

การนำแนวคิดขีดความสามารถเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน

พีระนันท์ นัมคณิสร์¹

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

รับต้นฉบับ: 11 มิถุนายน 2562 วันแก้ไข: 21 มกราคม 2563 วันตอบรับ: 28 มกราคม 2563

บทความวิชาการ

การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ขีดความสามารถเป็นฐานพัฒนามาจากแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดนี้พัฒนาโดย David McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และแพร่ขยายไปยังวงการธุรกิจ ในปี พ.ศ. 2537 และเข้ามาในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2548 ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นมิใช่การเสริมสร้างความรู้อย่างเดียว แต่ยังมุ่งที่จะพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถที่มีอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคลให้เต็มตามศักยภาพ โดยการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ในบทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอความหมาย กรอบแนวคิด และกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีขีดความสามารถทางการศึกษาเป็นฐาน ผู้เขียนหวังว่า บทความฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครูที่มีความสนใจในการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ในการจัดการศึกษา

คำสำคัญ: การจัดการเรียนการสอน ขีดความสามารถของผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียน

¹การติดต่อและการร้องขอบทความนี้ กรุณาส่งถึง ดร.พีระนันท์ นัมคณิสร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

E-mail: contactsju@stjohn.ac.th DOI: 10.14456/edupsu.2020.1

APPLYING THE COMPETENCY-BASED CONCEPT IN INSTRUCTIONAL MANAGEMENT

Phiranant Numkanisorn¹

Faculty of Education, St. John University

Received: 11 June 2019 Revised: 21 January 2020 Accepted: 28 January 2020

Academic Article

The competency-based concept was originally derived from the human resource development idea. The idea was first introduced by David McClelland, a former psychologist, at Harvard University. The concept was widely spread in 1994 in the United States and entered business corporations in Thailand in 2005. This concept for human development goes in line with a main objective mentioned in the Education National Plan (2009-2018) that emphasizes the development of the total person to his full potentials in terms of life-long learning and sustainable development. This article aims to present the development of the competency-based concept, its meaning, and how it can be applied in instruction management. The author believes that this article will be useful to any teacher who wants to apply this concept in his/her teaching.

Keywords: Instructional Management, Learner Competency, Learner Development

¹Correspondence concerning this article and requests for reprints should be addressed to Phiranant Numkanisorn.

Saint John's University E-mail: contactsju@stjohn.ac.th

บทนำ

การจัดการศึกษาโดยเน้นที่ขีดความสามารถเป็นฐาน เป็นความพยายามของนักการศึกษาที่ต้องการเห็นผู้เรียนแต่ละคนประสบความสำเร็จในการพัฒนาขีดความสามารถของตนตามศักยภาพ ในขณะที่ นโยบายการจัดการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ของกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2552 – 2561) ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบใน 2 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะ ดังนี้

1. รู้จักใช้วิธีการศึกษาด้วยความรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเอง
2. มีความสามารถในการนำกระบวนการทางเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ทักษะการคิดที่เป็นขั้นเป็นตอนและสามารถพัฒนาไปสู่ทักษะการคิดขั้นสูง
4. มีทักษะในการใช้ชีวิต รู้จักวางแผนเป้าหมาย และการวางแผนสู่ความสำเร็จ รวมทั้งสามารถประเมินและสรุปบทเรียนของชีวิตด้วยตนเอง
5. มีทักษะในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และสมวัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

นอกจากนี้ จากการศึกษารูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์การความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) (www.p21.org) มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ซึ่งได้พัฒนารอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการ และความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต แนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่เน้นให้ผู้เรียนให้ความสนใจเกี่ยวข้องกับปัญหาในโลกที่เป็นจริงที่มีเทคโนโลยีทางการสื่อสารเป็นประเด็นสำคัญที่กำหนดการเปลี่ยนแปลงของทุกระบบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในด้านเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะอยู่ในมุมใดของโลกก็สามารถทำธุรกิจได้ ด้านการเมืองมีลักษณะเป็นแบบการเมืองแบบเปิดมากขึ้น ประชากรสามารถเข้าถึงการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในแต่ละประเทศได้อย่างรวดเร็วตรวจสอบอยู่ในเหตุการณ์ และด้านสังคมที่มีลักษณะเป็นแบบพหุสังคมที่คนในสังคมเดียวกันจะอยู่ร่วมกันในลักษณะที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ด้านเชื้อชาติ และด้านความเชื่อ (Giddens, 1990)

