฒนาระบบหรือทีมงานต้องศึกษาเรียนรู้กระบวนการเหล่านี้มาก่อนและ
ดำเนินงานตามกระบวนการนั้นๆ เป้าหมายของระยะนี้ คือ **โมเดลสมรรถนะวิชาชีพ** (Professional
Competency Model) และ**ผลลัพธ์สมรรถนะ** (Competency Outcome) ของกลุ่มวิชาชีพ (ครู,ผู้บริหาร
ฯลฯ) ที่ต้องการพัฒนา

แผนภูมิกรอบแนวคิดการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ

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



SOURCE : Dr.Chatcharin-2558

โมเดลความสามารถวิชาชีพ เป็นกระบวนการกำหนดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ อาจเรียกได้ว่าเป็น การทำโปรไฟล์ความสามารถหรือการทำแผนที่ความสามารถของกลุ่มวิชาชีพ ที่มีความสำคัญและประโยชน์อย่างมาก ผลลัพธ์สมรรถนะที่กำหนดจะถูกนำไปใช้จัดการความสามารถ และใช้ในระบบการพัฒนาวิชาชีพในระยะต่อไป (ขอให้ศึกษาเรียนรู้กระบวนการสร้างโมเดลสมรรถนะที่ชัดเจนและลึกซึ้ง จากบทความของผู้เขียนในตอนที่ผ่านมา หรือจาก

ระบบที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ผลผลิตที่ต้องได้ คือ ระบบหรือโมเดลการพัฒนาวิชาชีพ ด้วยการฝึกอบรมด้วยการนำผลลัพธ์สมรรถนะมาดำเนินงาน เช่น กระบวนการจัดทำหลักสูตรสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency-Based Curriculum)

ระยะที่ 2 กำหนดรูปแบบ/โมเดลฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ (กลุ่มวิชาชีพ)

(Professional Competency-Based Training Model Development)



แผนภูมิกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพตามหลักสมรรถนะ

ในระยนี้ ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ คือ

2.1 กระบวนการประเมินความต้องการฝึกอบรม (Training Need Analysis) ซึ่งนำโมเดลสมรรถนะมาสร้างเครื่องมือประเมินความต้องการ (ประเมินตนเอง) ,การวิเคราะห์ทางเลือก

2.2 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IP Plan) โดยนำผลการประเมินมาจัดทำ

