

คนที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคงเส้นคงวา (Consistently)

ตามมาตรฐานของข้อกำหนดในการทำงานภายใต้ขอบเขตของบริบทหรือเงื่อนไขของงานนั้น

แต่ในสหรัฐอเมริกาคำว่า “สมรรถนะ” ไม่ได้หมายถึงภาระงานในการทำเชิงงานนั้น

แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติภาระงานนั้น ๆ ได้ด้วย ดังนั้น Competence-based

Training หรือ Competency-based Training หรือการฝึกอบรมฐานความสามารถ หมายถึง

การใช้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมุ่งใช้เป็นฐานของการจัดฝึกอบรม

หรือนำมุ่งใช้เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถตามเนื้อหานั้น

เรียกให้ระหับสั่น ๆ ว่า “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ”

นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดไปใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอีกด้วย

เพราะหลักสูตรและการสอนรวมทั้งการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกันเสมอ

เมื่อได้มีการสอนหรือการฝึกอบรมก็มักต้องมีหลักสูตรอยู่ด้วย

หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum)

แนวโน้มของการจัดการศึกษาวิชาชีพจะมุ่งไปสู่การจัดการศึกษาบนฐานความสามารถ ซึ่งจะใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะเช่นกัน โดยการจัดการศึกษาแบบนี้จะมีพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ 2 ประการ ได้แก่ เทคโนโลยีในรูปของ “ระบบ”

ซึ่งจะทำให้มีวิธีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และเทคโนโลยีในรูปของ

“เทคนิคหรือวิธีการสอน” โดยคำนึงถึงความสามารถที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ในการเลือกใช้เทคโนโลยีหรือวิธีการสอนจะต้องให้บรรลุจุดประสงค์โดยอย่างที่ต้องการ

การจัดการศึกษาด้วยฐานของความสามารถ จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนให้แน่นอนและวัดผลได้ การดำเนินการสอนและการประเมินผลต้องสอดคล้องกัน

การจัดการศึกษาด้วยฐานของความสามารถจะต้องกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมดังนี้ 1)

กำหนดความสามารถหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อวิชา 2)

กำหนดมาตรฐานของความสามารถว่ายุ่งดับใด 3) กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล 4)

กำหนดปรัชญาทางการสอนหรือวิธีการเรียนการสอน 5)

ハウวิธีการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 6)

สรรหาและสร้างแหล่งวิชาการเพื่อการเรียนการสอน 7)

สรรหาและพัฒนาวิธีการตรวจสอบของมูลยอกลับให้มีประสิทธิภาพ 8)

ในการดำเนินการสอนบนฐานความสามารถจะเน้นการสอนเป็นรายบุคคล

เพื่อส่งเสริมให้แต่ละคนได้พัฒนาตนเองจนถึงขีดสุดของความสามารถ โดยใช้หลักการรู้ดังนี้ 1)

แบ่งแยกขั้นตอนของการเรียนการสอนออกเป็นสวนย่อย ๆ 2) เลือกสื่อเพื่อการสอนให้บรรลุจุดประสงค์ในแต่ละขั้น หรือสวนย่อย ๆ ของเนื้อหาวิชา 3) จัดระดับความสามารถของผู้เรียน 4)

เลือกハウวิธีการสอนโดยเน้นให้มีการพัฒนารายบุคคล 5) ハウวิธีการจัดและประเมินผล

เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

“สมรรถนะ” ในสหรัฐอเมริกาจักร กับ สหรัฐอเมริกา

ในสหรัฐอเมริกาจักร “สมรรถนะ” เป็นตัวสะท้อนความคาดหวังของการจ้างงาน

เป็นมาตรฐานทางอาชีพที่คาดหวัง และเป็นการเนบทบทบาทของงาน (Work Roles) มากกว่าตัวงาน (Jobs)

ในสหรัฐอเมริกา คำว่า “สมรรถนะ” นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีในตัวบุคคล ซึ่งสูงลดต่ำประสิทธิภาพ

