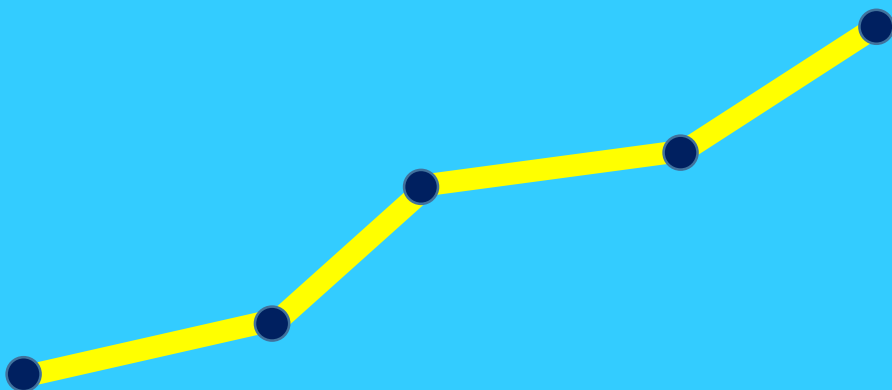


การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ (Authentic competency-based assessment)



รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ
(Authentic competency-based assessment)

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ

(Authentic competency – based assessment)

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

พิมพ์เผยแพร่ออนไลน์ มิถุนายน 2562

แหล่งเผยแพร่

ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้

www.curriculumandlearning.com

พิมพ์ที่

ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้, กรุงเทพมหานคร

หนังสือเล่มนี้ไม่มีลิขสิทธิ์

จัดพิมพ์เพื่อส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปัน

คำนำ

หนังสือ “การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ” เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอดหลัก (Concept) และแนวทางการปฏิบัติ (Guideline) ของการประเมินสมรรถนะผู้เรียนในลักษณะของการประเมินตามสภาพจริงที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้และช่วยทำให้ผู้สอนสามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้มากพอสมควร

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

สารบัญ

1. แนวคิดการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ	1
2. ขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ	2
3. การออกแบบการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ	3
4. ตัวอย่างการออกแบบการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ	5
5. การประเมินอย่างต่อเนื่อง (Ongoing assessment)	17
6. การถอดบทเรียน (Lesson learned) เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน	18
บรรณานุกรม	19

บัญชีแผนภาพ

1 แนวคิดการออกแบบการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ	4
2 กระบวนการนิยามสมรรถนะ	5
3 Competency mapping สมรรถนะการจัดการเรียนรู้	6
4 การสังเคราะห์ประเด็นย่อยๆ ไปสู่การกำหนดตัวชี้วัด	7
5 การสังเคราะห์ key concept เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม	8
6 วงจรการประเมินอย่างต่อเนื่อง	17

การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ (Authentic competency – based assessment)

1. แนวคิดการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ

Key concept คำสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการศึกษาหนังสือเล่มนี้

สามัคติยะ (Competence) หมายถึง ทักษะ ความสามารถของบุคคล ที่นำความรู้ ความเข้าใจ มาแสดงออกหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ถึงระดับ มาตรฐานที่กำหนด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ ถึงความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่มีอยู่ อย่างเชี่ยวชาญ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)

การประเมิน (Assessment) หมายถึง กระบวนการรวบรวมและ สังเคราะห์ข้อมูลในรูปของตัวบ่งชี้ หรือการจัดกลุ่มข้อมูล เพื่อการประเมินคุณภาพ และมาตรฐานหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง บางครั้งอาจจะไม่ได้กำหนดเกณฑ์ประเมิน ไว้ล่วงหน้า (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)

การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) การประเมิน การเรียนรู้ของผู้เรียน จากพฤติกรรม กระบวนการทำงาน ผลงาน ในบริบทของการ จัดการเรียนรู้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)

การประเมินอิงสมรรถนะ (Competency-based assessment)

หมายถึง การรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลตามตัวบ่งชี้เพื่อประเมินความสามารถของผู้เรียนตามมาตรฐานที่กำหนด

ความหมายของการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ

การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ หมายถึง การประเมินทักษะความสามารถของผู้เรียน ที่นำความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งทัศนคติ มาแสดงออกหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามระดับมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้วิธีการประเมินและแหล่งข้อมูลสำหรับประเมินอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่ประเมิน มุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา (assessment for improvement)

การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ ช่วยทำให้ผู้สอน ผู้บริหาร ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีสารสนเทศเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามที่มาตรฐานหลักสูตรกำหนด

2. ขั้นตอนการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ

1. ผู้เรียนประเมินสมรรถนะของตนเอง เป็นการสร้างการรับรู้สมรรถนะตนเองของผู้เรียน เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในสำหรับการมุ่งมั่นพยายามพัฒนาสมรรถนะของตนเองในอนาคต อีกทั้งเป็นการกระตุ้นทักษะการกำหนดเป้าหมายของตนเอง (self - direction)

2. ผู้สอนประเมินสมรรถนะของผู้เรียน เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของผู้เรียนที่มีอยู่ในปัจจุบันโดยผู้สอน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล (based line data) สำหรับการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะต่อไป

3. **ร่วมกันกำหนดเป้าหมายสมรรถนะ** เป็นการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในลักษณะของการเสริมพลังสมรรถนะ (competency empowerment) ของผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการกำหนดเป้าหมายสมรรถนะที่ต้องการบรรลุ ผู้สอนให้คำชี้แนะแนวทางการกำหนดเป้าหมายให้กับผู้เรียน

4. **ร่วมกันพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายสมรรถนะ** เป็นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นการบูรณาการไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ (competency – based learning) ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นพยายามและกระตือรือร้นในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ผู้สอนมีบทบาทเป็นโค้ช

5. **ประเมินความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง** เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าทางสมรรถนะของผู้เรียน ตามแนวทางการประเมินตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ตอบสนองความต้องการธรรมชาติของผู้เรียน และระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในปัจจุบัน

3. การออกแบบการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ

การออกแบบการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดสมรรถนะ (ประเมินสมรรถนะอะไร)

เป็นการกำหนดสมรรถนะที่ต้องการประเมิน

2. นิยามสมรรถนะ (สมรรถนะที่ต้องการประเมินคืออะไร)

เป็นการกำหนดความหมายของสมรรถนะที่ต้องการประเมิน

3. กำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะ (มีตัวบ่งชี้สำคัญอะไรบ้าง)

เป็นการกำหนดว่าต้องประเมินอะไรบ้างตามสมรรถนะที่กำหนด

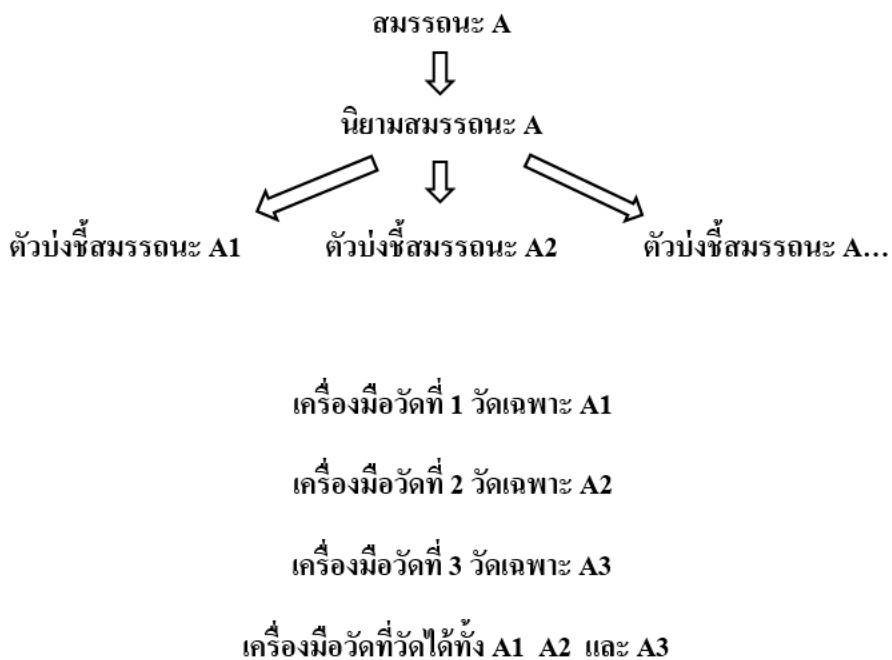
4. กำหนดวิธีการประเมิน (ประเมินได้ด้วยวิธีการใด)

