

## สมรรถนะวิชาชีพ (Vocational Competency)

นำเสนอเมื่อ : 19 ส.ค. 2553

ในสหราชอาณาจักร “สมรรถนะ” เป็นตัวสะท้อนความคาดหวังของการจ้างงาน เป็นมาตรฐานทางอาชีพที่คาดหวัง และเป็นการเน้นบทบาทของงาน (Work Roles) มากกว่าตัวงาน (Jobs) ในสหรัฐอเมริกา คำว่า “สมรรถนะ” นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีในตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และ/หรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในชิ้นงานหนึ่ง ๆ...

“สมรรถนะ” แปลมาจากคำว่า Competence หรือ Competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำบางสิ่งได้เป็นอย่างดี (the ability to do something well: จาก Longman Dictionary) (ถ้าเป็นพหูพจน์ คำว่า “Competences” เป็นคำที่ใช้ในสหราชอาณาจักร ส่วนคำว่า “Competencies” ใช้ในสหรัฐอเมริกา) ในที่นี้จะกล่าวถึงความสามารถในการทำงานหรือการประกอบอาชีพเป็นสำคัญ ซึ่งในการทำงานหรือการประกอบอาชีพนั้นต้องใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลเพื่อจะทำภารกิจของงานนั้น ทัศนคติที่ดีมีความสามารถในการทำงานได้ เรียกว่า เป็นคนที่มีสมรรถนะในการทำงาน และในทางตรงข้ามบุคคลใดไม่สามารถทำงานได้ก็เรียกว่าเป็นคนไม่มีสมรรถนะ การสร้างเสริมให้คนมีความสามารถในการทำงานเป็นการสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล และการออกแบบสมรรถนะ รวมถึงการฝึกอบรมคนให้มีสมรรถนะสำหรับการทำงานจึงเป็นสาระสำคัญของการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอาชีพ (Vocational Education and Training หรือ VET)

การนำเสนอมาตรฐานสมรรถนะอาชีพกำลังมีการเปลี่ยนแปลงรูปลักษณะของการฝึกอบรมและการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะของคนทำงานให้เพิ่มขึ้น ทั้งในสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศในแถบเอเชีย หรือแม้แต่ในระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการกำหนดความต้องการจำเป็น และ/หรือการออกแบบ การจัดฝึกอบรม หรือการประเมินการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องมีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดและหลักการดำเนินงานขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับฐานสมรรถนะด้วย

ระบบฐานสมรรถนะมี 2 ระบบหลัก ได้แก่ ระบบของอังกฤษหรือสหราชอาณาจักร และระบบของสหรัฐอเมริกา โดยแต่ละระบบมีฐานแนวคิดและคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง ซึ่งทั้ง 2 ระบบ ไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และเมื่อใดที่ทำความเข้าใจทั้งสองระบบก็จะสามารถนำส่วนที่ดีที่สุดมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในบริบทที่ต้องการได้ ในที่สุด สาระสำคัญที่เป็นพื้นฐานของทั้งสองระบบจะได้แสดงในลำดับต่อไป

จุดประสงค์ของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ (Competence-based Training) คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในสหราชอาณาจักร คำว่า “กำลังคนที่มีสมรรถนะ” ประกอบไปด้วย

คนที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างคงเส้นคงวา (Consistently) ตามมาตรฐานของข้อกำหนดในการทำงานภายใต้ขอบเขตของบริบทหรือเงื่อนไขของงานนั้น แต่ในสหรัฐอเมริกาคำว่า “สมรรถนะ” ไม่ได้หมายถึงภาระงานในการทำชิ้นงานนั้น แต่หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความ สามารถในการปฏิบัติภาระงานนั้น ๆ ได้ด้วย ดังนั้น Competence-based Training หรือ Competency-based Training หรือการฝึกอบรมบนฐานความสามารถ หมายถึง การใช้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นฐานของการจัดฝึกอบรม หรือนำมาใช้เป็นเนื้อหาของฝึกอบรม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถตามเนื้อหา นั้น เรียกว่า กระบวนการ “การฝึกอบรมฐานสมรรถนะ” นอกจากนี้ยังมีการนำแนวคิดไปใช้สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอีกด้วย เพราะหลักสูตรและการสอนรวมทั้งการฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกันเสมอ เมื่อใดที่มีการสอนหรือการฝึกอบรมก็มักต้องมีหลักสูตรอยู่ด้วย

### หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum)

แนวโน้มของการจัดการศึกษาวิชาชีพจะมุ่งไปสู่การจัดการศึกษาบนฐานความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้หลักสูตรฐานสมรรถนะเช่นกัน โดยการจัดการศึกษาแบบนี้จะมีพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ 2 ประการ ได้แก่ เทคโนโลยีในรูปแบบ ของ “ระบบ” ซึ่งจะทำให้มีวิธีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และเทคโนโลยีในรูปแบบของ “เทคนิคหรือวิธีการสอน” โดยคำนึงถึงความสามารถที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ในการเลือกใช้เทคนิคหรือวิธีการสอนจะต้องให้บรรลุจุดประสงค์ได้อย่างที่ต้องการ การจัดการศึกษาด้วยฐานของความสามารถ จะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอนให้แน่นอนและวัดผลได้ การดำเนินการสอนและการประเมินผลต้องสอดคล้องกัน การจัดการศึกษาด้วยฐานของความสามารถจะต้องกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมดังนี้ 1) กำหนดความสามารถหรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อวิชา 2) กำหนดมาตรฐานของความสามารถอยู่ระดับใด 3) กำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล 4) กำหนดปรัชญาทางการสอนหรือวิธีการเรียนการสอน 5) หาวิธีการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม 6) สรรหาและสร้างแหล่งวิชาการเพื่อการเรียนการสอน 7) สรรหาและพัฒนาวิธีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับให้มีประสิทธิภาพ 8) ในการดำเนินการสอนบนฐานความสามารถจะเน้นการสอนเป็นราย บุคคล เพื่อส่งเสริมให้แต่ละคนได้พัฒนาตนเองจนถึงขีดสุดของความสามารถ โดยใช้หลักการดังนี้ 1) แบ่งแยกขั้นตอนของการเรียนการสอนออกเป็นสวณย่อย ๆ 2) เลือกสื่อเพื่อการสอนให้บรรลุจุดประสงค์ในแต่ละขั้น หรือสวณย่อย ๆ ของเนื้อหาวิชา 3) จัดระดับความสามารถของผู้เรียน 4) เลือกหาวิธีการสอนโดยเน้นให้ผู้มีการพัฒนารายบุคคล 5) หาวิธีการจัดและประเมินผล เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

### “สมรรถนะ” ในสหราชอาณาจักร กับ สหรัฐอเมริกา

ในสหราชอาณาจักร “สมรรถนะ” เป็นตัวสะท้อนความคาดหวังของการจ้างงาน เป็นมาตรฐานทางอาชีพที่คาดหวัง และเป็นการเน้นบทบาทของงาน (Work Roles) มากกว่าตัวงาน (Jobs) ในสหรัฐอเมริกา คำว่า “สมรรถนะ” นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีในตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และ/หรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในชิ้นงานหนึ่งๆ ขอแตกต่างเหล่านี้จริง ๆ แล้วแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดที่หลากหลาย เป็นความแตกต่างที่สามารถสร้างหลักการได้อย่างมากในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ในรูปแบบที่นำเอามาตรฐานขั้นสุดท้ายมาเป็นเกณฑ์ และในการประยุกต์ใช้เป็นมาตรฐานในระดับต่าง ๆ ภายในโปรแกรมการฝึกอบรม

ความสับสนของผู้ให้การฝึกอบรม

ความสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับ “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 หรือสหรัฐอเมริกาอย่างเดียว

ความเชื่อผิด ๆ ที่ว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำเอาระบบ “ฐานสมรรถนะ” มาใช้ได้รับการถ่ายทอดความคิดมาจากผู้นำทางความคิดภายในหน่วยงาน 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) ได้ถูกรวมไว้ในหน่วยของสมรรถนะ (Units of Competence) การรวมหน่วยสมรรถนะเหล่านี้มีหลากหลายแนวทางที่จะนำไปสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ (National Vocational Qualifications: NVQs) สิ่งสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจคือ หน่วยสมรรถนะดังกล่าวเป็นหน่วยการประเมินและหน่วยการรับรอง (Assessment and Certification) ซึ่งปริมาณของโมดูลการฝึกอบรมอาจมีความจำเป็นหรือมีความสัมพันธ์กับหน่วยสมรรถนะไม่มากนัก

