การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management - KM)
ปีงบประมาณ ๒๕๕๘
หัวข้อ รูปแบบการฝึกอิงสมรรถนะ (CBT)

๑. ความสำคัญ/ความหมาย

การฝึกอิงสมรรถนะ หรือการฝึกตามความสามารถ (Competency Based Training: CBT)

เป็นรูปแบบการฝึกที่ส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกเข้ารับการฝึกตามพื้นฐานความสามารถของตน ในเวลาที่สะดวกและเน้นผลการฝึก ไม่ยึดติดกับกรอบเวลาแต่ยึดความสามารถของผู้รับการฝึกแต่ละคนเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ดังนั้นการฝึกด้วยระบบ CBT จึงรองรับการฝึกตามความสามารถรายบุคคลตามแนวทางที่สากลใช้พัฒนาฝีมือแรงงาน

การฝึกอบรมตามความสามารถของผู้รับการฝึก เป็นรูปแบบการฝึกที่เน้นการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานได้ตามมาตรฐานของวิชาชีพ โดยมุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติของผู้รับการฝึก เพื่อให้บรรลุมาตรฐานสมรรถนะ(Competency Standard) ที่กำหนด ปัจจุบันประเทศในกลุ่มอาเซียนเลือกใช้ระบบการฝึกและการประเมินตามความสามารถ (Competency Based Training and Competency Based Assessment) เพราะเป็นแนวทางที่ช่วยให้สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจ รวมทั้งช่วยเพิ่มโอกาสในการหางานของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกและขั้นตอนการฝึกอิงสมรรถนะ (CBT) ตามเอกสารฉบับนี้ เป็นกระบวนการจัดการฝึกในหน่วยฝึกของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Off the Job Training)

๒. กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๗

๒.๒ ระเบียบกรมพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการฝึกเตรียมเข้าทำงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๓. ขั้นตอนการดำเนินการฝึกอิงสมรรถนะ (CBT) มี ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑. การรับสมัครและคัดเลือก

ขั้นตอนที่ ๒. การแนะแนวการฝึก

ขั้นตอนที่ ๓. การวางแผนการฝึกรายบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔. การเข้ารับการฝึกรูปแบบ CBT

ขั้นตอนที่ ๕. การประเมินการฝึกทั้งหลักสูตร (Verify)

๔. ปัญหา/อุปสรรค

๔.๑ ครูฝึกยังขาดความเข้าใจรูปแบบการฝึก CBT

<u>แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u>

- จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และครูฝึก
- ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และครูฝึกในพื้นที่
- จัดทำคู่มือและเอกสารสำหรับเป็นแนวทางในการฝึกรูปแบบ CBT

๔.๒ การบริหารวัสดุ เครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้เพียงพอกับผู้รับการฝึก

<u>แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u>

- จัดจำนวนผู้รับการฝึกเป็นรอบตามปริมาณวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักร ที่มี โดยจัดการฝึกในลักษณะโมดูลการฝึกหรือสถานีฝึก และวางแผนการฝึกรายคนเพื่อให้ผู้รับการฝึกแต่ละคนได้ฝึกหมุนเวียนจนครบทุกโมดูลหรือทุกสถานี สำหรับผู้รับการฝึกที่รอเข้าสถานีฝึก จัดห้องให้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีสื่อการฝึกที่สามารถเรียนรู้ได้เองตามแผนการฝึกแต่ละคน เช่น คู่มือผู้รับการฝึก สื่อวีดิทัศน์ หรือสื่อคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๔.๓ การประเมินและติดตามความก้าวหน้าผู้รับการฝึกแต่ละคน

<u>แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u>

- จัดทำสมุดบันทึกความก้าวหน้าผู้รับการฝึก (Trainee’s Record Book) เพื่อให้ครูฝึกและผู้รับการฝึกติดตามความก้าวหน้าในการฝึกของผู้รับการฝึกแต่ละคน

