



## การจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ COMPETENCY-BASED EDUCATION: CBE

รณิชัย สวัสดิ์

Rontichai Sawat

รัตนะ บัวสนธ์

Rattana Buosonte

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University

E-mail : rontichais63@nu.ac.th

Received August 2, 2021; Revised September 15, 2021; Accepted April 25, 2022

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ (Competency-Based Education: CBE) ซึ่งเป็นการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Centered) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจความถนัดและก้าวหน้าไปตามความสามารถของตน โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงานการแก้ปัญหาและการดำรงชีวิต สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะกระบวนการ เจตคติ โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถดำเนินการโดยผ่านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูต้องจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่อิงสมรรถนะ อย่างไรก็ตาม ความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้อาจไม่ช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการทำงาน หากผู้เรียนนั้นขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ตนมีในการปฏิบัติงาน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การขาดความสามารถเชิงสมรรถนะ ดังนั้น ความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่บุคคลได้เรียนรู้จะยังไม่ใช่สมรรถนะ จนกว่าบุคคลนั้นจะได้แสดงพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่มีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง

**คำสำคัญ:** การจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ, ฐานสมรรถนะ, การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

### Abstract

The aim of this article is to study Competency-Based Education (CBE) as Learner Centered instruction which supports learning based on learner' interests and aptitude, and develops learners' advance abilities to reach the goal of core competency for learning, working, solving problem and living. The important competency for learners is a trait included with Knowledge (K), Process(P), and Attitude (A), and all of components could be proceeded through the instruction, lesson plan and competency assessments.



However, learners will lack the abilities as their competency if they do not afford three useful practical elements. Therefore, the certain competency commonly means the behavior reveals abilities to use Knowledge (K), Process(P), and Attitude (A) for the real situation successfully.

However, the knowledge, skills, and attitudes learned by learners may not help them succeed at work if the learners lack the ability to apply their knowledge, skills and attitudes in their work, in other words, they lack performance ability Therefore, the knowledge, skills, and attitudes that a person learns are not competent until the person demonstrates the ability to apply such knowledge, skills, and attitudes to work or to solve problems in different situations until success at a certain level.

**Keywords:** Competency-Based Education, Competency-Based, Learner Centered

## บทนำ

โลกปัจจุบันและอนาคตที่มีความเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก บุคคลมีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักสำคัญที่ต้องใช้ในการใช้ชีวิตการเรียน การทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สมรรถนะดังกล่าวสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ดีผ่านหลักสูตรฐานสมรรถนะในปัจจุบันในหลายประเทศจึงมีการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะมาใช้ เนื่องจากหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต

สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ทักษะเจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่งสมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะเจตคติคุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานคนทุกคนมีศักยภาพ (Potential) ภายในซึ่งเป็นความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ศักยภาพด้านใดด้านหนึ่งแฝงอยู่แล้วแต่อาจยังไม่ได้แสดงออกให้เห็นจนกว่าจะได้รับการกระตุ้นหรือได้รับการศึกษาหรือเรียนรู้ที่เหมาะสมกับภาวะแฝงนั้นและเมื่อศักยภาพนั้นปรากฏออกมาหากได้รับการส่งเสริมต่อไปก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในด้านนั้นสูงขึ้น ดังนั้นการได้เรียนรู้สาระความรู้และได้รับการฝึกทักษะหรือกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งการได้รับการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหล่านั้นสามารถช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถเพิ่มสูงขึ้นได้

การที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสามารถทำได้โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งครูต้องออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานสมรรถนะและจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะอย่างเป็นลำดับเป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอนพร้อมกับการออกแบบการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่อิงสมรรถนะโดยครูทำการทดสอบพฤติกรรมปฏิบัติ (Performance Assessment) ของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด (Performance Criteria) ให้ครอบคลุมทั้งความรู้



ทักษะกระบวนการ เจตคติจนบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่มีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ

### ความเป็นมาของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ระบบฐานสมรรถนะมี 2 ระบบหลักได้แก่ระบบของอังกฤษหรือสหราชอาณาจักรและระบบของสหรัฐอเมริกาโดยแต่ละระบบมีฐานแนวคิดและคุณลักษณะเฉพาะของตนเองซึ่งทั้ง 2 ระบบไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและเมื่อได้ทำความเข้าใจทั้งสองระบบก็จะสามารถนำส่วนที่ดีที่สุดมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในบริบทที่ต้องการได้ในที่สุด

หลักสูตรฐานสมรรถนะเริ่มใช้มาตั้งแต่ปี 1970 ในประเทศสหรัฐอเมริกานิยมใช้ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม(Competency-Based Training) เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษเกาหลี ออสเตรเลียเพื่อควบคุมคุณภาพของบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการแข่งขันกับนานาชาติ เช่น ประเทศออสเตรเลียมี The National Training Board เป็นผู้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะระดับชาติ (National Competency Standards) ให้นโยบายและแนวทางการดำเนินงานฝึกอบรมโดยคาดหวังสิ่ง ที่ผู้เข้าอบรมจะสามารถปฏิบัติได้ (Performance) เมื่อจบหลักสูตรเช่นการฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เช่น ด้านอาหารการโรงแรมท่องเที่ยวของ TAFE ประเทศออสเตรเลียก็จัดการ ฝึกอบรมแบบ Competency-Based Training in English Language Teaching และได้ปรับปรุง พัฒนามาตรฐานสมรรถนะของอาชีพต่าง ๆ จนถึงปัจจุบันรวมถึงการเทียบความรู้และประสบการณ์

ปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในหลายประเทศได้นำแนวทางการฝึกอบรมแบบฐาน สมรรถนะ (Competency-Based Training) มาใช้กับการจัดหลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum) ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากผู้กำหนด นโยบายและผู้นำด้านหลักสูตรของประเทศต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

### ลักษณะสำคัญของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1) กำหนดผลการเรียนรู้อย่างชัดเจนว่าผู้เรียนสามารถทำอะไรได้เมื่อจบหลักสูตร (Course Outcomes/Performance Outcomes)

2) ใช้มาตรฐานสมรรถนะเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรกำหนดเนื้อหาวางแผนการจัดการ เรียนการสอนและการประเมินผลทำให้การเรียนการสอนเชื่อมโยงกับการประเมินผลและการรับรอง คุณวุฒิ

3) มีเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) เพื่อใช้ในการประเมินผลผู้เรียนที่แน่นอน มาตรฐานสมรรถนะเป็นข้อกำหนดความรู้และทักษะและนำความรู้และทักษะนั้น ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงานโดยปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนในหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะจึงมีกรอบมาตรฐานสมรรถนะ เป็นตัวกำหนดความรู้และทักษะที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติภาระงาน/กิจกรรมต่าง ๆ ได้เมื่อ เรียนจบหลักสูตรและสามารถวัดและประเมินผลได้ตามเกณฑ์การปฏิบัติที่กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) คือผลการเรียนรู้ซึ่งคาดหวังให้ผู้รับการอบรมหรือผู้เรียนสามารถทำได้เมื่อ



เรียนจบหน่วยดังนั้นการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในหน่วยสมรรถนะนี้ต้องกำหนดจุดประสงค์การปฏิบัติ (Performance Objective) หรือจุดประสงค์การเรียนรู้โดยให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและการประเมินผลต้องสอดคล้องกับเกณฑ์การปฏิบัติจึงจะเกิดการเรียนการสอนและการประเมินผลแบบฐานสมรรถนะ เพราะใช้สมรรถนะเป็นตัวกำหนดตั้งแต่การจัดการเรียนการสอนจนถึงการประเมินผลซึ่งการประเมินผลสามารถใช้รูปแบบที่หลากหลายได้แก่การสังเกต (Observation) การสาธิตและตั้งคำถาม (Demonstration and Questioning) แบบทดสอบและข้อสอบอัตนัย (Pen and Paper Test and Essays) ซึ่งใช้ประเมินด้านความรู้การสอบปากเปล่า (Oral Test) การทำโครงการ (Projects) สถานการณ์จำลอง (Simulations) แฟ้มผลงาน (Portfolios) การประเมินผลโดยการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Based Assessment) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นเครื่องมือในการสร้างแบบทดสอบและบันทึกผลได้ (สุจิตรา ปทุมลังการ, 2562)

### แนวคิดการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ

การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ หมายถึง การวางแผนการสอนของหลักสูตรรายวิชาที่เกิดจากการศึกษา และกำหนดแนวทางและวิธีการตั้งก่อนการสอนขณะดำเนินการสอนและหลังการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะด้านความรู้ทักษะและเจตคติที่สอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชาสมรรถนะรายวิชา ส่งผลให้ผู้เรียนที่ได้ผ่านการเรียนจบหลักสูตรรายวิชานั้นแล้วสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของจุดประสงค์รายวิชาและสมรรถนะรายวิชา องค์ประกอบของการจัดทำแผนการสอนฐานสมรรถนะแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบซึ่งจัดเป็นลำดับขั้นดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

1) ชั้นศึกษาและจัดเตรียมทรัพยากรพื้นฐานการวางแผนด้วยการเริ่มต้นจากการศึกษาวิเคราะห์ตลอดจนจัดเตรียมทรัพยากรนับเป็นองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมากภารกิจที่จะต้องทำในขั้นตอนนี้ดังนี้

- 1.1) ศึกษาหลักสูตรวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หัวเรื่อง ตลอดจนขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนดอย่างคร่าว ๆ ในหลักสูตร
- 1.2) สืบค้นและวินิจฉัยผู้เรียน
- 1.3) สืบค้นทรัพยากรอื่น ๆ เช่น งบประมาณสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนเช่นอุปกรณ์สาธิตอุปกรณ์ช่วยสอน เป็นต้น
- 1.4) สืบค้นสถานะแวดล้อมตลอดจนความรู้ความสามารถของผู้สอนที่จะต้องนำมาใช้ในการพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อไป

