

การพัฒนาหลักสูตรความสามารถ Competency-Based Curriculum Development

ธีระภัทร ประสมสุข¹, สังวาร์ วังแจ่ม², สุรัตน์ ศรีตาเดช²,
สุดา เนตรสว่าง², ประกอบ สาระวรรณ² และจันทร์ฉาย ยมสูงเนิน²
Teerapat Prasomsuk, Sungwan Wangcham, Surat Sridadej,
Suda Natesawang, Prakob Sarawan and Junchai Yomsoongnuen
Corresponding Author E-mail: teerapat@northcm.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรความสามารถ กล่าวถึงการจัดทำเอกสารหลักสูตร ประกอบด้วยคำแถลงวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์เฉพาะ ระบุถึงการเลือกและการจัดระเบียบของเนื้อหาที่แสดงรูปแบบบางอย่างของการเรียนรู้และการสอน ได้แก่วัตถุประสงค์ของผู้สร้างหรือเนื้อหาที่องค์กรต้องการให้เรียนรู้ หลักสูตรความสามารถ เป็นหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ของกระบวนการเรียนรู้ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ/ทัศนคติ ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้โดยไม่ได้มุ่งเน้นสิ่งที่คาดหวังว่าจะเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาที่กำหนดแบบหลักสูตรดั้งเดิม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรความสามารถ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การสร้างหลักสูตร การดำเนินงาน และการประเมินผล การเรียนรู้/การฝึกอบรมความสามารถ

คำสำคัญ: การพัฒนา, หลักสูตรความสามารถ

Abstract

Academic article on Competency-Based Curriculum Development. Discuss the preparation of course documents. It consists of a statement of purpose and specific objective. Indicates the selection and organization of content that show some form of learning and teaching. Including the purpose of the creator or the content that the organization wants to learn. Competency-Based Curriculum is that emphasize the outcomes of the learning process are knowledge, skills, and attributes/attitudes. Learners apply without focusing on what they expect to learn in the traditional course content. The competency curriculum development process consists of necessity analysis. Curriculum creation, implementation and learning assessment/ competency training assessment.