และ/หรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในชีวิตประจำวัน ของแต่ละคน จึงต้องการให้เป็นไปได้

แล้วแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดที่หลากหลาย

เป็นความแตกต่างที่สามารถสร้างหลักการได้อย่างมากในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ

ในรูปแบบที่นำเสนอมาตรฐานขั้นสุดท้ายมาเป็นเกณฑ์ และในการประยุกต์ใช้เป็นมาตรฐานในระดับต่าง ๆ

ภายใต้โปรแกรมการฝึกอบรม

ความสัมสโนของผู้ให้การฝึกอบรม

ความสัมสโนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับ “ระบบฐานสมรรถนะ” (Competence-based System) และ “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” (Competence-based Training) มักจะเกิดจากหนึ่งในปัจจัยที่ยากต่อการทำความเข้าใจดังต่อไปนี้

ความเชื่อที่ผิด ๆ เกี่ยวกับระบบฐานสมรรถนะใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เชื่อว่า ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (National Vocational Qualifications: NVQs) นั้นเป็นระบบการฝึกอบรมสมรรถนะมากกว่าเป็นระบบการประเมินสมรรถนะ

ความยากลำบากในการให้ความสำคัญ หรือมุ่งเน้น “ตัวผลลัพธ์” (Outcomes) มากกว่า “กระบวนการ” (Processes) หรือ “ปัจจัยนำเข้า” (Inputs)

ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า กระบวนการหรือวิธีการในการออกแบบการฝึกอบรมนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงไปทั้งหมด

ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ หมายถึง การฝึกอบรมที่ผู้ให้การฝึกอบรมถูกลดบทบาทและความรับผิดชอบในการฝึกอบรมลงไป

ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า ระบบของประเทศหนึ่งดีกว่าของอีกประเทศหนึ่ง จึงต้องยึดแนวทางของสหราชอาณาจักร หรือสวีเดนเมริการอย่างเดียว

ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำเอาระบบ “ฐานสมรรถนะ” มาใช้ได้รับการถ่ายทอดความคิดมาจากการผู้นำทางความคิดภายในหน่วยงาน จึงกลายเป็นความคิดที่มีเจ้าของ มีผู้นำความคิด โดยไม่สนใจปรัชญา หลักการ และทฤษฎี ที่อยู่เบื้องหลังของการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ยึดมั่นตามตัวผู้นำความคิด

การฝึกอบรม / การประเมิน

ในสหราชอาณาจักร ที่มีระบบการพัฒนาสมรรถนะอย่างทันสมัย (แต่ยังไม่ถึงกับเชื่อมั่นได้อย่างแน่นอน ยังเป็น state-of-the-art อยู่) ซึ่งใช้ “ฐานของผลลัพธ์เป็นมาตรฐานสมรรถนะ” (Outcome-based Standards of Competence) ได้ถูกนำมาใช้ในหน่วยของสมรรถนะ (Units of Competence) การรวมหน่วยสมรรถนะเหล่านี้มีหลากหลายแนวทางที่จะนำไปสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (National Vocational Qualifications: NVQs) สิ่งสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจคือ หน่วยสมรรถนะดังกล่าวเป็นหน่วยการประเมินและหน่วยการรับรอง (Assessment and Certification) ซึ่งปริมาณของโมดูลการฝึกอบรมอาจมีความจำเป็นหรือมีความสัมพันธ์กับหน่วยสมรรถนะไม่มากก็น้อย