เป็นการกำหนดวิธีการประเมินตัวบ่งชี้สมรรถนะ

5. สร้างเครื่องมือประเมิน (เครื่องมือเป็นอย่างไร)

เป็นการสร้างเครื่องมือประเมินตามตัวชี้วัดที่ต้องการประเมิน

การออกแบบการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะแสดงแนวคิด
ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 1 แนวคิดการออกแบบการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ

4. ตัวอย่างการออกแบบการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ 4 ขั้นตอน กรณีศึกษาการประเมิน *สมรรถนะการจัดการเรียนรู้*

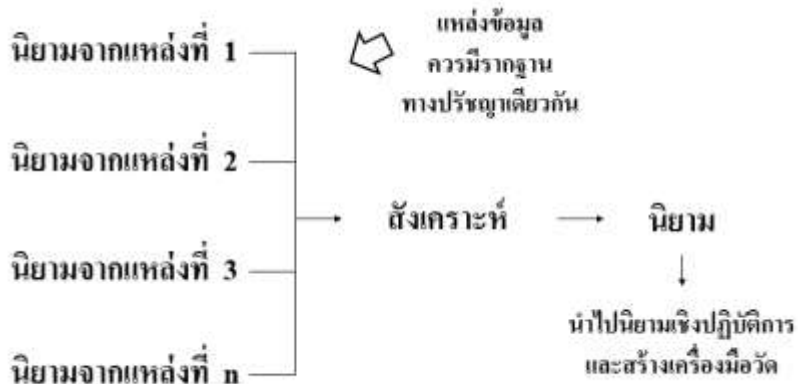
ขั้นที่ 1

กำหนดสมรรถนะที่ต้องการประเมิน คือ *การจัดการเรียนรู้*

ขั้นที่ 2

นิยามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางสำคัญคือ การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการประเมิน การจัดกลุ่มประเด็นย่อยของสิ่งใดๆ เข้าด้วยกันเป็นองค์ประกอบต่างๆ ที่ภายในองค์ประกอบเดียวกันมีความเหมือนกัน และระหว่างองค์ประกอบมีความต่างกัน การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามการบูรณาการคำสำคัญ (Keywords) จากการใช้ความหมายของคำใดๆ แล้วกำหนดเป็นนิยาม (ความหมาย) เพื่อใช้ในการประเมิน

การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยาม แสดงแผนภาพประกอบการทำความเข้าใจได้ดังนี้



แผนภาพ 2 กระบวนการนิยามสมรรถนะ

Competency mapping เครื่องมือช่วยการนิยามสมรรถนะ

แผนภาพแสดงสมรรถนะของผู้เรียนสะท้อนให้เห็นสมรรถนะย่อยด้านต่างๆ ที่สามารถสังเคราะห์ไปสู่สมรรถนะของการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ

ตัวอย่าง Competency mapping สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้



แผนภาพ 3 Competency mapping สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

การนิยามปฏิบัติการ (Operational Definition)

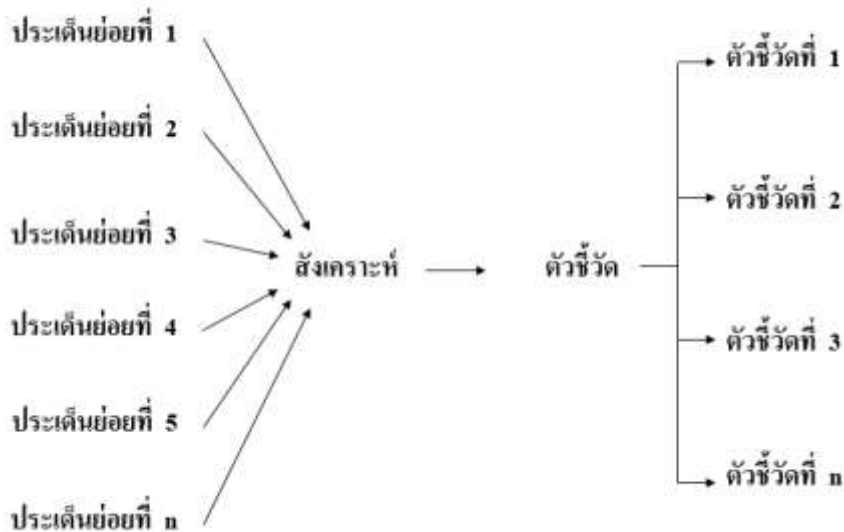
การสร้างเครื่องมือวัดสิ่งที่ต้องทำ คือ การนิยามปฏิบัติการซึ่งการนิยามปฏิบัติการมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความคิดรวบยอดหลักของสิ่งที่ต้องการวัด 2) พฤติกรรมที่แสดงออกตามสถานการณ์หรือเงื่อนไข 3) วิธีการวัด

