

แนวทางการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

Guidelines for Developing Competency-Based Learning Management Plans According to the Professional Qualifications Framework



ปิติภักย์ ปิ่นรอด¹
Pitipark Pinrod¹

¹ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ E-mail: pitipark.pin@vecmail.org
Received: 2024-05-02 Revised: 2024-10-12 Accepted: 2024-12-09

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพประกอบด้วย 5 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 ใช้งานเดิม เสริมสมรรถนะ แนวทางที่ 2 ใช้งานเดิม ต่อเติมสมรรถนะ แนวทางที่ 3 ใช้รูปแบบการเรียนรู้ ส่งเสริมสมรรถนะ แนวทางที่ 4 สมรรถนะเป็นฐาน ผสานตัวชี้วัดส่วน และแนวทางที่ 5 สมรรถนะชีวิตในกิจวัตรประจำวัน ซึ่งแนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพมีสิ่งที่จะต้องคำนึงที่สำคัญ คือ การกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน และสมรรถนะมีความชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม กิจกรรมควรหลากหลาย ทำหาย และสอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาและบริบท ส่วนการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนแบบเน้นสมรรถนะ วิธีการวัดผลและประเมินผลจะต้องหลากหลาย ครอบคลุมตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพและสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยบทบาทของครูมีความสำคัญมากที่สุดเพราะครูจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ สนับสนุน และประเมินผลผู้เรียน ดังนั้นครูจึงควรมีความรู้ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นอย่างดี

คำสำคัญ : แผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานอาชีพ

Abstract

The research objectives were to study and synthesize the guidelines for the development of competency-based learning management according to the professional qualification framework. The results showed that the approaches to develop competency-based learning management according to the professional

qualification framework consists of 5 guidelines as follows: Guideline 1 was the existing use plus competencies lacked Guideline 2 was the existing use plus strengthening more competencies, Guideline 3 was using the learning model to develop competencies, Guideline 4 was using the competency as a base Integrating the indicators , and, Guideline 5 was life performance in daily routines, which was an important thing to consider in the management of competency-based learning according to the professional qualification framework, which was to determine the competencies that needed to be developed and the competencies to be developed were clear. Measurable and consistent with the context of learners through the design of learning activities that focused on learner participation. Activities should be diverse, challenging, and aligned with the competencies to be developed and contextualized. Measurement and evaluation of learners based on competency. The measurement and evaluation methods must be diverse, comprehensive, according to the professional qualification framework and in line with learning activities.

Keywords : Competency-Based Learning Plan, Professional Qualifications Framework, Standard of Occupation.

1. บทนำ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2567 ในพระราชกฤษฎีกาเบกษา เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567 เล่มที่ 141 หน้า 22 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาทุกระดับ คุณวุฒิและสาขาวิชามีคุณภาพตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและเพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิอาเซียน หรือกรอบคุณวุฒิอื่นในระดับสากล มาตรฐานอาชีพหรือตามความต้องการของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองหลักสูตรและคุณวุฒิการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ได้แก่ 1.ระดับประกาศนียบัตร



วิชาชีพ (ปวช.) 2.ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 3.ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ โดยมีคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ประเภทวิชาหรือกลุ่มอาชีพ และสาขาวิชาต้องสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของหลักสูตร วิชาชีพ ประเทศชาติและบริบทโลก ประกอบด้วยผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างน้อย 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ คุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และลักษณะบุคคล หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำระดับบุคคลที่สะท้อนถึงบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และค่านิยมที่สะท้อนคุณลักษณะเฉพาะศาสตร์ วิชาชีพ และสถาบันมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติ และกิจนิสัยที่ดี ภูมิใจและรักษาเอกลักษณ์ของชาติไทย เคารพกฎหมาย เคารพสิทธิของผู้อื่น มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปฏิบัติตามแบบแผน หรือข้อบังคับที่สอดคล้องกับมาตรฐานในการปฏิบัติที่ดีของคนในสังคม มีจิตสาธารณะ จิตสำนึกรักษาสีสิ่งแวดล้อม และการดำรงตนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยพัฒนาผ่านการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์จากหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ 2) ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่เรียนหรือทำงาน โดยเน้นความรู้เชิงทฤษฎีและหรือข้อเท็จจริงเป็นหลัก 3) ด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานซึ่งบุคคลนั้นควรทำได้เมื่อได้รับมอบหมาย โดยสามารถเลือกใช้วิธีการจัดการและแก้ปัญหาการทำงานด้วยทักษะด้านกระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกะ ความยืดหยุ่นทางกระบวนการคิด ทักษะการหยั่งรู้และความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือทักษะการปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติที่มีความคล่องแคล่วและความชำนาญในการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ 4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การใช้ความรู้ ทักษะทางสังคมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแก้ปัญหาในการทำงาน การพัฒนานวัตกรรมและต่อยอดทางธุรกิจ หรือการศึกษาอบรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถในการสื่อสาร ภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อองค์กร ตนเองและผู้อื่น และความเป็นอิสระในการดำเนินการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง [1]