ผลลัพธ์ / ปัจจัยนำเข้า หรือกระบวนการ

ผู้ให้การฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมต่าง ๆ จะพิจารณาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม รวมไปถึงโครงสร้างและเนื้อหาของโปรแกรมการฝึกอบรม การฝึกอบรมฐานสมรรถนะนั้นโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ในเรื่องของแบบแผนและเนื้อหาที่กำหนด และความแตกต่างที่เห็นได้ชัดคือจุดเริ่มต้นสำหรับการออกแบบ ผู้ให้การฝึกอบรมมีความจำเป็นต้องไตร่ตรองให้มากในเรื่องของ “ผลลัพธ์ที่ต้องการ” (Required Outputs) มากกว่า “ปัจจัยนำเข้าที่ปรารถนา” (Desirable Inputs) ในเรื่องของการฝึกอบรมสมรรถนะ สิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ และมาตรฐานสมรรถนะแบบไซผลลัพธ์เป็นฐาน มักจะนำมาใช้เป็นพื้นฐานของการวางแผนการฝึกอบรม

## การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ หรือวิธีการในการออกแบบ

วิธีการและขั้นตอนของการฝึกอบรมและเครื่องมือพื้นฐานของการออกแบบการฝึกอบรมในระบบการฝึกอบรมฐานสมรรถนะไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปทั้งหมด ผู้ฝึกอบรมอาจทราบขอบเขตในการเลือกนั้นเปิดกว้างสำหรับพวกเขา ซึ่งเป็นโอกาสที่ดีในการเพิ่มการเข้าใกล้หลักการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นขึ้น ผู้ฝึกอบรมจะสามารถสร้างหลักการใหม่ ๆ เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรหรือกลุ่มคณะ โดยการสร้างการประเมินภาคปฏิบัติให้เพิ่มปริมาณขึ้น และการเปลี่ยนแปลงวิธีการและกระบวนการเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการสร้างหลักฐานที่สนับสนุนในเรื่องสมรรถนะของบุคลากรผ่านทางความสำเร็จของกิจกรรมการฝึกอบรม

## บทบาทของผู้ให้การฝึกอบรม

ระบบฐานสมรรถนะสนับสนุนให้ทุกคนภายในองค์กรรับผิดชอบต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการฝ่ายจะรับบทบาทด้านการฝึกสอนและการพัฒนามากกว่าและมีความต้องการเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในด้านการตรวจสอบความต้องการของการฝึกอบรมมากกว่า อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่าผู้ให้การฝึกอบรมเป็นบุคลากรที่ไม่มีความจำเป็นต่อองค์กร แต่ในทางกลับกันผู้ให้การฝึกอบรมจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะ และมีโอกาสปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดมากกว่าผู้จัดการฝ่ายและบุคลากรอื่น ๆ ในการตรวจสอบความต้องการ การวางแผน และการให้การฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินประสิทธิผลขององค์ประกอบดังกล่าว

## พื้นฐานทั่วไป

ความแตกต่างที่สำคัญระหว่างการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและการฝึกอบรมฐานสมรรถนะ ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่วงจรการฝึกอบรมได้ปฏิบัติมา ในระบบฐานสมรรถนะความสามารถพื้นฐานจะต้องแสดงให้เห็นได้ชัดเจน สามารถวัดมาตรฐานของความสามารถที่อยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังในเรื่องของความสามารถตามบทบาทของการทำงาน

## สรุป

จุดประสงค์ของการฝึกอบรมฐานสมรรถนะคือ การพัฒนาความสามารถของ

กำลังคนในการทำงานในระบบฐานสมรรถนะ หลักการพื้นฐานสำคัญของการฝึกอบรมได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการทำงานที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นที่ประจักษ์และสามารถวัดได้ซึ่งเป็นการสังเกตเห็นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยเป็นผลมาจากความสามารถที่คาดหวังในการทำงาน ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการฝึกอบรมแบบใช้สมรรถนะเป็นฐานหรือความสามารถเป็นฐานนั้นต้องมีการสร้างความเข้าใจให้ถูกต้อง ผู้ให้การฝึกอบรมยังมีความสำคัญและไม่ได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือวิธีการในการฝึกอบรมอย่างสิ้นเชิง และที่สำคัญคือระบบสมรรถนะทั้งหมดไม่ใช่เป็นเพียงระบบสำหรับการฝึกอบรมแต่ยังเป็นระบบของการประเมินสมรรถนะได้อีกด้วย

สาระสำคัญของเรื่องฐานสมรรถนะนั้นเป็นการนำความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานมาใช้เป็นเนื้อหาของการฝึกอบรมหรือการเรียนการสอนวิชาชีพ

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษมณฑ์ วัฒนากรงค์

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