ตัวอย่างนิยามสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ทักษะของผู้เรียนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมิน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประเมินได้จากการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ และการสังเกตพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ตามหัวข้อที่นักศึกษาสนใจ

ขั้นที่ 3

กำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับนิยามสมรรถนะและ competency mapping โดยที่ตัวบ่งชี้ต่างๆ จะถูกสังเคราะห์มาจากข้อมูลที่หลากหลายหรือประเด็นย่อยต่างๆ ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 4 การสังเคราะห์ประเด็นย่อยๆ ไปสู่การกำหนดตัวชี้วัด

การสังเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายเพื่อกำหนดตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมสำหรับการนำไปประเมินสมรรถนะ เป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่ง ที่จะทำให้ได้ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่ตอบสนองสมรรถนะที่ต้องการประเมินได้อย่างแท้จริง และ**ไม่ทำให้ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมมีจำนวนมากเกินความจำเป็น** จนเป็นภาระในการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ **การสังเคราะห์ key concept** เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมจากข้อมูลที่หลากหลาย แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 5 การสังเคราะห์ key concept เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม

ตัวอย่างการกำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

การวิเคราะห์ผู้เรียน มีตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม 2 รายการดังนี้

- 1) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย
- 2) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียน

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม 2 รายการดังนี้

- 3) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
- 4) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม 2 รายการดังนี้

- 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้
- 6) แสดงบทบาท coaching และ facilitator

การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม 2 รายการดังนี้

- 7) ประเมินผู้เรียนตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้
- 8) ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีระหว่างการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 4

กำหนดวิธีการประเมิน

การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ สามารถใช้วิธีการประเมินได้อย่างหลากหลายตอบสนองธรรมชาติของตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. การประเมินจากการปฏิบัติในสภาพจริงควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้
2. การประเมินที่คำนึงถึงรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ
3. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน ต้องสามารถยอมรับได้ทั้งผู้เรียน ผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งการประเมินแบบมีส่วนร่วมระหว่างเพื่อน ผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง
4. การประเมินตนเองจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองด้านทักษะการเรียนรู้ คุณภาพของผลงาน
5. วิธีการประเมินอาจเลือกใช้วิธีการดังต่อไปนี้
 - 5.1 การสังเกตแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง
 - 5.2 การสัมภาษณ์
 - 5.3 การรายงานตนเอง
 - 5.4 การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง
 - 5.5 การใช้แบบประเมินการปฏิบัติจริง
 - 5.6 การประเมินโดยใช้แฟ้มผลงาน
 - 5.7 การทดสอบภาคปฏิบัติ

ตัวอย่างการกำหนดวิธีการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

การวิเคราะห์ผู้เรียน มีตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม 2 รายการดังนี้

- 1) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย
- 2) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียน

ใช้วิธีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ + การสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม 2 รายการดังนี้

- 3) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด
- 4) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้

ใช้วิธีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม 2 รายการดังนี้

- 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้
- 6) แสดงบทบาท coaching และ facilitator

ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม 2 รายการดังนี้

- 7) ประเมินผู้เรียนตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้
- 8) ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีระหว่างการจัดการเรียนรู้

ใช้วิธีการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ + การสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

ขั้นที่ 5

สร้างเครื่องมือประเมิน

การสร้างเครื่องมือประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลโดยทั่วไป ซึ่งเครื่องมือที่สร้างจะมีความหลากหลายและสอดคล้องกับวิธีการประเมินที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 4