๔.๔ จำนวนผู้รับการฝึกมีจำนวนมากการจัดฝึกด้วยรูปแบบการฝึกนี้อาจจะไม่มีประสิทธิภาพ

<u>แนวทางการแก้ไขปัญหา/อุปสรรค</u>

- กำหนดจำนวนผู้รับการฝึกและรุ่นหรือรอบการฝึก โดยแต่ละรุ่นหรือรอบการฝึกต้องมีจำนวนผู้รับการฝึกที่ครูฝึกสามารถดูแลได้ทั่วถึงและมีจำนวนผู้รับการฝึกสอดคล้องกับปริมาณวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักร หรือเหมาะสมกับจำนวนโมดูลการฝึกหรือสถานีฝึกที่กำหนด

๕. ปัจจัยความสำเร็จ

๕.๑ ครูฝึกได้นำรูปแบบการฝึก CBT ไปใช้ฝึกฝีมือแรงงาน

๕.๒ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักร มีเพียงพอและสอดคล้องกับหลักสูตรและโมดูลการฝึกที่เปิดฝึก

๕.๓ ครูฝึกมีประสบการณ์ในงานที่ฝึก และมีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การปฏิบัติงานตามหลักสูตรที่ฝึก

๖. ตัวอย่างแบบฟอร์ม

๖.๑ แบบฟอร์มใบรับสมัคร

๖.๒ แบบฟอร์มบันทึกผลการประเมิน

๖.๓ แบบฟอร์มเค้าโครงหลักสูตร

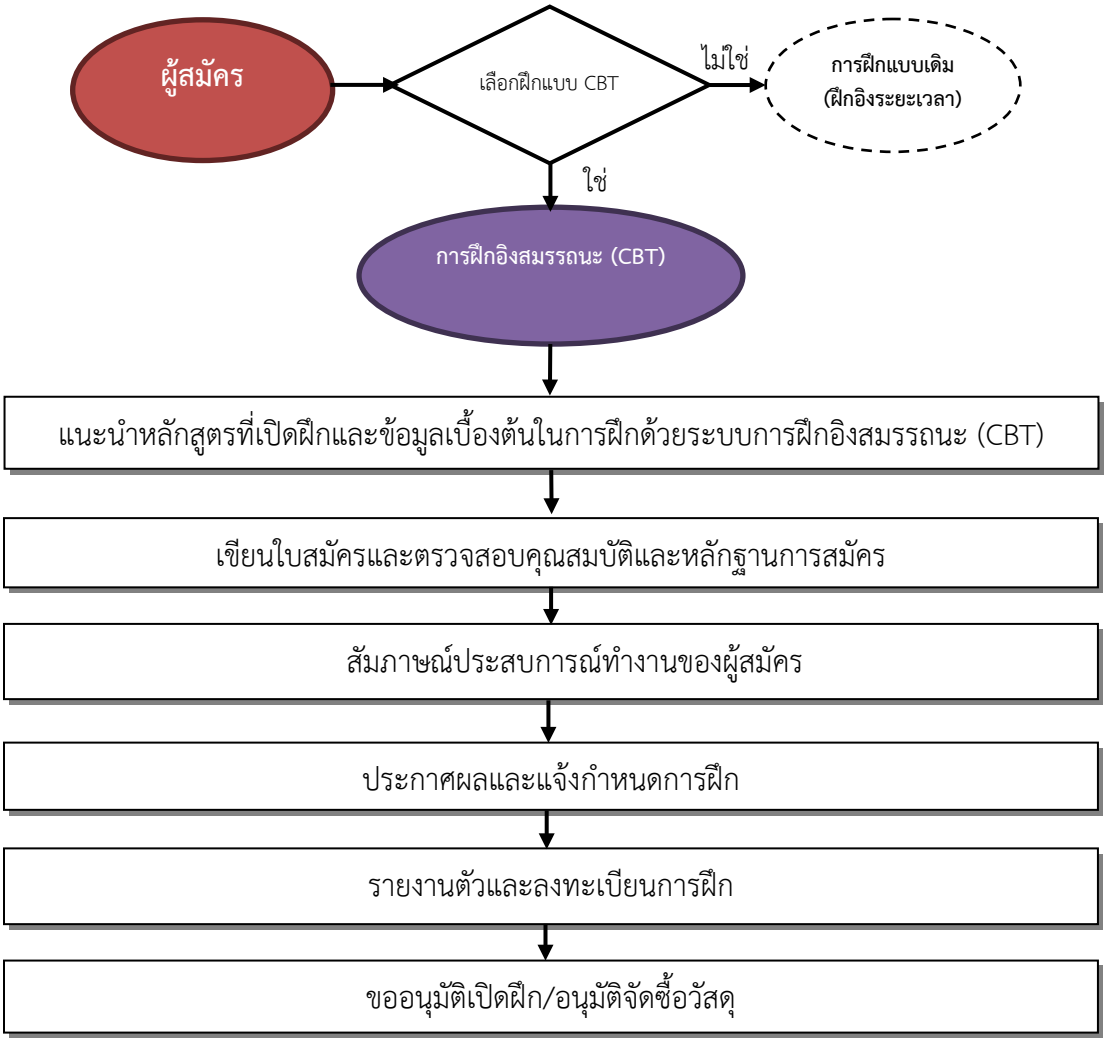
๖.๔ แบบฟอร์มแผนการฝึกรายบุคคล

๖.๕ แบบฟอร์มหนังสือรับรองการเข้ารับการฝึก (กรณีฝึกไม่ครบตามเกณฑ์)

๖.๖ แบบฟอร์มสมุดบันทึกความก้าวหน้าผู้รับการฝึก (Trainee’s Record Book)

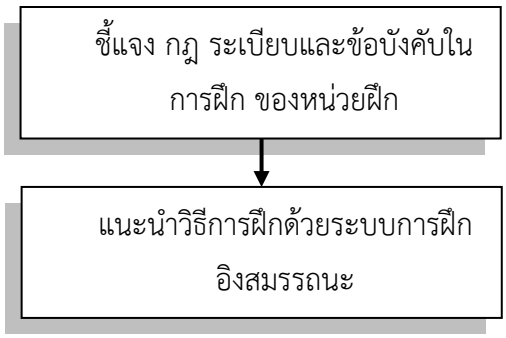
๗. Flowchart

๗.๑ การรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึก



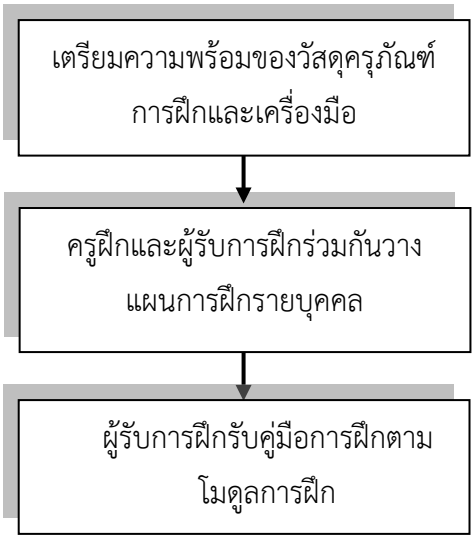
ภาพที่ ๑ แสดงขั้นตอนการรับสมัครและคัดเลือก

๗.๒ การแนะแนวการฝึก (Training Guidance)