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวเพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการจัดการอาชีวศึกษาทุกระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สาขาวิชาและสาขางานกำหนด และเป็นกลไกหนึ่งในการเชื่อมโยงเพื่อเทียบเคียงหรือเทียบโอนระหว่างคุณวุฒิการศึกษากับมาตรฐานอาชีพผ่านการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) และเทียบระดับการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 การเชื่อมโยงระดับการศึกษาตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ

คุณวุฒิการศึกษา			กรอบคุณวุฒิ แห่งชาติ	มาตรฐานอาชีพ	
ขั้นพื้นฐาน	อาชีวศึกษา	อุดมศึกษา		กรอบคุณวุฒิ วิชาชีพ	มาตรฐานฝีมือ แรงงาน
		ปริญญาเอก	ระดับ 8	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น 8	
		ปริญญาโท	ระดับ 7	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น 7	
	ปริญญาตรี (ทล.บ)	ปริญญาตรี	ระดับ 6	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น 6	
	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	อนุปริญญา	ระดับ 5	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น 5	ระดับ 5 (มขร.3)
	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	อนุปริญญา	ระดับ 4	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น 4	ระดับ 4 (มขร.2)
ม.ปลาย + ทักษะอาชีพ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)		ระดับ 3	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น 3	ระดับ 3 (มขร.1)
ม.ปลาย			ระดับ 2	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น 2	ระดับ 2
ม.ต้น			ระดับ 1	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น 1	ระดับ 1

กลไกเชื่อมโยง/การเติมเต็ม เพื่อเทียบเคียง/เทียบโอนระหว่างคุณวุฒิการศึกษา กับ มาตรฐานอาชีพ

- การทดสอบ วัดและประเมินผล
- การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย
- การเทียบโอนประสบการณ์จากการทำงาน/การฝึกฝนและปฏิบัติจริงจากการทำงาน
- การสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank)

การศึกษาต่อเนื่อง/การศึกษาตลอดชีวิต

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562) [2]

ซึ่งผู้วิจัยในฐานะศึกษานิเทศก์ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา จึงสนใจที่จะได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อให้สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือครูผู้สอนนำไปประยุกต์ใช้ และพัฒนางานสู่รายวิชา ที่รับผิดชอบเพื่อให้การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามกรอบคุณวุฒิ วิชาชีพที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป



2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ด้วยการคัดเลือกเอกสารระดับพุทธิภูมิที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย พระราชกิจจานุเบกษา บทความวิชาการ บทความวิจัย และเอกสารเผยแพร่ของภาครัฐและภาคเอกชน [3] คือ การคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยใช้หลักเกณฑ์

3.1 มีความถูกต้อง คือ มาจากแหล่งที่เชื่อถือได้ มีความต้องถูกต้อง สมบูรณ์ สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ตีพิมพ์

3.2 มีความน่าเชื่อถือ คือ ปราศจากการบิดเบือนข้อมูลและข้อผิดพลาด

3.3 มีความเป็นตัวแทน คือ สามารถแสดงรายละเอียดแทนเอกสารประเภทเดียวกัน เป็นตัวแทนกลุ่มประชากรตัวอย่างได้เหมาะสม

3.4 มีความชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัยด้วยการพรรณนา (Descriptive)

4. ผลการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดอย่างหลากหลาย ซึ่งแต่ละแนวคิดมีความสำคัญและมุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบที่แตกต่างกันของสมรรถนะ ดังนี้

4.1 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง [4] ได้เสนอแนวคิดดังนี้

สมรรถนะของบุคคลเปรียบเสมือนเป็นภูเขาน้ำแข็ง ที่มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ กับส่วนที่มองไม่เห็น ดังนี้

4.1.1 ส่วนที่มองเห็นได้ (Above the Waterline) เปรียบเสมือนความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งสามารถพัฒนาได้ง่าย

4.1.2 ส่วนที่มองไม่เห็น (Below the Waterline) เปรียบเสมือนแรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ภาพลักษณ์ภายใน (Self – Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ซึ่งเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก นอกจากนี้ David McClelland (1973) ยังได้เชื่อมโยง ทฤษฎี

ความสามารถ (Competency Theory) โดยมีแนวคิด เน้นไปที่ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่จำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งแบ่งความสามารถออกเป็น 3 ประเภท:

1) ความสามารถพื้นฐาน (Basic Competencies) : ความรู้และทักษะพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น การอ่าน การเขียน การคำนวณ

2) ความสามารถด้านเทคนิค (Technical Competencies) : ความรู้และทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการทำงานในแต่ละสาขาอาชีพ