- แบบสังเกต (มีโครงสร้าง / ไม่มีโครงสร้าง)
- แบบสัมภาษณ์ (มีโครงสร้าง / ไม่มีโครงสร้าง)
- แบบรายงานตนเอง
- แบบประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง (ครู เพื่อน ชุมชน)
- แบบประเมินแฟ้มพัฒนางาน
- แบบประเมินชิ้นงานต่างๆ
- แบบทดสอบภาคปฏิบัติ
- เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics)

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในประเมิน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ด้านที่ 1 การวิเคราะห์ผู้เรียน (ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ + การสังเกตพฤติกรรม
การจัดการเรียนรู้)

คำชี้แจง ให้ผู้สอนประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน โดย
ใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดให้ แล้วเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการ
ประเมินให้ครบถ้วน

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ผลการประเมิน ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน		รวม คะแนน
		ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มีความหลากหลาย	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับระดับ พัฒนาการทางสติปัญญา ของผู้เรียน	

เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน

- | | | |
|-------------|-------|---|
| ให้ 1 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด |
| ให้ 2 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับคำแนะนำ |
| ให้ 3 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องด้วยตนเอง |
| ให้ 4 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องและมีความตั้งใจในการปฏิบัติ |
| ให้ 5 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้อง มีความตั้งใจในการปฏิบัติ
และพยายามพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น |

ด้านที่ 2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้)

คำชี้แจง ให้ผู้สอนประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดให้ แล้วเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินให้ครบถ้วน

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ผลการประเมินด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้		รวมคะแนน
		กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้	

เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

- | | | |
|-------------|-------|--|
| ให้ 1 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด |
| ให้ 2 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับคำแนะนำ |
| ให้ 3 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องด้วยตนเอง |
| ให้ 4 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องและมีความตั้งใจในการปฏิบัติ |
| ให้ 5 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้อง มีความตั้งใจในการปฏิบัติ และพยายามพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น |

ด้านที่ 3 การจัดการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ (สังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้)

คำชี้แจง ให้ผู้สอนประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการจัดการการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดให้ แล้วเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินให้ครบถ้วน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ผลการประเมิน ด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้		รวม คะแนน
		จัดการกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับ แผนการจัดการเรียนรู้	แสดงบทบาท coaching และ facilitator	

เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

- | | | |
|-------------|-------|---|
| ให้ 1 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด |
| ให้ 2 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับคำแนะนำ |
| ให้ 3 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องด้วยตนเอง |
| ให้ 4 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องและมีความตั้งใจในการปฏิบัติ |
| ให้ 5 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้อง มีความตั้งใจในการปฏิบัติ
และพยายามพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น |

ด้านที่ 4 การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (สังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้)

คำชี้แจง ให้ผู้สอนประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดให้ แล้วเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมินให้ครบถ้วน

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ผลการประเมิน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้		รวม คะแนน
		ประเมินผู้เรียน ตรงตามจุดประสงค์ การเรียนรู้	ประเมินและให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่ผู้เรียนทันที ระหว่างการจัดการเรียนรู้	

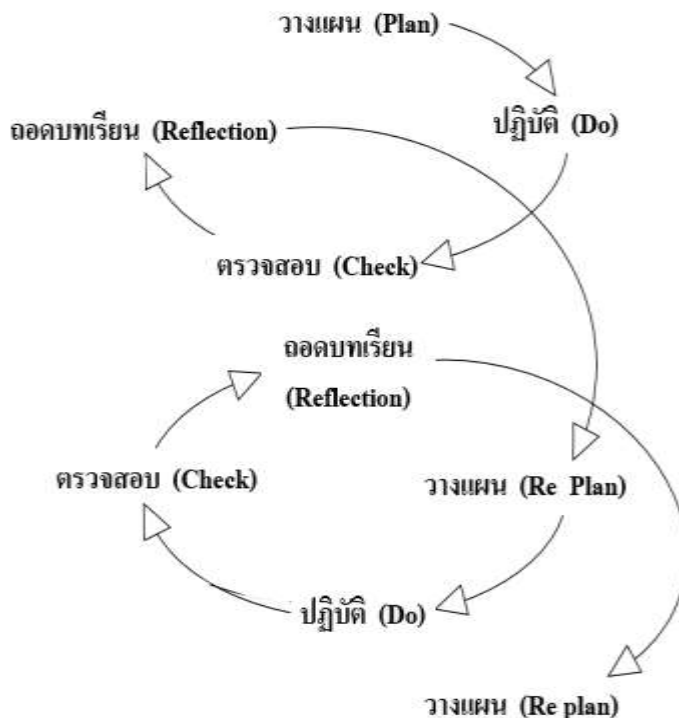
เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