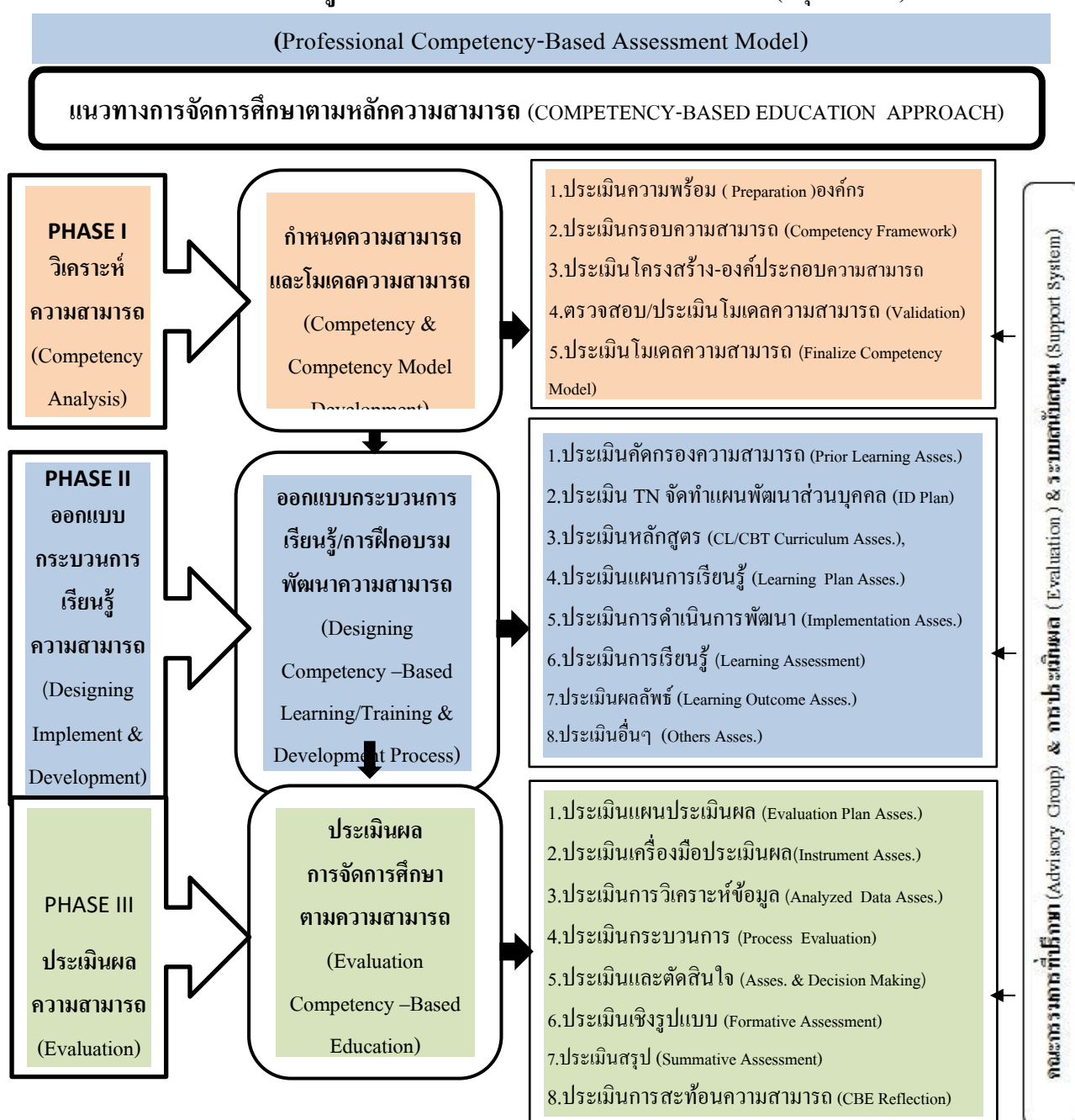
2.3 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะ (Competency Based Training Curriculum) ซึ่งนำผลลัพธ์สมรรถนะ มากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ กรอบหลักสูตร (Course Design) และโมดูล (Module Design) ที่อาจเรียกชื่อเป็น หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency-Based Development Curriculum : PCDC) หรือหลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency-Based Training Curriculum : PCBT) แล้วแต่กรณี

2.4 กระบวนการกำหนดแผนการสอนและการเรียนรู้สมรรถนะวิชาชีพ (Teaching and Learning) คือ การกำหนดการสอน การเรียนรู้ หรือการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ เช่น กลยุทธ์ แผน และการประเมิน (Formative Assessment)

2.5 กระบวนการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพ (Professional competency Training) ที่องค์กรหรือผู้จัดฝึกอบรมกำหนดขึ้นในลักษณะเป็น โครงการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ซึ่งมีการจัดทำคู่มือการฝึกอบรม ทั้งสำหรับผู้บริหารโครงการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆตั้งแต่การรับสมัคร การประเมินคัดกรอง จนถึงการประเมินผล