3) ความสามารถด้านพฤติกรรม (Behavioral Competencies) : พฤติกรรม ที่แสดงออกในการทำงาน เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา

4.2 ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคม (Social Learning Theory) พัฒนาโดย Bandura, A [5] ได้เสนอแนวคิดดังนี้ บุคคลสามารถเรียนรู้สมรรถนะจากการสังเกตและเลียนแบบผู้อื่น ผ่านกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 การใส่ใจ (Attention): บุคคลต้องใส่ใจกับพฤติกรรมของผู้อื่น

4.2.2 การจดจำ (Retention): บุคคลต้องจดจำพฤติกรรมของผู้อื่น

4.2.3 การสืบสวน (Motor Reproduction): บุคคลต้องลงทำตามพฤติกรรมของผู้อื่น

4.2.4 การเสริมแรง (Reinforcement): บุคคลต้องได้รับรางวัลหรือการเสริมแรงเมื่อทำตามพฤติกรรมของผู้อื่นได้สำเร็จ

4.3 ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Theory) พัฒนาโดย Goleman, D. (2011) [6] ได้เสนอแนวคิดดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีความสำคัญต่อสมรรถนะและความสำเร็จในชีวิต ซึ่งแบ่งความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 5 ประเภท :

4.3.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) : ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง

4.3.2 การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) : ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเอง

4.3.3 แรงจูงใจ (Motivation) : ความสามารถในการกระตุ้นตนเองให้บรรลุเป้าหมาย

4.4.4 ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) : ความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

4.5.5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) : ความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหาคัดแย้ง

ดังนั้นการเรียนรู้โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Learning : CBL) จึงมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการปฏิบัติ โดยมีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดสมรรถนะที่ชัดเจน : ระบุความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้เรียนควรมี

2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ : ออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็น



3. ประเมินผลตามสมรรถนะ : ประเมินผลจากผลงานที่แสดงออก

4. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบ ควบคุม และประเมินผล การเรียนรู้ของตนเอง

5. เน้นการปฏิบัติ: ผู้เรียนได้ลงมือทำ ผูกฝน และประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม

6. ยืดหยุ่น: ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ในหลายรูปแบบ หลายเวลา และหลายสถานที่

โดยเป้าหมายของ CBL คือ ผู้เรียนสามารถแสดงสมรรถนะตามที่กำหนดได้ สามารถนำความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมไปใช้ได้จริงและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และประโยชน์ของ CBL คือ ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนสามารถ นำความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมไปใช้ได้จริงและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะจึงเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ ใช้ผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นเป้าหมาย คือ มุ่งเน้นผลที่จะเกิดกับผู้เรียนคือ ความสามารถของผู้เรียนในการประยุกต์ ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต เป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เรียนรู้ เพื่อให้สามารถใช้งานได้จริง ในสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตจริง เป็นการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ ไม่ใช่การเรียนเพื่อรู้เท่านั้น [7] โดยมีหลักการการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จะเน้นการปฏิบัติ โดยมีชุดของเนื้อหา ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปสู่สมรรถนะที่ต้องการ ในระดับที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้จริง เป็นการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ในศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง เพื่อนำไปใช้จนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สำหรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ [7] ได้เสนอแนวคิดไว้ 6 แนวทางดังภาพที่ 1 ดังนี้

แนวทางที่ 1 ใช้งานเดิม เสริมสมรรถนะ หมายถึง การเพิ่มเติมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ สมรรถนะที่สอดคล้องกับบทเรียน ซึ่งครูผู้สอนสามารถค้นคว้าสมรรถนะที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) อาจ โดยระบุเป็นวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ที่ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มเติมในแผนการ จัดการเรียนรู้ ไม่ได้เปลี่ยนแปลงแผนการสอนเดิมเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะให้มากยิ่งขึ้น และ เกิดสมรรถนะที่ต้องการไปพร้อมกับการเรียนเนื้อหา และทักษะตามปกติ โดยมีขั้นตอนการออกแบบ ดังนี้

ขั้นตอนการออกแบบ

1. เลือกและระบุสมรรถนะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสมรรถนะ บูรณาการในกิจกรรมเดิม
3. ปรับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมสมรรถนะ
4. ระบุวิธีวัดและประเมินสมรรถนะเพิ่มเติมตามสมรรถนะที่เพิ่ม

แนวทางที่ 2 : ใช้งานเดิม ต่อเติมสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เดิมของ ครูผู้สอนสู่การเน้นสมรรถนะที่มากขึ้นจากงานเดิม ออกแบบงานหรือสถานการณ์ให้ถึงขั้น การฝึกฝน การนำความรู้ ทักษะ และเจตคติไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ มีสมรรถนะในเรื่องที่เรียนรู้นั้นมากยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการออกแบบดังนี้