Keywords: Development, Competency-Based Curriculum

¹ ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

² อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่



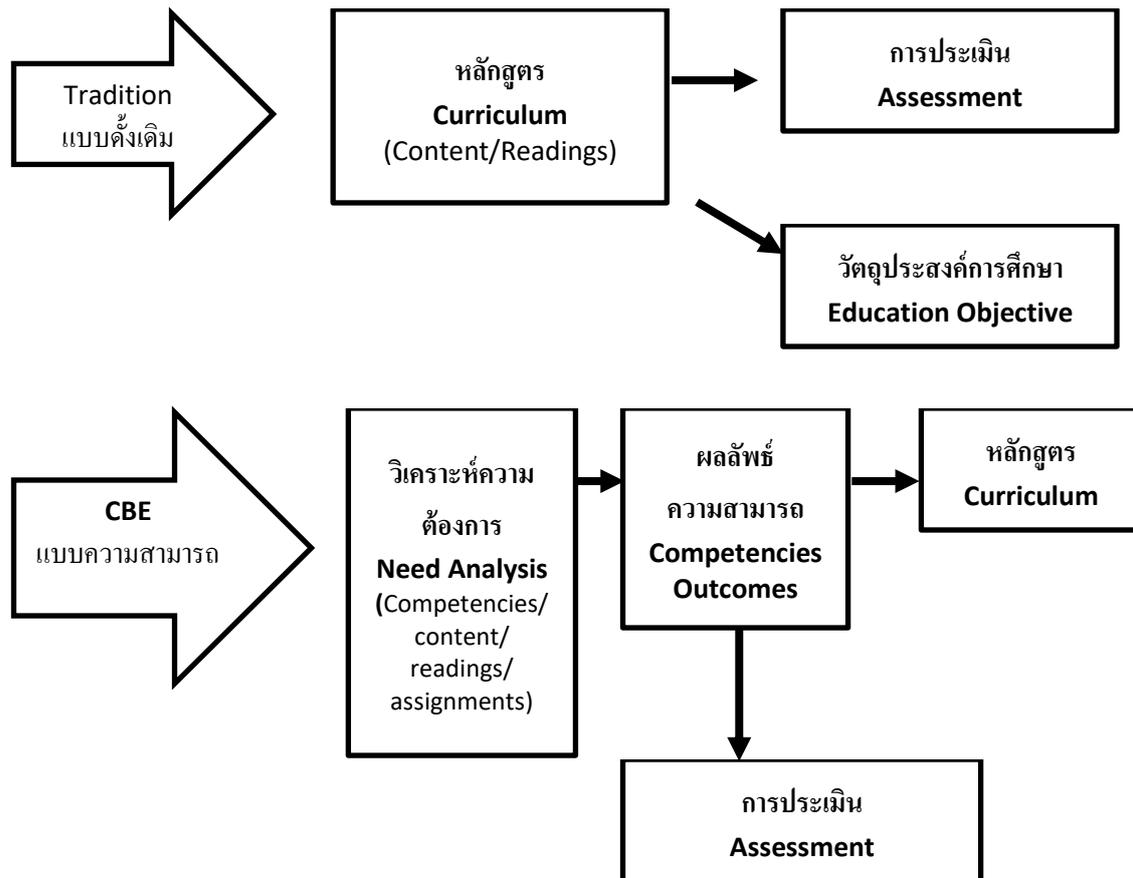
เนื้อหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมความสามารถขึ้นมาใช้จำนวนมากขึ้นทั้งหน่วยงานภาคเอกชนและภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า หลักสูตรเหล่านั้นไม่มีความเป็นหลักสูตรความสามารถ ที่สอดคล้องกับหลักการทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรความสามารถ (CBC) กล่าวโดยทั่วไป เช่น การตั้งชื่อหลักสูตร มีชื่อว่าหลักสูตรความสามารถ (มีคำว่าความสามารถหรือสมรรถนะในชื่อหลักสูตร) แต่องค์ประกอบภายในไม่ใช่หลักสูตรสมรรถนะ หน่วยงานฝึกอบรมบางแห่งตั้งชื่อหลักสูตรความสามารถแบบผสมผสาน (มีชื่อกลุ่มที่ต้องการพัฒนารวมอยู่ด้วยกัน นัยว่าต้องการจะให้หลักสูตรใช้ได้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาหลายกลุ่ม เช่น หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ครู นักเรียนและบุคลากร), หลักสูตรพัฒนาความเป็นผู้นำและทักษะการบริหารศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ หรือ ฯลฯ สำหรับวัตถุประสงค์/เป้าหมาย เขียนไว้เพียงว่า เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย ไม่มีการระบุผลลัพธ์ความสามารถ, กระบวนการฝึกอบรมพัฒนาเป็นการรับสมัครผู้ประสงค์เข้ารับการอบรมจำนวนหนึ่ง จัดตารางฝึกอบรมในชั้นเรียนเป็นตารางแบ่งเป็นวิชาละ 3-6 ชั่วโมง ผู้ให้การอบรมเป็นวิทยากรที่เชิญมา กิจกรรมใช้วิธีบรรยายเป็นหลักมีการฝึกปฏิบัติน้อย การประเมินผลหลักสูตรไม่เป็นไปตามหลักการวัดผลและประเมินผล เพราะนอกจากจะไม่มี การประเมินเพื่อคัดกรองก่อนเข้ารับการอบรม การประเมินระหว่างกระบวนการพัฒนาและการประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมตามความสามารถเป็นรายบุคคลแล้ว ประเด็นการประเมินยังไม่ครอบคลุม เพียงแค่ประเมินความพึงพอใจว่า วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ อาหารอร่อย เอกสารดี หลักสูตรดีเท่านั้น ไม่มีการประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรม ได้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆเหล่านี้หรือไม่ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา (Reaction) อันเป็นความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติ ต่อความเหมาะสมของหลักสูตรและหัวข้อวิชา การดำเนินการของวิทยากร ประโยชน์ของการฝึกอบรมต่อการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมในการบริหารโครงการฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เข้าอบรมและความคุ้มค่าในการเข้ารับการอบรม ด้านการเรียนรู้ (Learning) ประเมินผู้เข้าอบรมว่า เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หลักของโครงการหรือไม่ ได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นเพียงใด ด้านพฤติกรรม (Behavior) ประเมินว่าเมื่อผู้เข้าอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือไม่ เป็นไปในทางไหน ระดับใด ชั่วคราวหรือถาวร ดีขึ้นหรือเลวลง และด้านผลลัพธ์ (Outcomes หรือ Results) ประเมินว่าองค์กรได้รับผลงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีการลดค่าใช้จ่าย ลดการสูญเสีย ลดอุบัติเหตุ ชวัญและกำลังใจ การลดความขัดแย้ง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจหรือไม่ ในส่วนของผู้เข้าอบรม มีทักษะด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้าในสายงาน มีทักษะด้านต่าง ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพียงใด (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2564) นอกเหนือจากเรื่องของการประเมินผลดังกล่าวแล้ว ตัวหลักสูตรที่โฆษณาไว้ว่าเป็นหลักสูตรพัฒนาความสามารถกลับถูกซ่อนเร้นไว้ไม่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาหรือเห็นในรายละเอียดต่าง ๆ อีกด้วย ทำให้เห็นว่องค์กรหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมไม่มีความเป็นมืออาชีพในการสร้างหลักสูตรความสามารถและเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หรือนักทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้จัดอบรมยังขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรตามความสามารถอีกด้วย ส่งผลถึงมุมมองภาพรวมขององค์กรหรือหน่วยงานเหล่านั้นว่า เป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่ไม่มีศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่แท้จริงบทความนี้จึงมุ่งไปที่การพัฒนาหลักสูตรความสามารถควรมีลักษณะอย่างไร โดยทำการเปรียบเทียบกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรแบบเดิม

แนวคิดและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรความสามารถ

โมเดลการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมกับการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Comparing traditional and competency-based educational models) สามารถเปรียบเทียบให้เห็น ดังภาพต่อไปนี้





จากภาพ (ชัชรินทร์ ชวนวัน, 2553ข) สามารถอธิบายได้ว่า การศึกษาแบบดั้งเดิม เริ่มด้วย การเตรียมหลักสูตร และกำหนดเนื้อหาและความรู้ที่ต้องการ แล้วจึงกำหนดวัตถุประสงค์และการประเมิน สำหรับการศึกษแบบความสามารถ เริ่มด้วยวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการ (เนื้อหา ความรู้ การมอบหมาย) กำหนดผลลัพธ์ ประเมินผลลัพธ์ ที่นำไปสู่หลักสูตรที่สมบูรณ์

ความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถและระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม

การเรียนรู้ที่เน้นความสามารถและระบบการศึกษาแบบดั้งเดิมมีความแตกต่างระหว่างทั้งสองรูปแบบ ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะที่สำคัญ (Important Characteristic)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) คือ การศึกษาบนฐานความสามารถและการวัดความสามารถจากการเรียนรู้มากกว่าการใช้เวลานั่งอยู่ในชั้นเรียน จุดแข็งของ CBE อยู่ที่ความยืดหยุ่น โดยนักเรียนได้รับตัวเลือกและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและไม่มีแรงกดดันให้แข่งขันกันด้วยความเร็วเท่ากับผู้เรียนคนอื่นๆ ในมาตรฐานเดียวกัน ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) ผู้เรียนจะอยู่ในห้องเรียน (Class) ตามระยะเวลาที่กำหนด และครูเป็นผู้จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ทั่วไป

2. ความคาดหวังในการเรียนรู้ (Expected to Master Competencies)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) จะมีการกำหนดมาตรฐานและผลลัพธ์ความสามารถเป็นเกณฑ์ นักเรียนจะได้รับการคาดหวังว่าจะมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับมาตรฐานที่สถานศึกษาและหรือสายอาชีพ (มีการ



กำหนดมาตรฐานความสามารถ) พร้อมกับกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายโอนได้ ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) นักเรียนจะต้องเรียนต่อและตามมาตรฐานและวิชาชีพ ในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

3. ความร่วมมือ (Collaborative)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) ช่วยให้นักการศึกษาต่างๆทำงานร่วมกับพันธมิตรชุมชนและนักเรียนในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ใช้กลยุทธ์การจัดกลุ่มและการขยายโอกาสเพื่อสนับสนุนแผนการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์สำหรับนักเรียนทุกคน ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) ครู เป็นผู้รับผิดชอบการออกแบบการเรียนการสอนและส่งมอบโปรแกรมการเรียนการสอน

4. ความหลากหลาย (Diversity)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) ใช้พันธมิตรที่มีความหลากหลายสร้างเส้นทางการเรียนรู้ส่วนบุคคลเพื่อรองรับความสนใจของนักเรียนและรูปแบบการเรียนรู้ และการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นในโรงเรียนออนไลน์, ในชุมชน และด้านอื่น ๆ ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) การเรียนการสอนเกิดขึ้นในห้องเรียนแบบดั้งเดิม มีรูปแบบการเรียนรู้เล็ก ๆ น้อย ๆ หรือไม่มีรูปแบบที่นักเรียนสนใจเท่าที่ควร

5. ระบบการประเมินผล (Assessment System)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) คือ มีระบบการประเมินผลเป็นหัวใจสำคัญและจะฝังอยู่ในวงจรการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งผู้เรียนจะได้รับโอกาสในการแสดงความเชี่ยวชาญของตนเองหลายครั้ง ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) การประเมินเกิดขึ้นในเวลาที่กำหนด เพื่อประเมินและจำแนกนักเรียนโดยมีโอกาสรั้งที่สองน้อยมาก (ส่วนใหญ่ประเมินครั้งเดียวตอนปลายภาคเรียน) โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนเองมีน้อยหรือแทบไม่มีเลย

6. ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experiences)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) จะปรับประสบการณ์การเรียนรู้ตามจุดแข็ง, ความต้องการและความสนใจของนักเรียนแต่ละคน นักเรียนมีสิทธิและทางเลือกในสิ่งที่พวกเขาต้องการเรียนรู้ไม่ว่าเรียนเรื่องอะไร วิธีเรียนอย่างไร และที่เรียนไหน ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) นักเรียนจะมีสิทธิเรียนอะไร และแสดงบทบาทใด ๆ หรือฝึกความสามารถใดๆ ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจเลือกหลักสูตร

7. แนวคิดใหม่ (New Paradigm)

ระบบการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ (CBE) เป็นแนวคิดการจัดการศึกษาแบบใหม่ที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมเน้นความสามารถการเรียนรู้ ที่ได้รับการชื่นชมและได้รับการยอมรับอย่างมากในวงการการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสที่แท้จริงในการได้รับวุฒิการศึกษา ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความผูกพันกับชีวิตการทำงานและครอบครัวความสำเร็จสำหรับผู้เรียนทุกคน นักเรียนต้องการควบคุมและกำกับตนเองรวมถึงสร้างแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จเนื่องจากไม่มีชั้นเรียนที่กำหนดไว้ ดังนั้น การเรียนรู้ของตนจะขึ้นอยู่กับตัวผู้เรียนเอง ระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (TDE) ไม่ได้มีจุดเน้นดังกล่าว (ซัชรินทร์ ขวณวัน, 2553ก)

การสร้าง/พัฒนาหลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum Development)

หลักสูตรความสามารถ มีแนวคิดพื้นฐานจากกระแสการเปลี่ยนแปลง แรงกดดันทางสังคม และสภาพเศรษฐกิจที่ผลักดันให้องค์กรมีความต้องการบุคคลที่มีความสามารถด้านแรงงานที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และต้องการเตรียมคนเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรและเพื่อปรับให้เข้ากับความต้องการทางเศรษฐกิจโลก แนวคิดการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency Based Education : CBE) จึงเป็นทางเลือกสำคัญและถูกกำหนดให้เป็น "วิธีการ พัฒนาบุคคลให้มีความสามารถที่ทำได้จริง ๆ ทางด้านการศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีแรงผลักดัน



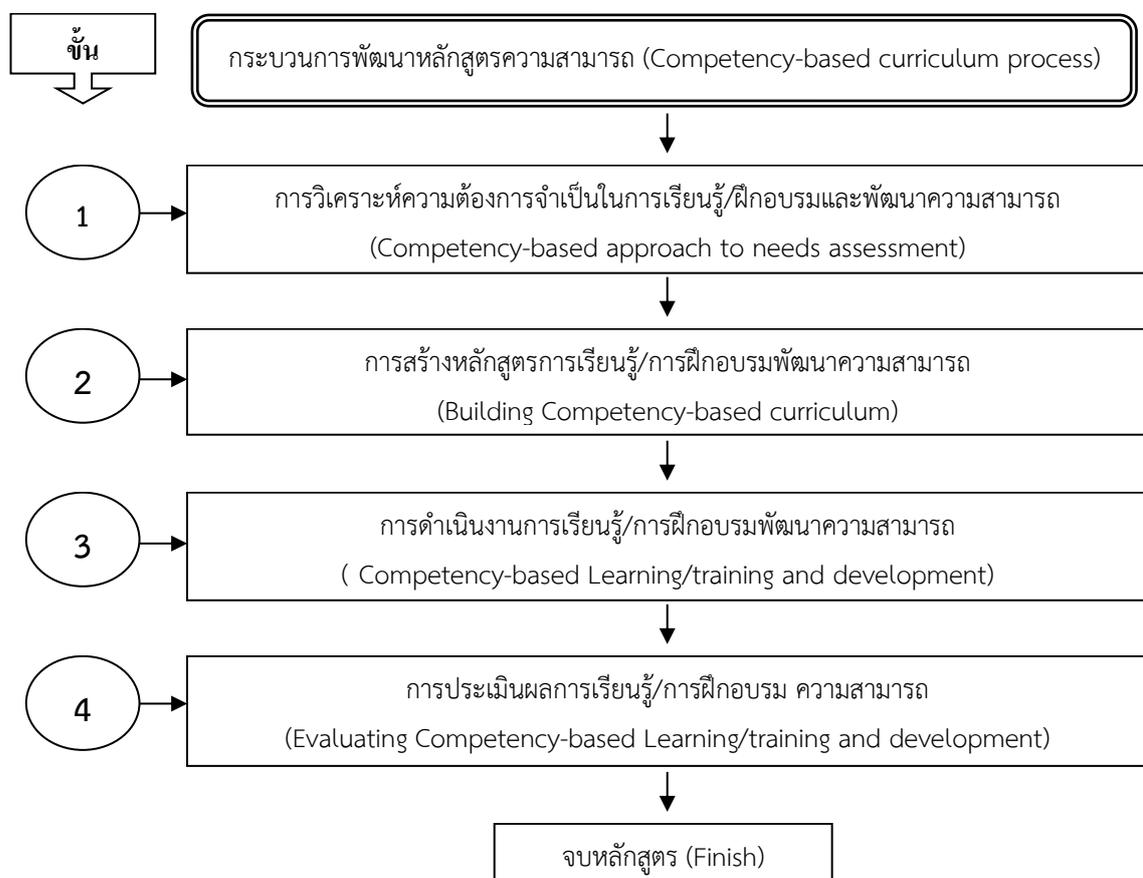
บางส่วนมาจากการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่ต้องการเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติในการศึกษาตามมาตรฐาน (Standards based Education) มาเป็นการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency based Education) จึงสร้างความตระหนักที่ทำให้การปฏิบัติทางการศึกษามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนไปเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถช่วยให้ผู้เรียนมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความรู้ และทักษะ ที่มีคุณค่า และเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจุบันการเรียนรู้ตามความสามารถ (Competency-based learning) หรือ การฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency-based training) เป็นวิธีการสอนและการเรียนรู้ที่เน้นการใช้ทักษะที่เป็นรูปธรรมมากกว่าการสอนและการเรียนรู้เชิงนามธรรม จึงนิยมเรียกชื่อรวมกันเป็น การศึกษาและฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency-based education and training) เครื่องมือหลักที่นำมาใช้ในการศึกษาและฝึกอบรมคือ หลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum) ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาในลักษณะเดียวกัน

ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรความสามารถ

หลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum) คือ หลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ของกระบวนการเรียนรู้ (คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะ/ทัศนคติ (Attribute/Attitude) ที่จะนำไปใช้โดยผู้เรียน) ซึ่งไม่ได้มุ่งเน้นสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังว่าจะเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาที่กำหนดแบบหลักสูตรดั้งเดิม

กระบวนการสร้างหลักสูตรความสามารถ เป็นการนำความสามารถหรือโมเดลความสามารถที่กำหนดไว้สู่กระบวนการพัฒนาหลักสูตร เช่น โมเดลความสามารถการเรียนการสอน หรือโมเดลความสามารถการฝึกอบรมผู้นำทางการศึกษา

แผนภูมิกระบวนการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้/การฝึกอบรมพัฒนาความสามารถ



ที่มา: ชัชรินทร์ ขวนวัน (2555)



บทวิเคราะห์และวิพากษ์

คำจำกัดความของหลักสูตร คือ "เอกสารหลักสูตร ที่มีคำแถลงวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์เฉพาะ บ่งบอกถึงการเลือกและการจัดระเบียบของเนื้อหาที่แสดงถึงหรือแสดงรูปแบบบางอย่างของการเรียนรู้และการสอน ไม่ว่าจะป็นวัตถุประสงค์ของผู้สร้างหรือเพราะเนื้อหาที่องค์กรต้องการให้เรียนรู้" และ "หลักสูตรถูกกำหนดให้เป็นแผนสำหรับการบรรลุผลการเรียนรู้ที่ตั้งใจ แผนการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ต้องมีเรียนรู้และแสดงด้วยผลการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่าหลักสูตรเป็นแผนสำหรับการบรรลุความสำเร็จในการเรียนรู้ซึ่งรวมถึงแผนการที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายในสิ่งที่จะต้องเป็นด้วย (Taba,1962)

หลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum) หมายถึง หลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ที่ซับซ้อน (complex outcomes) ของกระบวนการเรียนรู้ (ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จะนำไปใช้โดยผู้เรียน) ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่สิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังว่าจะเรียนรู้ในแง่ของเนื้อหาวิชาที่กำหนดตามหลักสูตรแบบดั้งเดิม หลักการสำคัญของหลักสูตรความสามารถ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและปรับให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของนักเรียนครูและสังคม ซึ่งหมายความว่า มีการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้เรียนได้รับและประยุกต์ใช้ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ กับสถานการณ์ที่พบในชีวิตประจำวัน หลักสูตรที่เน้นความสามารถจะได้รับการออกแบบรองรับชุดความสามารถ/ความสามารถ (Set of Key Competencies/ Competencies) ที่สามารถข้ามหลักสูตรและ/หรือวิชาที่มุ่งเน้นความสามารถนั้น (Unruh,1984)