ในขณะที่ นักวิชาการได้เสนอแนะว่า โลกวันนี้ได้เคลื่อนจากการพัฒนาผู้เรียนในเชิงทักษะมาเป็นการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นขีดความสามารถเป็นฐาน (Soare, 2012) ทั้งนี้ เพราะแนวคิดของการพัฒนาผู้เรียนดังกล่าวเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามศักยภาพโดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่ง Sturgis & Patrick (2010) เชื่อว่า ผู้เรียนจะสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเมื่อผู้เรียนได้รับอิสระในการสร้างความก้าวหน้าตามศักยภาพของตน ถ้าประสบการณ์ในการเรียนรู้นั้นออกแบบตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ซึ่งแนวคิดในการจัดการเรียนรู้นี้ หากนำมาประยุกต์ใช้ย่อมเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพยังผลให้ประเทศชาติมีประชากรที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

การนำเสนอบทความฉบับนี้ ได้นำเสนอ ที่มา ความหมาย องค์ประกอบ และการนำแนวคิดมาใช้ในการศึกษา เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นองค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติ การพัฒนาความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะสู่ตัวผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำการเรียนรู้ดังกล่าวไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลง อนาคตที่ยากต่อการคาดเดา และที่สำคัญเป็นประชากรที่มีคุณภาพสามารถนำพาประเทศสู่การแข่งขันในเวทีโลกต่อไป

ที่มาของแนวคิด

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ขีดความสามารถเป็นฐานเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากวงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งถือว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดที่จะต้องได้รับการพัฒนา แนวคิดดังกล่าวพัฒนาโดย David McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด แนวคิดนี้เสนอแนะว่า บุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน ไม่จำเป็นจะต้องเรียนเก่งเสมอไป ความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยการสร้างแรงจูงใจ ปรับทัศนคติและ บุคลิกภาพของบุคคลนั้น และนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ (Stone, 1999) แนวคิดนี้ยัง อธิบายเพิ่มเติมว่า การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่ใช่เครื่องมือที่ แม่นยำในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมา

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่ง David McClelland เป็นผู้บริหารอยู่ ได้พยายามพัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ขึ้น เพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความแม่นยำขึ้น แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สะท้อนความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลที่ได้คะแนนดีแต่กลับ ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้ David McClelland ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ และได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่ แนวคิดและนำเสนอแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือในการ ประเมินและค้นหาบุคคลที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีและเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่ง David McClelland เรียกว่า “ขีดความสามารถ (Competency)”

ในปี ค.ศ. 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager: A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า “Competencies” ว่าเป็นความสามารถในงานหรือเป็น คุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลและมีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และในปี ค.ศ. 1994 Gary Hamel & Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ในหนังสือเล่มนี้เขาได้นำเสนอแนวคิด ที่สำคัญ คือ Core Competencies (ขีดความสามารถหลัก) บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในธุรกิจจะต้องมี ด้านเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานนั้น ๆ และระดับของขีด ความสามารถจึงจะสามารถทำงานดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร (ขจรศักดิ์ ศิริมัย และคณะ, 2554) ทำให้นักวิชาการได้เริ่มให้ความสนใจที่จะนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนา บุคลากรในองค์กรของตน และในปี ค.ศ. 1982 คำว่า “การพัฒนาขีดความสามารถ (สมรรถนะ)” ก็เริ่มมีการใช้ ในแวดวงธุรกิจ และในปี ค.ศ. 1994 เป็นต้นมา แนวคิดนี้ได้มีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

ต่อมาทั้งหน่วยงานของรัฐและทางธุรกิจในประเทศไทยได้เริ่มนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการพิจารณา รับบุคคลเข้าทำงาน โดยเห็นว่า บุคคลที่จะรับเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งจะต้องมีพื้นฐานทักษะความรู้และ ความสามารถที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการนำแนวคิดดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยได้มีการริเริ่มโดยไทยธนาคาร เครือปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และชินคอร์ป (พสุ เดชะรินทร์, 2546) และต่อมาแพร่ขยายมาสู่วงราชการ มีการตื่นตัวและเริ่มมีการนำมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหาร ระดับสูงโดยใช้หลักสมรรถนะและกำหนดสมรรถนะต้นแบบเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับเยาวชน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