ขั้นตอนการออกแบบ

1. วิเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้เดิม ว่าผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะและเจตคติไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร
 2. เลือกสถานการณ์ที่คิดว่าผู้เรียนจะได้ฝึกและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ความรู้ ทักษะ และ เจตคติในสถานการณ์นั้น ๆ
 3. ปรับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมสมรรถนะ
 4. ระบุวิธีวัดและประเมินสมรรถนะเพิ่มเติมตามสมรรถนะที่เพิ่ม
- แนวทางที่ 3 : ใช้รูปแบบการเรียนรู้ สู่การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มีการนำรูปแบบการเรียนรู้ต่าง ๆ มาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับสมรรถนะที่สอดคล้องกัน และเพิ่มเติมกิจกรรมที่สามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะนั้นให้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีขั้นตอนการออกแบบดังนี้

ขั้นตอนการออกแบบ

1. เลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
2. ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ที่เลือกไว้ให้เข้าใจทั้งหลักการ วิธีการ จุดอ่อนและจุดแข็ง
3. พิจารณากระบวนการ/กิจกรรมตามรูปแบบการเรียนรู้ที่กำหนด และเลือกสมรรถนะที่สามารถมาบูรณาการร่วมได้

4. ปรับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมสมรรถนะ
5. เพิ่มเติมวิธีการวัดและประเมินสมรรถนะที่บูรณาการ

แนวทางที่ 4 : สมรรถนะเป็นฐาน ผสานตัวชี้วัด หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยนำสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเป็นตัวตั้งและนำตัวชี้วัดที่สอดคล้องกันมาออกแบบการสอนร่วมกันเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระและทักษะตามที่ตัวชี้วัดกำหนดไปพร้อม ๆ กันกับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ต้องการ โดยมีขั้นตอนการออกแบบดังนี้

ขั้นตอนการออกแบบ

1. กำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน
2. พิจารณาเนื้อหา สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่เลือก
3. ออกแบบแผนการจัดการเรียนการสอนที่เสริมสร้างสมรรถนะให้ผู้เรียน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
4. กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมให้ครอบคลุมสมรรถนะ โดยเน้นการสอนเชิงรุก (Active Learning)

5. วางแผนการประเมินผลโดยเน้นสภาพจริง และตอบรับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น

แนวทางที่ 5 : บูรณาการผสานหลายสมรรถนะ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ โดยนำสมรรถนะหลัก หลายสมรรถนะเป็นตัวตั้งและวิเคราะห์ตัวชี้วัด ที่เกี่ยวข้อง แล้วออกแบบการสอนที่มีลักษณะเป็นหน่วยบูรณาการ ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมโดยเห็นความสัมพันธ์ระหว่าง วิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยมีขั้นตอนการออกแบบดังนี้



ขั้นตอนการออกแบบ

1. ทบทวนสมรรถนะหลัก พิจารณาเนื้อหาสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ในแต่ละวิชา/กลุ่มสาขาอาชีพ และมาตรฐานรายวิชาที่สอนในหลักสูตร
2. กำหนดหัวเรื่องจากปัญหา แนวคิด หรือเนื้อหาสาระสำคัญในหลักสูตร ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และได้มีประสบการณ์ตรง
3. วิเคราะห์ว่า หัวข้อ/หัวเรื่องนั้นเกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาขาอาชีพหรือมาตรฐานอาชีพใดมากที่สุดและกำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระทักษะ เจตคติ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาขาอาชีพหรือมาตรฐานอาชีพที่สัมพันธ์กับหัวข้อ/หัวเรื่อง ที่เลือกมาสอน
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยนำสมรรถนะมาเชื่อมโยงกับกิจกรรม ที่ให้นักเรียนทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
5. นำข้อมูล ข้อเสนอแนะจากการสอนมาประเมินปรับแผนการสอน หรือการพัฒนาสมรรถนะให้ได้มากขึ้น