ประเด็นที่หน่วยงาน/ผู้จัดหลักสูตรฝึกอบรม ควรพิจารณา

ประเด็นหลัก (Key Issue)	บทวิเคราะห์/คำอธิบาย
<p>นิยามของความสามารถ (Definition of Competence)</p> <p>ความสามารถ มีความหมายหลากหลาย ทั้ง Competence หรือ Competency เช่น Robert A. Roe (Roe, 2002) ระบุว่าหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือบทบาท อย่างเพียงพอ ความสามารถรวมถึงความรู้ ทักษะ ค่านิยม ส่วนบุคคล และทัศนคติ ความสามารถสร้าง ความรู้และทักษะที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงานและการเรียนรู้โดยการกระทำ ความหมาย ที่มีผู้ให้ไว้ ฯลฯ</p>	<p>จากคำจำกัดความความสามารถนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.หน่วยงาน/ผู้จัด ต้องสามารถอธิบายได้ว่าเป็นความสามารถในการดำเนินบทบาทหรืองานความสามารถ ของบุคคล/กลุ่มบุคคลที่ต้องการพัฒนา 2.หน่วยงาน/ผู้จัด มีแนวคิด/แนวทาง ในการสร้างความสามารถโดยรวมความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยม ส่วนบุคคลตามนิยามอย่างไร 3.หน่วยงาน/ผู้จัด จะกำหนดประสบการณ์และการเรียนรู้อย่างไรเพื่อเป็นพื้นฐานของการสร้างความสามารถ (ความรู้และทักษะ) ด้วยการฝึกอบรม
<p>เบื้องหลังของหลักสูตรความสามารถ มีหลายประเด็นที่สนับสนุนการประยุกต์ใช้หลักสูตรความสามารถ (CBC) ได้แก่ 1. ปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาต่ำ 2. การจัดการศึกษา/การพัฒนาหลักสูตรความสามารถ มีการจัดการเพื่อประโยชน์ของผู้จัด/หรือสำหรับนักเรียน 3. กรอบความสามารถที่จะกำหนด เฉพาะเจาะจงกลุ่ม/บุคคลหรือภาพรวมขององค์กร 4. ปัญหาขีดความสามารถต่ำ/ไม่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่/ความคาดหวังของสังคม ฯลฯ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.หลักสูตรความสามารถ สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ (KSA) ในการปฏิบัติงาน กรอบความสามารถที่จะกำหนดเพื่อฝึกอบรมพัฒนา จึงควรเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคคล 2.หน่วยงาน ควรตระหนักในประเด็นนี้ และกำหนดกรอบความสามารถอย่างถูกต้อง เลือกความสามารถตามความต้องการที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน <p>...ไม่ใช่ ความสำคัญและจำเป็นของผู้จัด หรือตามแนวทางของวิทยากรที่เตรียมบรรยาย</p>



ประเด็นหลัก (Key Issue)	บทวิเคราะห์/คำอธิบาย
<p>คำจำกัดความของหลักสูตรความสามารถ</p> <p>1.หลักสูตรความสามารถ (CBC) เป็นแนวคิดหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการทำงาน (ความสามารถ) ด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงานบางอย่าง เพื่อให้นักเรียนสามารถรู้สึกได้ว่า รูปแบบของการเชี่ยวชาญชุดเฉพาะของความสามารถ</p> <p>2.หลักสูตรความสามารถ (CBC) มุ่งเน้นที่การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ค่านิยมทัศนคติและความสนใจของนักเรียนเพื่อให้สามารถทำงานสิ่งในรูปแบบของทักษะ ความถูกแม่นยำ และมุ่งความสำเร็จด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มที่</p>	<p>จากคำจำกัดความความสามารถนี้</p> <p>1.หลักสูตรที่เน้นความสามารถ (CBC) ต้องสร้างหรือพัฒนา มาจาก ความสามารถ/กรอบความสามารถในการ ปฏิบัติงานของกลุ่ม/บุคคลนั้น ๆ (Competency framework/Model) ที่องค์กรกำหนดขึ้น</p> <p>2.มีการกำหนดมาตรฐานความสามารถ (Competency Standards) เพื่อเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานและการ ประเมิน</p> <p>3. CBC ที่ดี ต้องระบุองค์ประกอบ KSA เพื่อการ ปฏิบัติงานและใช้เป็นตัวบ่งชี้สำหรับการประเมิน</p>
<p>แนวคิดหลักสูตร การพัฒนาความสามารถในการทำงาน</p> <p>1.มุ่งเน้นที่ ความคิดสร้างสรรค์ ของแต่ละบุคคลในการทำ บางสิ่งในรูปแบบของ ทักษะ (Skills) และผลที่คาดหวัง (Outcome) ที่ เกิดขึ้น จากผู้เรียน โดยผ่านชุด ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย</p> <p>2.หลักสูตรความสามารถ (CBC) ต้องมีครู/ผู้ให้การ ฝึกอบรม ที่มีคุณภาพ และเป็นมืออาชีพ เพื่อการ แก้ปัญหาและปรับปรุงคุณภาพ</p>	<p>จากแนวคิดของหลักสูตร CBC</p> <p>1. หลักสูตรความสามารถ (CBC) ต้องระบุรายการทักษะ และผลลัพธ์ ที่ ชัดเจนไว้ในชุดฝึกอบรมหรือชุด ประสบการณ์การเรียนรู้</p> <p>2.เลือกครู/ผู้ให้การฝึกอบรม ที่มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ หรือเชี่ยวชาญในสาขาความสามารถนั้น มาเป็นผู้สอน/ วิทยากร ไม่ใช่เลือกเพราะเป็นนาย ตอบแทนบุญคุณ หวัง ผลตอบแทนจากผู้มีตำแหน่งสูงแต่ไม่รู้เรื่องความสามารถ หรือรู้น้อย (เป็นเหตุให้ผู้บริหาร/ผู้อบรม ด้อย ความสามารถในสายต่องค์กรอื่นๆ)</p>
<p>ลักษณะของหลักสูตรความสามารถ</p> <p>1. เน้น ความสำเร็จตามความสามารถของผู้เรียน ทั้งแบบ รายบุคคลและแบบคลาสสิก</p> <p>2. มุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome) และความหลากหลาย (Diversity)</p> <p>3. การส่งมอบการเรียนรู้ ใช้วิธีการสอน/จัดการเรียนรู้ที่ หลากหลาย</p> <p>4. ใช้ แหล่งเรียนรู้ไม่เพียง แต่เป็นครู แต่ยังรวมถึงแหล่ง เรียนรู้อื่น ๆ ที่เติมเต็มองค์ประกอบทางการศึกษา</p> <p>5. การประเมินผล เน้นกระบวนการจัดการและผลลัพธ์ การเรียนรู้</p>	<p>1.กำหนดความสามารถผู้เรียนชัดเจน (Competency/ Framework/Model)</p> <p>2.กำหนดมาตรฐานและผลลัพธ์ (Competency standards/Outcome) ในแต่ละความสามารถชัดเจน</p> <p>3.กำหนดวิธีสอน/ให้การฝึกอบรม หลากหลาย...ไม่ใช่ ใช้ วิธีการบรรยาย ตลอด</p> <p>4.ใช้แหล่งเรียนรู้หลากหลาย ทั้งครูผู้สอน หรือแหล่ง เรียนรู้อื่น ๆ ไม่ใช่ วิทยากรคนเดิม/คนเดียว เอกสารตำรา เก่าๆ ควรค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ Internet เป็นต้น</p> <p>5.การประเมินผล ใช้ให้ครบกระบวนการ ทั้ง ประเมิน ก่อน, ประเมินระหว่าง และประเมินผลลัพธ์ความสามารถ (Competencies outcome) ไม่ใช่ ประเมินความพึง พอใจ ของผู้เข้าอบรม ต่อวิทยากร หลักสูตร และ กระบวนการจัดการ เพียงเท่านั้น</p>