ความหมายของขีดความสามารถ

จากที่มาของแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า “ขีดความสามารถ” เป็นแนวคิดของการพัฒนาบุคคลที่เน้น การพัฒนาแบบองค์รวมที่มุ่งเน้นการพัฒนามิใช่แค่ความรู้ของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึง ค่านิยม

ความเชื่อ และทัศนคติ ที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ของสถาบันเป็นที่ตั้ง เหมือนเช่นศาสตร์ทั่วไป ความหมายของขีดความสามารถค่อนข้างหลากหลาย ตามพจนานุกรม ขีดความสามารถหรือสมรรถนะในเชิงจิตวิทยามีความหมายเกี่ยวกับความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายที่หลากหลายทั้งในแง่ของความรู้ พฤติกรรม ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคล ที่ผลักดันให้บุคคลดังกล่าวสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

นักวิชาการไทย เช่น เตชะ เตชะวัฒนไพศาล (2543) ให้ความหมาย “ขีดความสามารถ” ว่าเป็นทักษะความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรม (Skills, Knowledge & Attributes) ของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง เช่น ข้อมูล ความรู้ พฤติกรรม และคุณลักษณะเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ขณะที่ ดุจดาว ดวงเด่น (2540) กล่าวว่า “ขีดความสามารถ” เป็นคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งต่าง ๆ ที่คาดหวังไว้ประสบความสำเร็จ ในขณะที่ ปิยสุตา ชัยยะวรา (2545) กล่าวว่า “ขีดความสามารถ” เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล อันได้แก่ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่บุคคลจะต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมาย หรือสูงกว่ามาตรฐานและเป้าหมายของงานที่องค์กรกำหนดไว้ ส่วน พุฒิ เด่นสมพรพันธ์ (2543) กล่าวว่า “ขีดความสามารถ” หมายถึงกลุ่มของคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เป็นผลทำให้บุคคลและองค์การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งสามารถแสดงออกได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ในขณะที่ อานนท์ ศักดิ์วรวิชัย (2547) ได้ให้นิยามของสมรรถนะไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะตัว ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ ที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และ Spencer & Spencer (1993) สรุปว่าสมรรถนะ เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ทำงานดังกล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มความสามารถที่อยู่ในตัวบุคคลและสามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้นให้บรรลุถึงความต้องการงานภายใต้บริบทที่องค์กรเรียกร้องและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

จะเห็นได้ว่า ภายใต้นิยามที่กล่าวมาข้างต้น ขีดความสามารถไม่ได้เกิดจากความรู้แต่อย่างเดียวแต่เป็นความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในงานของบุคคล สะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างฐานของความรู้ ทักษะ วิถีคิด แรงจูงใจ และลักษณะเฉพาะของบุคคล ทำให้งานที่บุคคลนั้นปฏิบัติบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

องค์ประกอบของขีดความสามารถ

McClelland (1973) ได้แบ่ง สมรรถนะบุคคล ตามองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติงานชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง พื้นฐานความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหาร เป็นต้น
3. ทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Concept) ที่สะท้อนออกมาให้เห็นในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและในบริบทต่าง ๆ ซึ่งความเชื่อและค่านิยมดังกล่าวมีผลต่อการเผชิญปัญหาและส่งผลถึงวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคคลดังกล่าว
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่ปรากฏในตัวบุคคลคนนั้นที่อธิบายความเป็นบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ

5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) เป็นแรงขับภายในที่อยู่ในบุคคลแต่ละคนและทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และจะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขวางทางในการบรรลุเป้าหมายของตนที่วางไว้