- | | | |
|-------------|-------|---|
| ให้ 1 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด |
| ให้ 2 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อได้รับคำแนะนำ |
| ให้ 3 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องด้วยตนเอง |
| ให้ 4 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้องและมีความตั้งใจในการปฏิบัติ |
| ให้ 5 คะแนน | เมื่อ | ปฏิบัติได้ถูกต้อง มีความตั้งใจในการปฏิบัติ
และพยายามพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น |

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนนมีหลายชนิดหลายลักษณะ สามารถออกแบบให้สอดคล้องกับสภาพบริบทการจัดการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม

5. การประเมินอย่างต่อเนื่อง (Ongoing assessment)

จากการที่การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ มีแนวคิดหลักคือ มุ่งประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ไม่เน้นการประเมินเพื่อตัดสินว่าผู้เรียน มีสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ดังนั้นจึงต้องประเมินอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ ไปด้วยกับการจัดการเรียนรู้ปกติ ไม่แยกการประเมินออกจากการจัดการเรียนรู้ และนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสูงขึ้น โดยที่การประเมินอย่างต่อเนื่องมีลักษณะเป็นวงจรที่ต่อเนื่องกัน 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการถอดบทเรียน (Lesson learned) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 6 วงจรการประเมินอย่างต่อเนื่อง

6. การถอดบทเรียน (Lesson learned) เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน

การถอดบทเรียน หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติหรือการทำกิจกรรมเพื่อการจัดการความรู้ เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเป็นระบบต่อคณะทำงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว เป็นการกระตุ้นให้คณะทำงานเกิดความตื่นตัวและมีความรู้สึกผูกพัน (involve) อยู่กับงานที่ทำให้ช่วยให้มีสติรู้ตัวและมีปัญญารู้คิดในการปรับปรุงและพัฒนางาน

การถอดบทเรียนมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. ต้องตอบโจทย์ว่าการถอดบทเรียนอะไร เพื่ออะไร
2. ใครคือบุคคลที่จะถอดบทเรียน การถอดบทเรียนของคนอื่นหรือการถอดบทเรียนตัวเอง
3. วิธีการถอดบทเรียนควรเลือกวิธีการให้เหมาะสม
4. บทเรียนที่ดี (Best Practice) อาจจะมีประเด็นที่คล้ายกันแต่แตกต่างกันบริบท การหาบทเรียนที่ดีถือว่าได้ความรู้ที่มีคุณค่า มีพลัง
5. สุนทรียสนทนา (Dialogue) จะเป็นกลไกสำคัญในการถอดบทเรียนที่มากกว่าการตั้งคำถาม
6. บทเรียนมิใช่ความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงตามนัยของการตั้งสมมติฐานการวิจัย อะไรที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้นเป็นปัจจัยก่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างไร สิ่งนี้คือบทเรียน

การถอดบทเรียนผลการประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ ช่วยทำให้ผู้สอนทราบว่า มีปัจจัยอะไรที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการของสมรรถนะ จากนั้นผู้สอนนำปัจจัยเหล่านั้นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยใดที่ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการของสมรรถนะ ผู้สอนนำปัจจัยนั้นออกจากการจัดการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- มารุต พัฒผล. (2561). การพัฒนารูปแบบการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา. วารสาร *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(3), กันยายน-ธันวาคม, 3413-3432.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2562). *การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2561). *ขอบฟ้าใหม่แห่งการเรียนรู้สู่การสร้างสรรคือนาคต*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- Colby, R. (2017). *Competency – based Education: A New Architecture for K-12 Schooling*. MA: Harvard Education Press.
- Goodyear, T. (2016). *Competency-Based Education and Assessment: The Excelsior Experience*. NY: Excelsior College.

การประเมินตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ
มุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
(assessment for improvement)