ประเด็นหลัก (Key Issue)	บทวิเคราะห์/คำอธิบาย
<p>6 ลักษณะของหลักสูตรที่เน้นความสามารถ ที่ดี</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบการเรียนรู้ด้วยโมดูล (Learning System with Modules) 2. ใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ทั้งหมด (Using All Learning Resources) 3. ประสบการณ์ภาคสนาม (Field Experience) 4. ระบุกลยุทธ์การเรียนรู้ส่วนบุคคลเฉพาะบุคคล (Individual Personal Learning Strategies) 5. ความง่ายในการเรียนรู้ (Ease of Learning) 6. มีการศึกษาอย่างละเอียด (Study Thoroughly) 	<p>จาก 6 ลักษณะ ดังกล่าว</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินองค์กรและบุคลากรขององค์กรว่า มีขีดความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 6 ประการหรือไม่ 2. องค์กรท่านเคยใช้ดัชนีทั้ง 6 เป็นเกณฑ์พิจารณาหลักสูตร CBC ที่พัฒนาขึ้น หรือไม่ 3. ทั้ง 6 ประการ เป็นดัชนีบ่งชี้ คุณภาพของหลักสูตร CBC 4. จะเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตร CBC เป็นกระบวนการที่ทำหยาบความสามารถของนักพัฒนาหลักสูตร
<p>การฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency- Based Training : CBT)</p> <p>การฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT) คือ ระบบการฝึกอบรมที่เน้นสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้ในการทำงานที่เป็นผลมาจากเมื่อสิ้นสุดโปรแกรมการฝึกอบรม ดังนั้น CBT จึงมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพมากกว่ากระบวนการเรียนรู้ในเวลาที่กำหนด</p>	<p>การฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT)</p> <p>เน้นสิ่งที่บุคคลทำได้ในการฝึกอบรม นั่นคือ กรอบความสามารถที่กำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรมและผลลัพธ์ความสามารถแล้วและใช้ในการฝึกอบรม ดังนั้น การกำหนดความสอดคล้องของทั้งสามส่วนอย่างชัดเจนจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด</p>
<p>หลักสูตร CBT</p> <p>หลักสูตร CBT ถูกเรียกว่า หลักสูตรตามความสามารถ (Competency-Based Training) ส่วนใหญ่ จะได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของมาตรฐานความสามารถแห่งชาติ (National Competency Standards : NCS) และความต้องการของขอบเขตการปฏิบัติงานหรือตลาดแรงงาน</p>	<p>องค์กรหรือผู้จัดอบรม</p> <p>ควรนำกรอบมาตรฐานความสามารถระดับชาติ (สำนักงานคุณวุฒิแห่งชาติ) หรือกรอบความสามารถขององค์กรต้นสังกัดมาใช้เป็นแนวทาง</p> <p>องค์กรหรือผู้จัด กำหนดกรอบ/โมเดลความสามารถ เพื่อใช้สำหรับฝึกอบรม</p>
<p>หลักการออกแบบหลักสูตร CBT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การระบุสมรรถนะสำคัญ โดยการปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรภารกิจและสถาบันฝึกอบรม 2. การสอนและวิธีการเรียนรู้ ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3. การฝึกอบรม จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของภารกิจและมาตรฐานที่กำหนด 4. สร้างรูปแบบการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้อบรมได้พบกับสถานการณ์การทำงานจริงๆ ผ่านรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) และการศึกษาดูงานหรือฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ 	<p>องค์กรหรือผู้จัด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ/คณะกรรมการกำหนดกรอบสมรรถนะ 2. ศึกษา การสอนและวิธีการเรียนรู้ ตามแนวทางในศตวรรษที่ 21นำมากำหนดแนวทาง วิธีการฝึกอบรม 3. ฝึกอบรมตามความต้องการของภารกิจงาน และมาตรฐานที่กำหนด 4. กำหนดรูปแบบการฝึกอบรม สอดคล้องกับสถานการณ์การปฏิบัติงานจริงในบทบาท/หน้าที่