Spencer & Spencer (1993) ได้อธิบายเพิ่มเติมต่อจาก McClelland ว่า องค์ประกอบโดยรวมดังกล่าวเปรียบได้กับโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) ที่ว่า คุณลักษณะของบุคคลโดย Spencer & Spencer ได้แบ่งองค์ประกอบดังกล่าวโดยรวมเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ คือ ความรู้และทักษะที่บุคคลสามารถพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาด้วยการศึกษาค้นคว้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และฝึกฝนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ แต่ส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกตได้ยาก ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล รวมทั้งแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลต้องพัฒนาด้วยตนเอง ยากต่อองค์การที่ต้องการพัฒนา

จากองค์ประกอบของขีดความสามารถที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงลำดับขั้นของการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เปรียบได้กับ Model ของ Iceberg ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่มองเห็น อยู่ในรูปของความรู้และการปฏิบัติ (ซึ่งครูส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในส่วนนี้เท่านั้น) และส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่มองไม่เห็น อยู่ในรูปของแรงจูงใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพ ซึ่งนักวิชาการเห็นว่า เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ขีดความสามารถที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

อย่างทีกล่าวมาข้างต้น แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถ เริ่มนำมาใช้ในการพัฒนาคนในวงการธุรกิจ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1982 และแพร่หลายอย่างกว้างขวางในปี ค.ศ. 1994 และเข้ามาในประเทศไทยราวปี ค.ศ. 2005 ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมุ่งที่จะพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเกิดผล โดยสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เห็นความสามารถของตนเองและเกิดความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเงื่อนไขทางสังคม (Spady, 1977)

เมื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการจัดการศึกษาจะเห็นว่า มีแนวคิดที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ การพัฒนาผู้เรียนได้รู้จักตนเองโดยการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนปรารถนาที่จะพัฒนาความสามารถตามศักยภาพของตนเองให้ถึงขีดสุด ซึ่งสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2558 - 2564) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ยั่งยืน สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างเหมาะสมและแข่งขันในเวทีโลกได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Asia Society (2011) ที่มองว่าปัจจัยที่สำคัญต่อการศึกษสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องมียุทธศาสตร์ดังกล่าว เกิดจาก 5 ปัจจัยหลักได้แก่

1. กระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจจากการผลิตเพื่อการบริโภคภายในและส่งออกมาบ้างเป็นเศรษฐกิจของภูมิภาคและการส่งทั่วโลก
2. การเพิ่มขึ้นของประชากรที่มีความหลากหลาย
3. การแข่งขันในระดับนานาชาติ
4. การผันแปรของสิ่งแวดล้อม
5. การเชื่อมโยงถึงกันและการพัฒนาอย่างรวดเร็วของด้านเทคโนโลยี

รายงานวิจัยฉบับดังกล่าวยังเรียกร้องให้นักการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำการทบทวนระบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากต่อการคาดคะเน

การเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว จะต้องพัฒนาผู้เรียนมิใช่มีแต่ความรู้และทักษะพื้นฐานเท่านั้น แต่รวมถึงสมรรถนะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพอีกด้วย ที่ทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่ง Griffin & Care (2015) ได้ระบุขีดความสามารถที่จำเป็นไว้ ดังนี้

1. ขีดความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ เชิงวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา รู้จักตัดสินใจและเรียนรู้ที่จะเรียน

2. ขีดความสามารถในการทำงาน เป็นความสามารถในการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

3. ขีดความสามารถในการใช้เครื่องมือ เป็นความสามารถในการทำความรู้ทั่วไป และการใช้ ICT เพื่อการค้นคว้า

4. ขีดความสามารถในการใช้ชีวิตในโลก มีความเข้าใจความเป็นพลเมือง คุณค่าของชีวิต มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความตระหนักในการรักษาสังแวดล้อม

ในขณะที่ วิจารณ์ พานิช (2555) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ว่า สาระวิชา มีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ในโลกปัจจุบันและในอนาคตจะต้อง เน้นให้ผู้เรียนมีขีดความสามารถในการค้นคว้าด้วยตนเอง สามารถประเมินความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง โดย แบ่งสาระวิชาออกเป็น 2 ประเภท สาระวิชาหลัก ประกอบด้วยภาษาแม่และภาษาสากล ศิลปะ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ และสาระเนื้อหา เช่น สหวิทยาการที่มุ่งเน้นให้ ผู้เรียนสามารถกำหนดกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์ต่อการใช้ชีวิตประจำวันและในอนาคต ซึ่งความสามารถของผู้เรียนดังกล่าว ได้แก่