ผลลัพธ์ / ปัจจัยนำเข้า หรือกระบวนการ

ผู้ให้การฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมต่าง ๆ จะพิจารณาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รวมไปถึงโครงสร้างและเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรม การฝึกอบรมฐานสมรรถนะนั้นโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ในเรื่องของแบบแผนและเนื้อหาที่กำหนด และความแตกต่างที่เห็นได้ชัดคือจุดเริ่มน้ำหนักการออกแบบ ผู้ให้การฝึกอบรมมีความจำเป็นต้องไตรตรองให้มากในเรื่องของ “ผลลัพธ์ที่ต้องการ” (Required Outputs) มากกว่า “ปัจจัยนำเข้าที่ปรารถนา” (Desirable Inputs) ในเรื่องของการฝึกอบรมสมรรถนะ สิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ และมาตรฐานสมรรถนะแบบใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน มักจะนำมาใช้เป็นพื้นฐานของการวางแผนการฝึกอบรม

การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ หรือวิธีการในการออกแบบ

วิธีการและขั้นตอนของการฝึกอบรมและเครื่องมือพื้นฐานของการออกแบบการฝึกอบรมในระบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปทั้งหมด ผู้ฝึกอบรมอาจทราบข้อมูลนี้จากการเลือกหัวข้อเดียวกัน เช่น หัวข้อ “การฝึกอบรมที่ดี” ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการเพิ่มการเข้าใจหลักการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นขึ้น ผู้ฝึกอบรมจะสามารถสร้างหลักการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนความต้องการของบุคลากรหรือกลุ่มคน โดยการสร้างการประเมินภาคปฏิบัติให้เพิ่มปริมาณขึ้น และการเปลี่ยนแปลงวิธีการและกระบวนการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการสร้างหลักฐานที่สนับสนุนในเรื่อง สมรรถนะของบุคลากรผ่านทางความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกอบรม

บทบาทของผู้ให้การฝึกอบรม

ระบบฐานสมรรถนะสนับสนุนให้ทุกคนภายในองค์กรรับผิดชอบต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายจะรับบทบาทด้านการฝึกสอนและการพัฒนามากกว่าและมีความต้องการเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ นัดดาในการตรวจสอบความต้องการของผู้ฝึกอบรมมากกว่า อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่า ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นบุคลากรที่ไม่มีความจำเป็นต้องคิด แต่ในทางกลับกันผู้ให้การฝึกอบรมจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาเช่นเดียวกัน แต่จะมีโอกาสปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดมากกว่าผู้จัดการฝ่ายและบุคลากรอื่นๆ ในกระบวนการตรวจสอบความต้องการ การวางแผน และการให้การฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินประสิทธิผลขององค์ประกอบดังกล่าว

พื้นฐานทั่วไป

ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่างจากการฝึกอบรมได้ปฏิบัติตาม ในระบบฐานสมรรถนะความสามารถพื้นฐานจะต้องแสดงให้เห็นได้ชัดเจน สามารถมาตราฐานของความสามารถที่อยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังในเรื่องของความสามารถตามบทบาทของการทำงาน

สรุป

จุดประสงค์ของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะคือ การพัฒนาความสามารถของ

กำลังคณในการทำงานในระบบฐานสมรรถนะ หลักการพื้นฐานสำคัญของการฝึกอบรมได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นที่ประจักษ์และสามารถวัดได้ซึ่งเป็นการเลือกเห็นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยเป็นผลมาจากการความสามารถที่คาดหวังในการทำงาน ความเข้าใจที่คุ้ลัดเคลื่อนในการฝึกอบรมแบบใช้สมรรถนะเป็นฐานหรือความสามารถเป็นฐานนั้นต้องมีการสร้างความเข้าใจให้ถูกต้อง ผู้ทำการฝึกอบรมยังมีความสำคัญและไม่ได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือวิธีการในการฝึกอบรมอย่างสิ้นเชิง และที่สำคัญคือระบบสมรรถนะทั้งหมดไม่ใช่เป็นเพียงระบบสำหรับการฝึกอบรมแต่ยังเป็นระบบของการประเมินสมรรถนะได้อีกดวย สาระสำคัญของเรื่องฐานสมรรถนะนั้นเป็นการนำความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรมหรือการเรียนการสอนวิชาชีพ

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์

ที่มา <http://www.thairath.co.th/content/edu/103860>