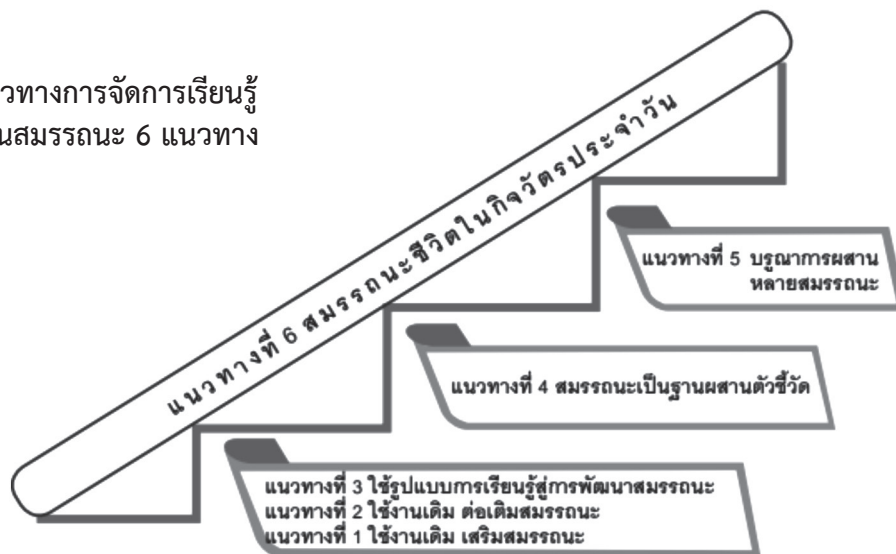
แนวทางที่ 6 : สมรรถนะชีวิตในกิจวัตรประจำวัน หมายถึง การสอดแทรกสมรรถนะที่ส่งเสริมในการทำกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น เป็นการใช้กิจกรรมในชีวิตประจำวันที่ทำอยู่แล้วใช้เป็นสถานการณ์ในการฝึกฝนสมรรถนะ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่ต้องการอย่างเป็นธรรมชาติและยังช่วย ปลุกฝังให้สมรรถนะมีความมั่นคงถาวรจากการปฏิบัติเป็นประจำด้วย โดยมีขั้นตอนการออกแบบดังนี้

ขั้นตอนการออกแบบ

1. สำรวจกิจกรรมในชีวิตผู้เรียน และจัดทำรายละเอียดของกิจกรรม ที่ทำในกิจวัตรต่าง ๆ และออกแบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม
2. ทบทวนกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนและวิเคราะห์ความสอดคล้อง กับเนื้อหาสาระความรู้ ทักษะที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
3. กำหนดแนวทางการปลุกฝังสมรรถนะที่สอดคล้องกับกิจวัตร ประจำวัน โดยสร้างความเชื่อมโยง กับเนื้อหาการเรียนรู้ ที่สัมพันธ์กัน มีความน่าสนใจ และเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
4. กำหนดแนวทางการปลุกฝังสมรรถนะ คิดคำถามให้สอดคล้อง กับแนวคิด เนื้อหา และตั้งคำถามที่โต้แย้งได้เพื่อให้ผู้เรียน ได้ฝึกคิด
5. จัดทำเกณฑ์ระดับคุณภาพเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะ ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน
6. สอนประเมินผล ซ้อมเสริมสมรรถนะผู้เรียน ปรับแผนระหว่างสอน และหลังสอน

ภาพที่ 1 แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 6 แนวทาง

แนวทางการจัดการเรียนรู้
ฐานสมรรถนะ 6 แนวทาง



10

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) [7]

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน มากกว่าการเน้นเนื้อหาการเรียนการสอน แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ควรมีลักษณะดังนี้
 - 1.1 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม : ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ครูทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน
 - 1.2 เน้นการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจ : กิจกรรมการเรียนรู้ควรออกแบบมาให้ให้นักเรียนต้องใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจ
 - 1.3 บูรณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติ : กิจกรรมการเรียนรู้ควรบูรณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติ ให้นักเรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง
 - 1.4 สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน : กิจกรรมการเรียนรู้ควรออกแบบมาให้สอดคล้องกับบริบท ความสนใจ และความสามารถของผู้เรียน

ตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การเรียนรู้แบบโครงงาน : ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อศึกษาปัญหา หาข้อมูล วิเคราะห์ และเสนอผล การเรียนรู้แบบจำลองสถานการณ์ : ครูผู้สอนหรือผู้เรียนจำลองสถานการณ์จริง ฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจ การเรียนรู้แบบเล่นบทบาทสมมติ : ผู้เรียนสวมบทบาทเป็นบุคคลต่างๆ ฝึกฝนทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหา การเรียนรู้แบบค้นคว้าด้วยตนเอง : ผู้เรียนค้นคว้าหาข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผล เป็นต้น



2. การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ มุ่งเน้นไปที่การวัดผลความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งอาจใช้การประเมินสมรรถนะด้านความรู้จากแบบทดสอบ

2.1 การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ [8] เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดความสามารถของบุคคลโดยให้แสดงพฤติกรรมตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น แบบทดสอบที่วัดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยแบบทดสอบนี้จะมุ่งประเมินสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ

2.2 การประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรม เป็นการประเมินสมรรถนะโดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการประเมินในสถานการณ์บางอย่าง ซึ่งแตกต่างจากการประเมินโดยใช้แบบทดสอบ ซึ่งการประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรม จะมีเครื่องมือในการประเมินหลายแบบด้วยกันคือ การสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยตรง การสัมภาษณ์การใช้แบบประเมินหรือการประเมินด้วยเทคนิควิธีหลายวิธีซึ่งเป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือหรือวิธีการหลาย ๆ ชนิดผสมกัน เช่น การใช้การทดสอบ การสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรม การแสดงบทบาทสมมติการฝึกปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ

2.3 การประเมินโดยการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งประเมินโดยให้ผู้รับการประเมินรายงานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของตน เช่น การใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ การใช้แฟ้มผลงาน แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็น แบบวัดเจตคติและแบบวัดความสนใจหรือการประเมินจากประวัติส่วนบุคคลหรือข้อมูลพฤติกรรมในอดีตโดยใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะของบุคคลนั้นควรเป็นไปตามหลักการดังต่อไปนี้

2.3.1 จะต้องกำหนดขอบเขตเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะอย่างชัดเจนว่าสมรรถนะที่ต้องการประเมินคืออะไร

2.3.2 ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ การประเมินสมรรถนะจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือ ความเหมาะสมในการประเมิน โดยเฉพาะความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้

2.3.3 มีการดำเนินการเลือกสรรอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความชัดเจนโปร่งใสเป็นธรรมและก่อให้เกิดมาตรฐาน ทั้งในส่วนของสมรรถนะที่ต้องประเมินและเครื่องมือที่เลือกใช้เกณฑ์การตัดสิน ตลอดจนขั้นตอนหรือวิธีดำเนินการ เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคคลมีหลายชนิดด้วยกัน โดยแต่ละชนิดต่างก็มีคุณสมบัติและจุดมุ่งหมาย ความเหมาะสมในการใช้ที่แตกต่างกัน การที่จะเลือกใช้เครื่องมือชนิดใดนั้น ควรคำนึงถึงประสิทธิภาพและคุณภาพในการวัดสมรรถนะเป็นสำคัญ

ส่วนวิธีการประเมินผลแบบฐานสมรรถนะของสุวิทนา สวงรัตน์และชวน ภารังกุล. [9] เน้นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) และมีการประเมินให้ความสำคัญกับการประเมินแบบย่อย (Formative Assessment) อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามดูความก้าวหน้า วินิจฉัยจุดด้อยจุดเด่นของผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับ และเป็นการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ของผู้สอนไปด้วย ในขณะที่เดียวกันต้องมีการสอบสรุป การประเมินแบบผลรวม (Summative Assessment) เพื่อวัดและตัดสินกระบวนการเรียนรู้ (The End of Learning Process) ตอนเรียนจบ รายวิชาใช้การอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced) วัดความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ใช้ศักยภาพตามความสามารถ โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับผู้อื่นและตัดสินแบบอิงกลุ่ม ประเมินสมรรถนะที่สำคัญ (Crucial outcomes) ก่อนเพราะผล การเรียนรู้/การปฏิบัติของทุกสมรรถนะมีความสำคัญไม่เท่ากัน บางสมรรถนะอาจมีความสำคัญกว่า อีกสมรรถนะหนึ่งที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องตั้งข้อจำกัดในการเรียนรู้และการประเมินผลบูรณาการ สมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ไม่ประเมินแยกตามหน่วยสมรรถนะ หรือ หน่วยสมรรถนะย่อย ออกจากกัน แม้ว่า กรอบมาตรฐานสมรรถนะจะกำหนดแยกเป็นหน่วยสมรรถนะ สมรรถนะย่อย และตัวบ่งชี้ไม่ได้หมายความว่าผู้สอนจะต้องสอนหรือประเมินผลแยกแต่ละสมรรถนะ เพราะใน การจัดเนื้อหาการสอนแต่ละหน่วยอาจต้องเกี่ยวข้องกับสมรรถนะต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือ ต่อเนื่องกันใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ได้แก่ การสังเกต (Observation), รายการประเมิน (Checklist) การสาธิตและตั้งคำถาม (Demonstration and questioning) แบบทดสอบและ ข้อสอบอัตนัย (Pen and Paper Test and essays) ซึ่งใช้ประเมินด้านความรู้ การสอบปากเปล่า (Oral Test) การทำโครงงาน (Projects) สถานการณ์จำลอง (Simulations) แฟ้มผลงาน (Portfolios) การประเมินผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-based assessment) เป็นเครื่องมือในการ สร้างแบบทดสอบและบันทึกผลได้

วิธีการวัดผลและประเมินผลฐานสมรรถนะตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา [7] ได้เสนอแนวคิดดังนี้

1) การวัดประเมินผลรวบยอดจะมุ่งวัดสมรรถนะที่เป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะต่าง ๆ และการประยุกต์ใช้ โดยการวัดประเมินผลจากผลงานของผู้เรียน เช่น ผลงาน/ ชิ้นงาน รายงาน ผลงานโครงงาน ผลงานการนำเสนอ