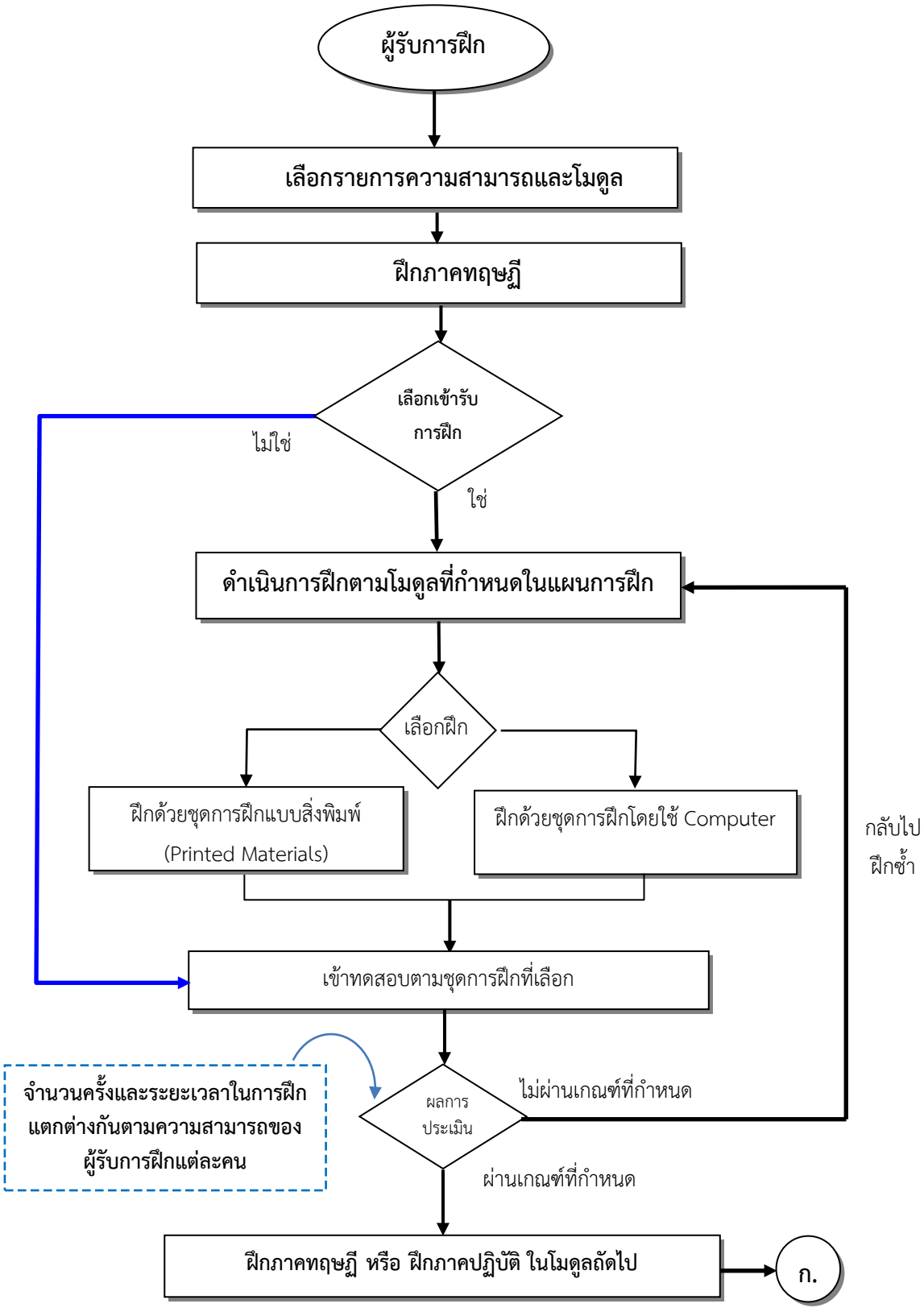
ภาพที่ ๒ แสดงขั้นตอนการแนะแนวการฝึก

๗.๓ การวางแผนการฝึกรายบุคคล

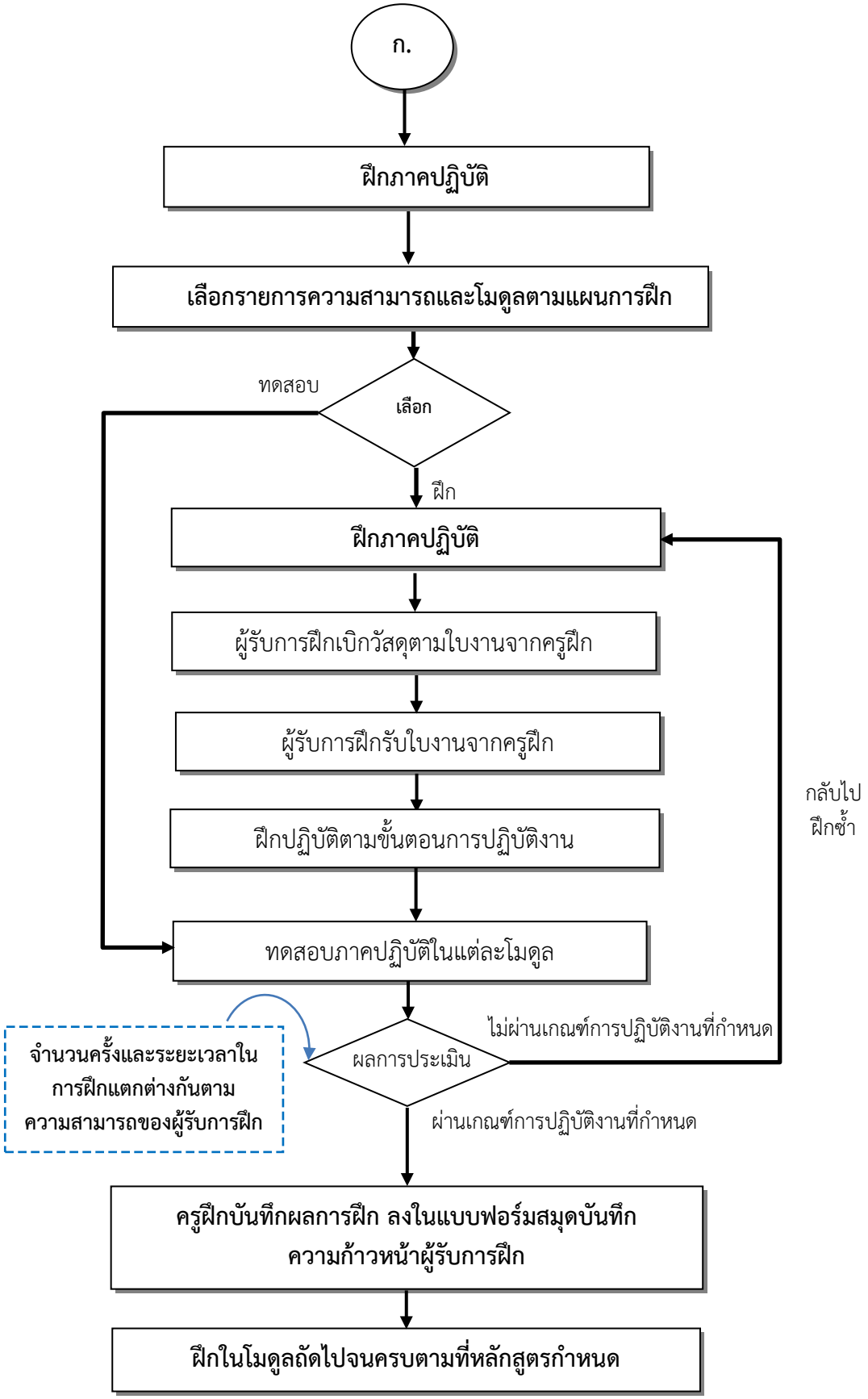


ภาพที่ ๓ แสดงขั้นตอนการวางแผนการฝึกรายบุคคล

๗.๔ การเข้ารับการฝึกรูปแบบอิงสมรรถนะ

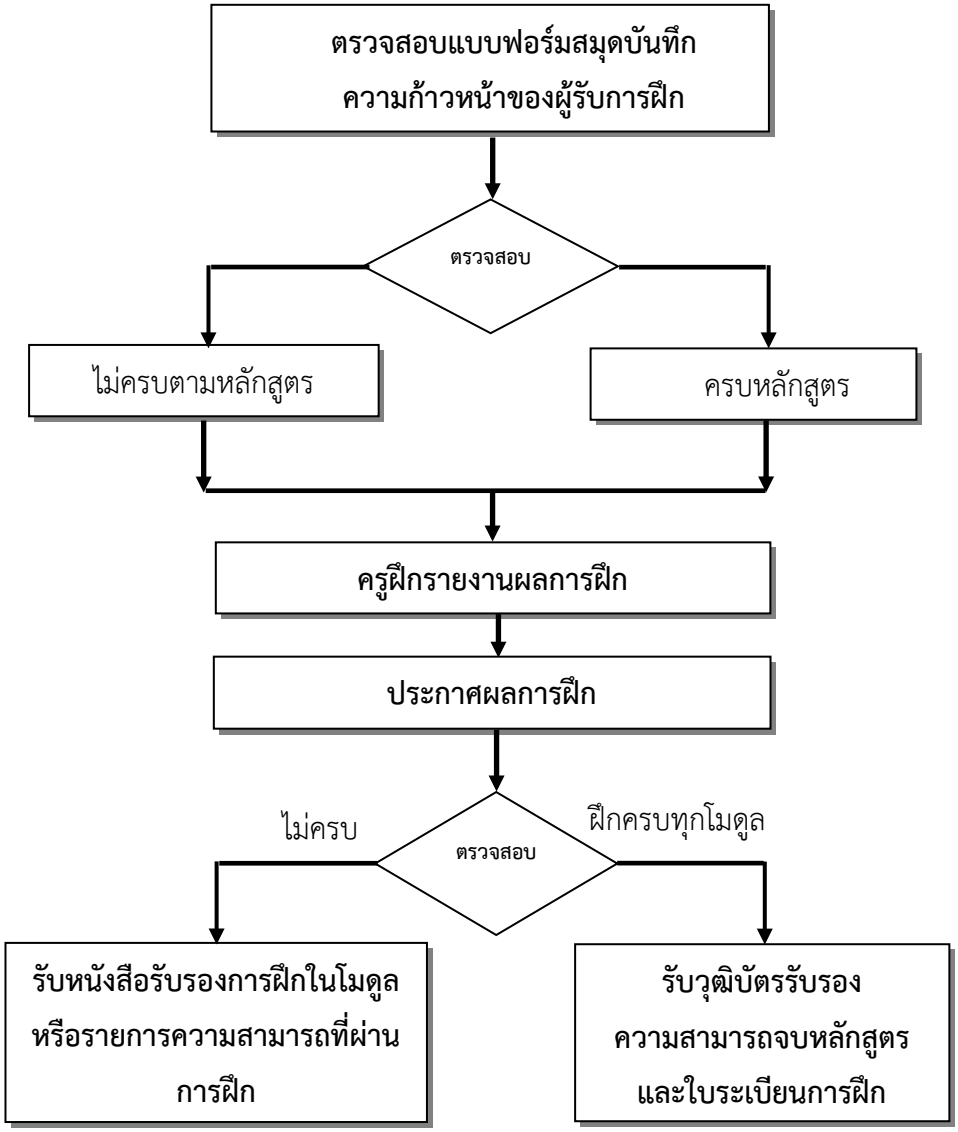


ภาพที่ ๔ แสดงขั้นตอนการฝึกรูปแบบอิงสมรรถนะ



รูปภาพที่ ๕ แสดงขั้นตอนการฝึกภาคปฏิบัติ

๗.๕ การประเมินการฝึกทั้งหลักสูตร (Verify)



ภาพที่ ๖ แสดงขั้นตอนการประเมินการฝึกทั้งหลักสูตร

๘. การอ้างอิง

๘.๑ การประชุมคณะทำงาน

๘.๑.๑ การประชุมคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

๘.๑.๒ การประชุมคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๘.๑.๓ การประชุมคณะทำงานจัดการองค์ความรู้ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๘.๒ เอกสารอ้างอิง

๘.๒.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (๒๕๕๖). “ขั้นตอนการฝึกของระบบการฝึกตามความสามารถในการฝึกยกระดับฝีมือ”. เอกสารคู่มือการฝึกตามความสามารถ(CBT) ปี ๒๕๕๗ Competency Based Training. (หน้า ๒๐ – ๓๐). สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก. กรุงเทพฯ.

๘.๒.๒ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.(๒๕๕๖). “คำแนะนำการใช้คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม”. คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม. แผนกแม่บ้าน สมรรถนะตามหน้าที่ พนักงานซักรีด การดำเนินงานอุตสาหกรรมให้บริการซักรีด. (หน้า ๑ – ๑). สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. กรุงเทพฯ.

๘.๓ เว็บไซต์อ้างอิง

กลุ่มงานพัฒนาระบบการฝึก. ๒๕๔๘. จังหวัดกรุงเทพฯ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://home.dsd.go.th/techno/trainingsystem/. ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๘