1. ด้านการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ มีวิจรณ์ญาณ และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล

2. ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี มีความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยเทคโนโลยีด้วยเทคนิคที่หลากหลาย รู้จักบูรณาการความรู้ที่ได้มา และสื่อสารอย่างตรงประเด็น

3. ด้านชีวิตและอาชีพ มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมเชิงพหุสังคม ยอมรับ ความแตกต่างทางความเชื่อ และรู้จักรับผิดชอบต่อสังคม

จากการนำเสนอข้อมูลข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เน้นที่การเสริมสร้างองค์ความรู้ และทักษะเบื้องต้นในการทำงานให้กับผู้เรียน โดยคำนึงความต้องการของโลกปัจจุบันและอนาคตที่กำลังจะมาถึงนี้ โลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยากต่อการคาดคะเน จากการศึกษาที่มาของแนวคิดการจัดการ การศึกษาโดยมีขีดความสามารถเป็นฐานจะเห็นได้ว่า แนวคิดดังกล่าว เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคคล ให้สามารถพัฒนาความสามารถของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ จึงน่าจะศึกษาให้ลึกซึ้งขึ้น และนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการจัดการการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะ ดำเนินชีวิตให้เข้ากับบริบทของโลกปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

การนำแนวคิดการพัฒนาขีดความสามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลากรจะเห็นได้ว่า เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นที่จะ พัฒนาบุคคลให้เกิดความตระหนักที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง และบรรลุถึงผลลัพธ์ที่วางไว้ตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นจริง (Hay-Group, 1996) และซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ (พ.ศ. 2552 - 2561) มุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลกและ การศึกษาของ Asia Society และนักวิชาการเชิงอนาคตเห็นว่า การศึกษาดังเดิมไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการ ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยากต่อการพยากรณ์

ในการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน Sturgis & Patrick (2010) ได้เสนอแนะเบื้องต้นว่า

1. พัฒนาการของผู้เรียนเกิดจากหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติ
2. วัตถุประสงค์ในการเรียนรู้จะต้องชัดเจนและผู้เรียนมีความเข้าใจ
3. ที่สำคัญทั้งครูและผู้เรียนจะต้องช่วยกันวางแผนการประเมินผลที่หลากหลายหลังจากทำการสอนแล้ว

Guskey (2007) เสริมว่า ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถของตนเอง จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะพื้นฐานก่อนที่จะพัฒนาความสามารถสู่มืออาชีพ การที่ครูจะสามารถพัฒนาผู้เรียนในลักษณะดังกล่าวได้ ครูจะต้องรู้จักสังเกตผู้เรียนแต่ละคนอย่างพิถีพิถันว่า การนำความรู้สู่การปฏิบัติเกิดจากผู้เรียนมีความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งนั้น (Danielson, 2007) และเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจุดประสงค์ในการเรียนรู้ที่ครูวางไว้จะต้องมีความเข้าใจตรงกันระหว่างครูกับผู้เรียน และเน้นจุดประสงค์ที่สามารถบรรลุได้ด้วยความสามารถของนักเรียนเอง (Manzano, 2009) อีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการนำแนวคิดนี้ไปใช้ก็คือ การประเมินผล การประเมินผลมีหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ต้องมีการประเมินผลก่อนเรียน
2. ต้องมีการประเมินผลระหว่างเรียน และ
3. มีการประเมินผลหลังจากเรียนแล้ว (King & Carmichael, 2007)

การประเมินผลที่ดีนั้น จะต้องทำอย่างสม่ำเสมอและด้วยวิธีที่หลากหลาย (Sturgis & Patrick, 2010) ในการประเมินผลแต่ละครั้ง ครูจะต้องอธิบายข้อมูลย้อนกลับให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจนและระบุถึงความคาดหวังที่ผู้เรียนควรจะบรรลุในการปฏิบัติดังกล่าว (Danielson, 2007) และเมื่อผู้เรียนได้บรรลุถึงจุดประสงค์เบื้องต้นที่วางไว้แล้ว ครูจะต้องออกแบบการปฏิบัติขั้นก้าวหน้าต่อจากจุดประสงค์เดิมให้สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะของตนอย่างต่อเนื่องจนบรรลุถึงขั้นเชี่ยวชาญ (Wiggins, 1998)