2) การวัดประเมินผลจากการสังเกตพฤติกรรม การกระทำ การปฏิบัติที่แสดงออกถึง ความสามารถ ในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะต่าง ๆ และการประยุกต์ใช้ เช่น ความละเอียด รอบคอบ ปลอดภัย จรรยาบรรณในวิชาชีพ การมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา ฯลฯ โดยตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria: PC) ที่กำหนด เป็นการวัดอิงเกณฑ์ มีใช้องค์กลุ่ม และมี หลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ที่ตรวจสอบได้

3) การวัดประเมินผลจากการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จากสิ่งที่ ผู้เรียน ได้ปฏิบัติจริง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Progress) เช่น การประเมินจากการ ปฏิบัติ (Performance Assessment) การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment) การ ประเมินตนเอง (Student Self-Assessment) และการประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment)

4) การวัดประเมินผลจากการใช้สถานการณ์จำลอง โดยวัดผลจากความสามารถของผู้เรียน ในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ และการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จำลอง เพื่อให้บริบทการวัด และประเมินเป็นสภาพจริง มากขึ้น เช่น การสมมติให้ออกแบบชิ้นงานตามความต้องการของลูกค้า



การจัดตั้งบริษัทจำลองในการจัดทำบัญชี หรือเตรียมบริบทเป็นข้อความ รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว สถานการณ์ จำลอง หรือสถานการณ์เสมือนจริง ต่างๆ หรือในคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถประเมินได้หลายประเด็นในสถานการณ์เดียวกัน

5) การวัดประเมินผลผู้เรียนตามลำดับขั้นของสมรรถนะที่กำหนด ในกรณีนี้ใช้กับรายวิชาที่ไม่ได้อ้างอิงมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งครูผู้สอนสามารถออกแบบสมรรถนะที่กำหนดผ่านการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และหรือ การวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) หากไม่ผ่านจะต้องได้รับการส่งเสริมจนกระทั่งผ่านจึงจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นต่อไป

6) การวัดประเมินผลผ่านการรายงานผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของตนเองหรือรายงานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัสมรรถนะของตน เช่น การประเมินจากประวัติส่วนบุคคลหรือข้อมูลพฤติกรรมในอดีต โดยการให้ข้อมูลพัฒนาการและความสามารถของตนเอง ตามลำดับขั้นที่ได้ทำตามเกณฑ์ที่กำหนดการประเมินโดยการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งประเมินโดยให้ผู้รับการประเมิน

3. บทบาทของครู ครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จึงมีบทบาทสำคัญดังนี้

3.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ : ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เน้นการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจ บูรณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติ และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

3.2 ชี้นำ (Guide) สนับสนุน (Support) ให้คำปรึกษา (Consult) และเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้ผู้เรียน : ครูทำหน้าที่เป็นผู้ชี้นำ สนับสนุน ครูให้คำปรึกษาและแนะนำผู้เรียนและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาสมรรถนะและบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้

3.3 วัดผลและประเมินผล : ครูวัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างหลากหลาย เน้นการวัดผลความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

5. สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุป

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based Learning) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่วัดได้ หรือที่เรียกว่า "สมรรถนะ" มากกว่าการวัดผลแบบดั้งเดิมที่เน้นเนื้อหาการเรียนการสอน ซึ่งแนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีสิ่งที่ต้องคำนึงที่สำคัญ ดังนี้ การกำหนดสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาผู้เรียน และสมรรถนะควรมีความชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม กิจกรรมควรหลากหลาย ทำทาย และสอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาและบริบท ส่วนการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนแบบเน้นสมรรถนะ วิธีการวัดผลและประเมินผลจะต้องหลากหลาย

ครอบคลุม และสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ สุดท้ายบทบาทของครูซึ่งสำคัญมากที่สุดเพราะครูจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ สนับสนุน และประเมินผลผู้เรียน ดังนั้นครูจึงควรมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นอย่างดี

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพที่เหมาะสมกับการอาชีวศึกษามี 2 กรณีในการนำไปประยุกต์ใช้ คือ 1. ในรายวิชาการมีอ้างอิงสมรรถนะอาชีพซึ่งสามารถสืบค้นจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน: สคช.) และหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งทั้ง 2 แหล่งค้นคว้านี้จะมีการเพิ่มเติมสมรรถนะอาชีพอยู่เสมอซึ่งเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนในการติดตามข้อมูลในทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ 2. ในรายวิชาที่ไม่มีการอ้างอิงสมรรถนะอาชีพ ครูผู้สอนสามารถติดตามข้อมูลจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน: สคช.) และหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่ามีการเพิ่มเติมสมรรถนะอาชีพที่ตรงกับรายวิชาที่สอนหรือไม่ หากมีก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในแผนจัดการเรียนรู้ได้ทันที แต่หากไม่มีครูผู้สอนสามารถใช้แนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ 5 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 ใช้งานเดิม เสริมสมรรถนะ หรือแนวทางที่ 2 ใช้งานเดิม ต่อเติมสมรรถนะแนวทางที่ 3 ใช้รูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนาสมรรถนะแนวทางที่ 4 สมรรถนะเป็นฐาน ผสานตัวชี้วัดส่วนครูผู้สอนที่สอนในรายวิชาสมรรถนะแกนกลางสามารถออกแบบและพัฒนาแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยเชื่อมโยงการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างไรตามแนวทางที่ 5 สมรรถนะชีวิตในกิจวัตรประจำวัน ทั้งขึ้นอยู่กับบริบทรายวิชา มาตรฐานอาชีพ กิจกรรมการเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่ใช้ประกอบการสอนโดยเฉพาะรายวิชาที่มีการปฏิบัติงาน หรือครูผู้สอนสามารถออกแบบเองได้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) หรือ การวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) ในการกำหนดสมรรถนะหลัก (Unit of Competence: UOC) สมรรถนะย่อย (Element of Competence: EOC) และเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria)