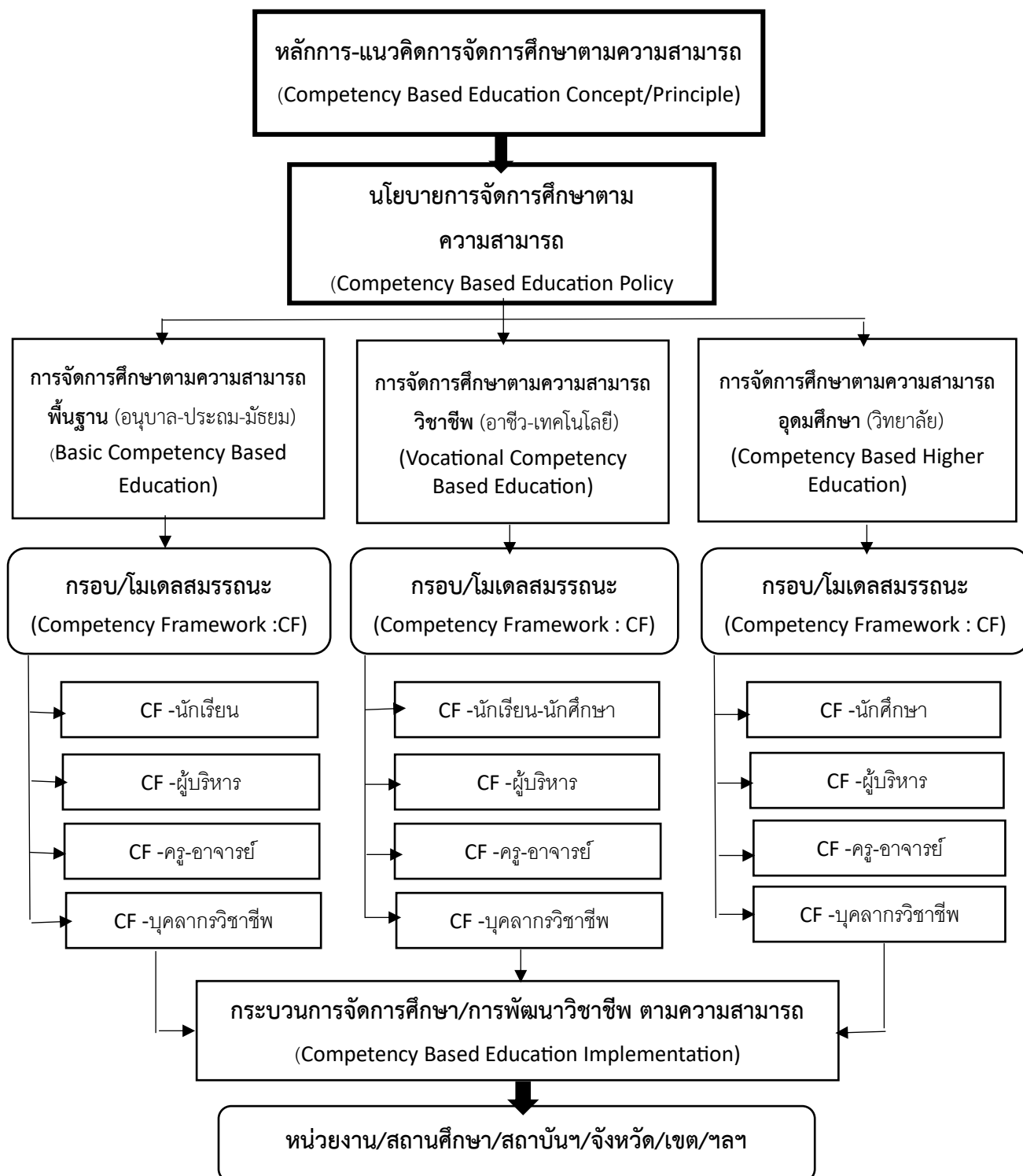
2.6 กระบวนการอื่นๆที่อาจกำหนดให้มีขึ้นเพื่อเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการฝึกอบรมวิชาชีพ

ระยะที่ 3 กำหนดรูปแบบ/โมเดลการประเมินสมรรถนะวิชาชีพ (กลุ่มวิชาชีพ)