จากการศึกษาที่มาของการจัดการศึกษาโดยใช้ขีดความสามารถเป็นฐานจะเห็นได้ว่า แนวคิดดังกล่าวเป็นการบูรณาการหลักการศึกษาด้านศิลปศาสตร์และการศึกษาเชิงวิชาชีพเข้าด้วยกัน (Tyler, 1976) โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการเห็นผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ซึ่ง Tyler เห็นว่า การนำหลักการดังกล่าวไปใช้หลักสูตรอย่างได้ผล ครูผู้สอนจะต้องเข้าใจพลวัตรของผู้เรียน มีการประเมินและทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ทำให้การเรียนการสอนที่เคยเน้นเชิงเนื้อหาต้องหันไปให้ความสนใจกับผู้เรียนเป็นสำคัญ (Clark, 1976)

ในขณะที่ Hall & Jones (1976) เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าว ครูผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญกับการประเมินผลผู้เรียนทั้งก่อนและหลังการสอน เพื่อประโยชน์ในการนำมาใช้ในการกำหนดความสั้น-ยาว และความลึกของเนื้อหา รวมทั้งหามาตรการในการช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้และฝึกปฏิบัติได้ด้วยตนเอง วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนจึงได้มาจากการทำการประเมินผลก่อนการสอน และนำไปใช้ในการวางแผนการสอนและกำหนดขีดความสามารถที่ผู้เรียนจะต้องบรรลุหลังการสอน (Le et al., 2014) และเมื่อครูผู้สอนเห็นว่า หลังจากทำการประเมินผลหลังการสอนแล้ว ยังพบว่า ผู้เรียนยังไม่สามารถบรรลุขีดความสามารถที่ผู้สอนวางไว้ ครูผู้สอนจะต้องนำข้อบกพร่องดังกล่าว มาออกแบบการเรียนการสอนเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปฝึกปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (Smaldino, Lowther & Russell, 2007) ซึ่งหลักการเรียนการสอนในลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directing Learning) โดยแนวคิดดังกล่าวเห็นว่า ความสามารถของผู้เรียนมีไม่เท่ากัน แต่สามารถเรียนรู้ได้ในเวลาที่ต่างกัน (Hall & Jones, 1976) ในขณะที่ Clark (1976) เสริมว่า การเรียนรู้ในแบบดังกล่าว ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในสิ่งที่ตรงกับความต้องการภายใต้เงื่อนไขของความสนใจและการเสริมแรง ซึ่ง Wiggins & Metighe (2005)

ได้สรุปว่าแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ขีดความสามารถเป็นฐาน ถือว่า เป็นหัวใจของการพัฒนาหลักสูตรที่ทำให้การจัดการศึกษาในแนวทางดังกล่าว ทำให้ผู้เรียนบรรลุถึงขีดความสามารถที่วางไว้ตรงกับความต้องการและความต้องการของผู้เรียน ที่สำคัญสามารถพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของตนเอง จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ขีดความสามารถเป็นฐานจะต้องเริ่มจากการปรับแนวคิดของครูผู้สอนที่ต้องการจะพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดความตระหนักในการพัฒนาศักยภาพของตนเองจนถึงขีดสุดด้วยตนเองโดยการร่วมมือกับครูผู้สอน และบรรลุถึงผลลัพธ์ที่วางไว้ นั่นคือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ ครูจะต้องปรับแนวคิดของตนเองแล้ว ครูจะต้องปรับหลักสูตรโดยเน้นที่การปฏิบัติมากขึ้น ปรับวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และแสวงหาแนวทางการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้และพัฒนาความสามารถได้ด้วยตนเอง

เมื่อบูรณาการแนวคิดและแนวทางที่นำเสนอข้างต้นมาใช้ในการจัดการศึกษา การนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอาจจะนำมาใช้ในเชิงกระบวนการได้ ดังนี้