ประเด็นหลัก (Key Issue)	บทวิเคราะห์/คำอธิบาย
หลักสูตรที่ไม่ใช่หลักสูตรความสามารถ อาจเรียกเป็นหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรแบบแยกส่วน หรือหลักสูตรทักษะทั่วไปที่พัฒนาขึ้นตามความต้องการ	องค์กร/ ผู้จัดอบรม สามารถแยกแยะระหว่างหลักสูตรความสามารถ กับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรแบบแยกส่วนหรือ หลักสูตรทักษะทั่วไปที่พัฒนาขึ้นตามความต้องการ ให้ได้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม

สรุป

หลักสูตรความสามารถ หรือ หลักสูตรสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum : CBC) เป็นกรอบหรือแนวทางรูปแบบของการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาความสามารถบุคคลสำหรับสาขาหรืออาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นการรวมกันของชุดของโมดูล (Module) ต่างๆ ที่องค์กรทำการพัฒนาขึ้นตามกรอบความสามารถที่กำหนดและหรือตามมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ (NCS) กับผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome) ที่สอดคล้องกัน รวมถึงการกำหนดเกณฑ์การประเมิน เนื้อหา สภาพการเรียนรู้ วิธีการสอน และวิธีการประเมิน ดังนั้น CBC จึงต้อง 1.ระบุนกรอบความสามารถและผลลัพธ์ความสามารถที่สอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์กรตามที่ตกลงร่วมกัน โดยผ่านการปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญการปฏิบัติจากภารกิจหรือสถาบันฝึกอบรม และ 2. CBC ควรครอบคลุมขอบเขตความสามารถเกินความต้องการของมาตรฐานสมรรถนะแห่งชาติ (NCS) และ 3. ตอบสนองความต้องการพัฒนาความสามารถของภารกิจ อุตสาหกรรม หรือความต้องการพัฒนาของผู้เกี่ยวข้อง

หลักสูตรความสามารถ (CBC) ประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1.โปรไฟล์ความสามารถ (Competency profile) 2.ข้อมูลหลักสูตร (Curriculum Data) และข้อมูลโมดูล (Module Data)

หลักสูตรความสามารถ (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. หลักสูตรที่องค์กรหรือผู้จัดการอบรมพัฒนาขึ้นและอ้างอิงว่าเป็นหลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum) นั้น สร้างความมั่นใจว่าได้สร้างและพัฒนาขึ้นตามหลักการของหลักสูตรความสามารถและโดยแท้จริง ท่านมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท่ว่าเป็น หลักสูตรความสามารถ หรือไม่?



10. จากข้อ 9 ถ้าท่านไม่มั่นใจหรือไม่แน่ใจว่าเป็น หลักสูตรความสามารถ ท่านจะยอมรับการปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency-Based Training Curriculum) ที่ถูกต้อง หรือไม่?

องค์กร หน่วยงาน หรือ ผู้จัดหลักสูตรฝึกอบรม ควรมีความสามารถเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรความสามารถที่มีความเป็นเลิศทั้งในระดับภารกิจ ธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานฝึกอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถขั้นสูงให้เป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2564). *การติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรม หลักการและเหตุผล*. สืบค้น 23 มิถุนายน 2564, จาก http://km.cpd.go.th/pdf-bin/pdf_7211500671.pdf
- ซัชรินทร์ ขวณวัน. (2553ก). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ: CBC Development Manual*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ซัชรินทร์ ขวณวัน. (2553ข). *คู่มือการพัฒนาโมเดลสมรรถนะ: Competency Model Development Manual*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- ซัชรินทร์ ขวณวัน. (2555). *คู่มือหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับกลางตามหลักสมรรถนะ : สป.ศช.* นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- Roe, R.A. (2002). What makes a competent psychologist?. *The European Psychologist*, 7(3), 192-203.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Unruh, W. G., & Wald, R. M. (1984). *What happens once an accelerating observer has detected a Rindler particle?. Phys.Rev.D*, 29, 1047-1056.