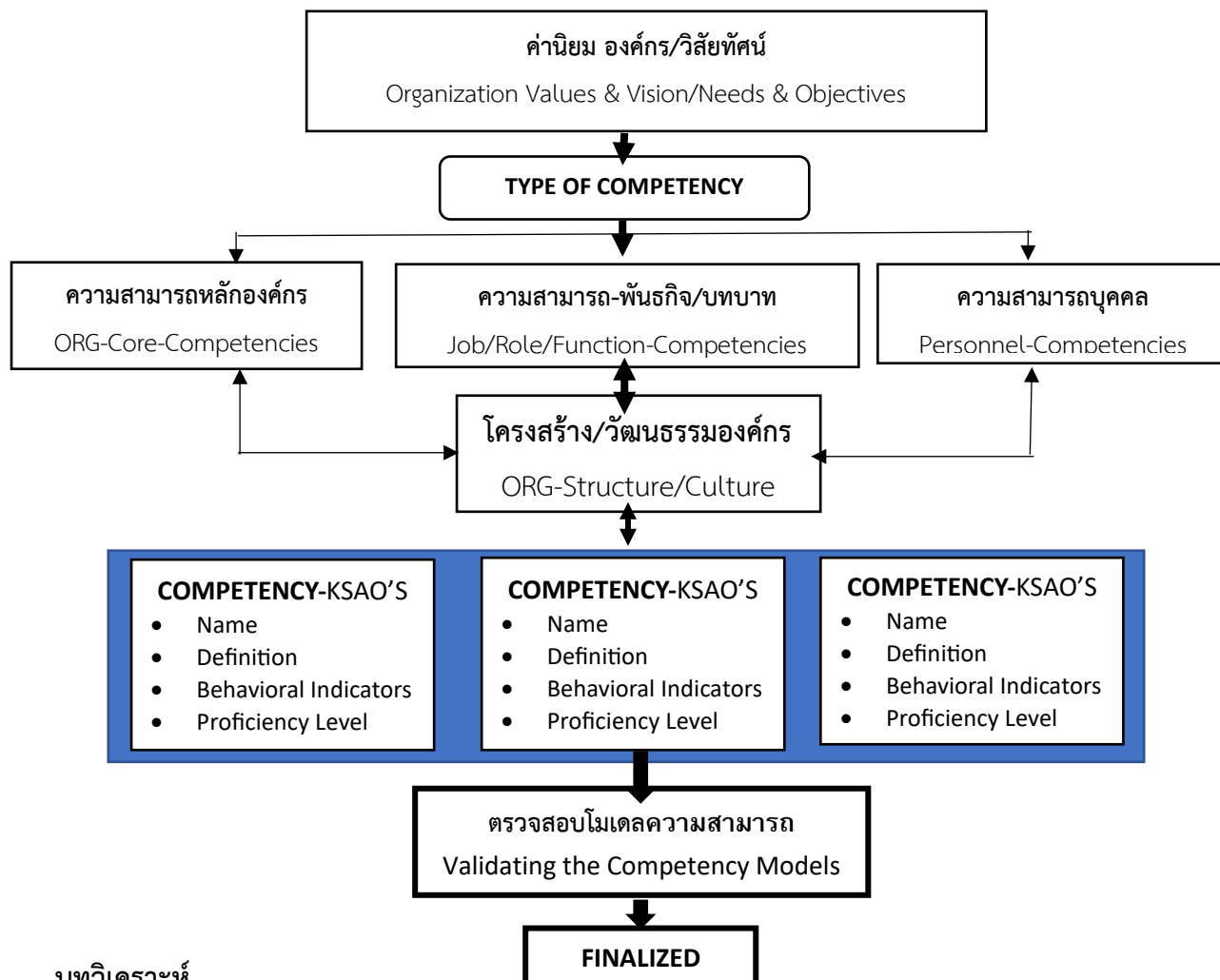


ระบบที่ 3 การประเมินสมรรถนะวิชาชีพ ผลผลิตที่ได้ คือระบบหรือโมเดลการประเมินสมรรถนะสมรรถนะวิชาชีพหลักๆ ในระยะนี้ประกอบด้วย การประเมินผลลัพธ์สมรรถนะ (Outcome Assessment) , การประเมินรูปแบบ (Formative Assessment), การประเมินสรุป (Summative Assessment) การประเมินระบบหรือโครงการพัฒนาวิชาชีพ และการประเมินอื่นๆที่เพิ่มเติมเข้ามา

แนวทางการดำเนินงานจัดการศึกษาตามความสามารถและพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ



(ตัวอย่าง) การออกแบบการพัฒนาโมเดลความสามารถวิชาชีพองค์กร
Conceptual for Developing A professional Competency Model



บทวิเคราะห์

จากแนวคิดและแผนภูมิข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน คือ ศตวรรษที่ 21 และกำลังก้าวสู่ยุคดิจิทัล ประเทศที่พัฒนาในโลกให้ความสำคัญกับ **แนวคิดความสามารถ** และ **การจัดการศึกษาตามความสามารถ** (Competency Based Education) ที่จะนำไปสู่ **การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ** (Education Professional Development) จุดเริ่มต้น ต้องมีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของกลุ่มบุคคลวิชาชีพก่อน แล้วจึงกำหนดโมเดลสมรรถนะ มาตรฐานสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลรูปแบบต่างๆ ต่อไป..ในทางปฏิบัติ หน่วยงานการศึกษาระดับชาติต้องกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency Based Policy) ขึ้น กำหนดโครงสร้างระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ ตามลักษณะและประเภทของระบบการศึกษา และที่สำคัญ การกำหนดสมรรถนะและกรอบสมรรถนะ/โมเดลสมรรถนะ เป็นสิ่งแรกที่แต่ละระบบการศึกษาจะต้องกำหนดให้มีเพื่อเป็นหลักการพื้นฐานที่จะใช้สมรรถนะและโมเดลสมรรถนะสำหรับการจัดการศึกษาตามความสามารถและการพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถต่อไป..ซึ่งเป็นความคาดหวังที่ผู้เขียนอยากให้เห็นในประเทศสารขันธ์นี้.

.....