1. ครูผู้สอนต้องมีความเข้าใจในหลักการของขีดความสามารถอย่างแท้จริงก่อนที่จะออกแบบการเรียนรู้
 2. การออกแบบการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนต้องสอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก
 3. การจัดการเรียนรู้ดังกล่าว จะต้องเป็นลักษณะเป็นขั้นตอน โดยอาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ใหม่มาต่อยอดจากประสบการณ์เดิม
 4. ในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนจะต้องมีเทคนิคในการโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสามารถต่อยอดความรู้ใหม่ โดยให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิม เพื่อให้ตกผลึกทางความรู้
 5. พร้อมกันนี้ ครูผู้สอนจะต้องบันทึกผลการสอนเป็นระยะและเป็นรายบุคคล เพื่อเข้าถึงความรู้และความสามารถของแต่ละคนอย่างแท้จริง และจะต้องออกแบบการเรียนรู้ใหม่ในกรณีที่เห็นว่า ผู้เรียนคนใดไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ในขีดความสามารถที่ครูกำหนด
 6. ส่วนการประเมินผลการเรียนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของผลลัพธ์ที่วางไว้ มิใช่เฉพาะเชิงเนื้อหาเท่านั้น
- ผู้เขียนหวังว่า การนำเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ขีดความสามารถเป็นฐาน จะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของครูผู้สอน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ตามผลลัพธ์ที่วางไว้

สรุป

จะกล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยเน้นขีดความสามารถเป็นฐานเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นจะพัฒนาผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการปฏิบัติสิ่งที่ตนเองเรียนรู้ได้อย่างเชี่ยวชาญ เป็นการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ โดยให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ครูได้แนะนำหรือสร้างประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นและจนถึงขีดสุด

แนวคิดในการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว เหมาะกับยุคปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีด้านการสื่อสารเป็นตัวแปรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างรวดเร็วและยากต่อการคาดเดา ผู้เรียนที่จะสามารถใช้ชีวิตให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องปรับแนวคิดของตนเองให้เหมาะสมยุคสมัยเพื่อจัดการเรียนการสอนบรรลุถึงผลลัพธ์ที่แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติวางไว้ นั่นคือ การพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ และผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต การจัดการเรียนการสอนดังกล่าว จะต้องเป็นลักษณะกระบวนการที่เน้นให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถของตนเองในด้าน

ความคิดทั้งเชิงสร้างสรรค์และวิเคราะห์ รู้จักแก้ไขปัญหามีเหตุผล สื่อสารได้อย่างตรงประเด็น ยอมรับความแตกต่างทางด้านความเชื่อและวัฒนธรรมของผู้อื่น รวมทั้งรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติ และสามารถนำพาประเทศสู่การแข่งขันในระดับเวทีโลกได้ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ขีดความสามารถเป็นฐานจึงเป็นทางเลือกในการจัดการเรียนการสอนปัจจุบัน การจะบรรลุถึงเป้าหมายดังกล่าวได้ จะต้องเริ่มจากการปรับแนวคิดของครูผู้สอนที่ต้องการจะพัฒนาผู้เรียนบนพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ไปจนถึงขีดสุดด้วยตนเองอย่างเป็นขั้นตอน ด้วยความร่วมมือกับครูผู้สอน การปรับเนื้อหาและหลักสูตร ที่เน้นการปฏิบัติและปรับแนวทางการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และที่สำคัญต้องปรับวิธีการประเมินผลที่เน้นการปฏิบัติมากกว่าเนื้อหา และเน้นความสามารถของการปฏิบัติของผู้เรียน มากกว่าความต้องการของครู การประเมินผลนั้นจะต้องทำอย่างเป็นขั้นเป็นตอนและอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลลัพธ์ที่วางไว้เป็นตัวกำหนดแนวทางกระบวนการทั้งสิ้นของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถือว่าเหมาะกับยุคปัจจุบันที่เน้นการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกใบนี้