ส่วนการวัดประเมินผลครูผู้สอนควรออกแบบการวัดประเมินผลจากการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จากสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติและการประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติภาคย์ ปิ่นรอด [10] ที่ใช้แนวคิด 3 P ในการประเมินผลตามสภาพจริงประกอบด้วย ความก้าวหน้า (Progress) การดำเนินงาน (Process) และ ผลผลิต (Product) โดยใช้ Rubric Score และมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนแจ้งให้ผู้เรียนได้ทราบ ซึ่งสามารถออกแบบตามเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) ตามสมรรถนะอาชีพ โดยการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะจะต้องมุ่งเน้นไปที่การวัดผลความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งอาจใช้การประเมินสมรรถนะด้านความรู้จากแบบทดสอบโดยแบบทดสอบนั้นควรแบบทดสอบมาตรฐานที่ผ่านการหาประสิทธิภาพของแบบทดสอบทั้งความเชื่อมั่น ความยาก ความง่าย ความตรง และพัฒนาจนเป็นแบบทดสอบที่มีมาตรฐาน เช่น บริษัทไมโครซอฟท์ ชิสโก้ ไอปีเอ็ม ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของรัชนิวรรณ



วนิชย์ถนอม [8] ดังนั้นครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้จริงตามบริบท ลักษณะธรรมชาติวิชา มาตรฐานรายวิชา มาตรฐานอาชีพจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และหรือกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง แต่ในทัศนะของผู้วิจัยคิดว่าควรออกแบบจากการตั้งคำถามว่าเรียนรายวิชานี้แล้วได้อะไรอะไร เพราะอาชีพคืออาชีพประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์ความต้องการด้านความรู้ที่จำเป็น (Must Know) ที่ต้องมีความรู้เรื่องนี้ก่อนจึงจะปฏิบัติงานได้ 2. การวิเคราะห์ความต้องการด้านทักษะที่จำเป็น (Must Skill) และการประยุกต์ใช้ ที่ต้องมีทักษะอะไรบ้างก่อนจึงสามารถปฏิบัติงานได้ 3. การวิเคราะห์ความต้องการด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือเจตคติที่จำเป็น (Must Attitude) และการประยุกต์ใช้ ที่หากปฏิบัติงานนี้แล้วต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อะไรบ้าง จึงจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด ความรอบคอบ จรรยาบรรณในวิชาชีพ ตามบริบทสมรรถนะอาชีพนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

ควรพัฒนาเป็นคู่มือในการออกแบบและเขียนแผนจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อนำไปใช้กับสถานศึกษา ครูผู้สอนหรือผู้ที่สนใจต่อไป

บรรณานุกรม

- [1] ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2567. (2567, 2 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 141.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เรื่องที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ. สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี กรุงเทพมหานคร.
- [3] Scott, J. (1990). A Matter of Record: Documentary Sources in Social Research. Cambridge: Policy Press.
- . Social Research and Documentary Sources. (2006). Sage Benchmarks in Social Research Methods, Documentary Research Volume 1. SAGE Publication.
- [4] McClelland, David C. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. American Psychologist, 17(7), 57-83.
- [5] Bandura, A. (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- [6] Goleman, D. (2011). The brain and emotional intelligence: New insights into resilience, creativity, and leadership. Bantam Books.

- [7] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- [8] รัชนิวรรณ วณิชยณอม. (2550). สมรรถนะในวันวาน วันนี้และพรุ่งนี้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ. พลเรือน ฉบับใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- [9] สุวิทนา สงวนรัตน์ และชวน ภารังกุล. (2564). หลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะใน สถานศึกษา.วารสารสิรินธรปริทรรศน์ ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564.
- [10] ปิติภาคย์ ปิ่นรอด. (2566). การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมเชิงพาณิชย์สู่ประเทศไทย 4.0 ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (2566) : วารสารวิชาการวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.