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ ศิริชัย และคณะ. (2554). *การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- จุฑา ดาวเด่น. (2540). *การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ: กรณีศึกษางานเงินฝาก – บัญชี ธนาคารไทยธนุ จำกัด (มหาชน)*. งานนิพนธ์บริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543). *Competency – Based Human Resources Management*. กรุงเทพฯ: HR Magazine.
- ปิยรัตน์ ชุณหศรี. (2548). *การเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรม กรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือซีเอ็มทีกรุ๊ป*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยสุดา ขัตติยวรา. (2545). *การกำหนดขีดความสามารถของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทย*. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2561*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พุดิ เต็นสมพรพันธ์. (2543). *สมรรถนะเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาสำนักงานสาขาพระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2561, จาก <http://libsearch.nida.ac.th>.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะเรื่องเก่าที่เราหลงทาง. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, 16(64), 57-78.
- Asia society. (2011). *Educating for Global Competence: Preparing Our Youth to Engage the World*. Retrieved November 19, 2017, from www.ccsso.org.
- Block, J. H. (1979). Mastery learning: The current State of the craft. *Educational Leadership*, 36, 157-161.
- Clark, F. W. (1976). Characteristics of the competency-based curriculum. In M. L. Arkava & E. C. Brennen (Eds.), *Competency-based education for social work. Evaluation and curriculum issues* (pp. 22–46). New York, NY: Council on Social Work Education.
- Danielson, C. (2007). *Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching*. (2nd ed.). Alexandria, VA: ASCD.
- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford University Press: Stanford, CT.
- Griffin, P., & Care E. (2015). *Assessment and Teaching of 21st Century Skills. Methods and Approach* (Eds). Springer: Dordrecht.
- Guskey, T. R. (2007). Closing achievement gaps: revisiting Benjamin S. Bloom's "Learning for Mastery". *Journal of Advanced Academics*. doi: 10.4219/jaa-2007-704
- Hall, G. F., & Jones, H. L. (1976). *Competency-based education: A process for the improvement of education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Hay-Group. (1996). *Generic Competency Dictionary for Internal Use*. Millennium Edition.
- King, M. B., & Carmichael, L. D. (2007). Common standards for rigor and relevance in teaching Academic subjects. Retrieved November 19, 2017, from [http://centerforaiw.com/sites/centerforaiw.com/files/Authentic-Instruction Assessment BlueBook.pdf](http://centerforaiw.com/sites/centerforaiw.com/files/Authentic-Instruction%20Assessment%20BlueBook.pdf)
- Le, C., Wolfe, R., & Steinberg, A. (2014). The past and the promise: Today's competency education movement. Students at the Center: *Competency Education Research Series*. Boston, MA: Jobs for the Future.
- Marzano, R. J. (2010). *Formative assessment & standards-based grading*. Bloomington, IN: Marzano Research Laboratory.
- McClelland, David C. (1973) . "Testing for Competence rather than Intelligence." *American Psychologist*. Retrieved December 11, 2005, from www.ei.haygroup.com
- Partnership for 21st Century Skills. (2017). *P21 Framework Definitions*. Retrieved November 18, 2018, from [http://www.p21.org/storage/documents/P21-Framework -Definitions.pdf](http://www.p21.org/storage/documents/P21-Framework-Definitions.pdf).
- Smaldino, S. E., Lowther, D. L., & Russell, J. D. (2007). *Instructional media and technologies for learning*. (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Soares, L. (2012). *A 'Disruptive' Look at Competency-Based Education. How the Innovative Use of Technology Will Transform the College Experience Center*. Retrieved November 20, 2017, from http://cdn.americanprogress.org/wpcontent/uploads/issues/2012/06/pdf/comp_based_education.pdf.

- Spady, W.G. (1977). Competency based education: A bandwagon in search of a definition. *Educational Researcher*, 6(2), 9-15.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Retrieved December 11, 2018, from www.joe.org/joe/1999december/iw4.html.
- Stone, B. (1999). Emotional Intelligence and Core Competencies. *Journal of Extension*, 37(6). Retrieved December 27, 2018, from www.joe.org/joe/1999 December/iw4.html.
- Sturgis, C., & Patrick, S. (2010). *When failure is not an option: Designing competency-based pathways for next generation learning*. Available from ERIC, from Nellie Mae Education Foundation.
- Tyler, R. W. (1976). *Perspectives on American education: Reflections on the past...challenges for the future*. Chicago, IL: Science Research Associates INC.
- Wiggins, G. (1998). *Educative assessment: Designing assessments to inform and improve student performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wiggins, G., & MeTighe, J. (2005). *Understanding by Design*. (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.