2) ชั้นกำหนดแนวทางและวิธีการหลังจากศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นได้แล้วก็จะนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดวิธีการสอนและสื่อการเรียนการสอนภารกิจที่จะต้องกระทำในขั้นตอนนี้มีดังนี้

- 2.1) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
- 2.2) กำหนดวิธีนำเข้าสู่บทเรียนและการสร้างแรงจูงใจ
- 2.3) กำหนดวิธีสอนในแต่ละขอบเขตเนื้อหาและวัตถุประสงค์



2.4) กำหนดสื่อการเรียนการสอนพร้อมกับการจัดเตรียมสื่อที่จำเป็นไว้ให้พร้อม

2.5) กำหนดเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน

กำหนดวิธีการประเมินผลผู้เรียนตลอดจนเลือกและสร้างเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสม  
เช่นใบงานแบบทดสอบ เป็นต้น

3) ขั้นตอนนกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการนำสิ่งที่ได้ศึกษาจัดเตรียมไว้มาใช้ในขั้นตอนนี้  
จะต้องพยายามใช้วิธีการที่จัดเตรียมไว้ผู้สอนจะต้องใช้ความรู้และทักษะในการนำการเรียนให้สำเร็จผล  
ตามเป้าหมายและวิธีการ

4) ขั้นการประเมินผลเป็นขั้นของการตรวจสอบผลว่า ปฏิบัติการที่ผ่านมาเป็นอย่างไร ผู้เรียน  
เข้าใจมากน้อยเพียงใด การเตรียมการในขั้นนี้จะต้องวางแผนไว้ล่วงหน้าเมื่อถึงขั้นตอนนี้จะเป็นขั้นของ  
การนำสิ่งที่เตรียมมาใช้แล้วเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในทันทีซึ่งก็จะป้อนข้อมูล  
กลับไปยังผู้เรียน เพื่อปรับความรู้ความเข้าใจให้เป็นไปตามเป้าหมายจากองค์ประกอบของการจัดระบบ  
ในการวางแผนการสอนดังกล่าวจะเป็นแนวทางพัฒนาเพื่อกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ฐาน  
สมรรถนะให้เป็นระบบโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1) ศึกษาหลักสูตรวัตถุประสงค์ทั่วไปตลอดจนขอบเขตเนื้อหา

4.2) ศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับตัวผู้เรียน

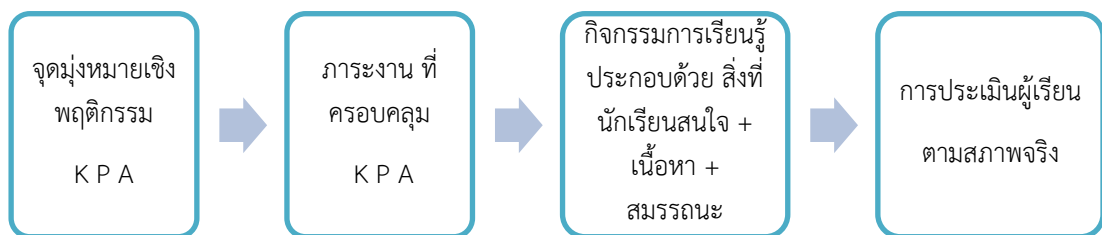
4.3) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

4.4) เลือกวิธีการสอนตลอดจนสื่อการเรียนการสอน

4.5) ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน

4.6) ประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียน

4.7) ศึกษาข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีสอนในครั้งต่อไป ผู้สอนจะต้องมีการวางแผน  
ไว้ในทุกขั้นตอนอย่างละเอียดล่วงหน้าเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในบทเรียนได้มากที่สุดและในการ  
ดำเนินการจัดการเรียนการสอนจะสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมกับบริบทของ  
ผู้เรียนและสภาพแวดล้อม โดยผู้สอนจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นก่อนการ  
สอนขณะดำเนินการสอนและประเมินผลความก้าวหน้าเป็นลำดับสุดท้าย



แผนภาพที่ 1 แผนการจัดการจัดการเรียนการสอน

### การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

การวัดและประเมินผลสมรรถนะของผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ  
การศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพิจารณาว่าผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ตาม



จุดประสงค์สมรรถนะที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดซึ่งมีรูปแบบและวัตถุประสงค์แตกต่างกันไปโดยการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้เป็นกลวิธีในการวัดผลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้และมีความมั่นใจในการประเมินตนเองและผู้เรียนอื่น (Self-Assessment และ Peer-Assessment) เพื่อความเข้าใจในสมรรถนะของตนได้ลุ่มลึกยิ่งขึ้นอีกทั้งสามารถกำหนดแนวในการพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้จึงไม่ใช่เพียงแต่การให้คุณค่าของผลสัมฤทธิ์เท่านั้นแต่เป็นขั้นตอนแรกในการนำไปสู่การเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

แนวโน้มของการประเมินผลการเรียนรู้จะอยู่บนพื้นฐานของวิธีการ (สุวิมล ว่องวานิช, 2546) ต่อไปนี้

1) รายวิชาเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ควรใช้การประเมินที่ใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นฐาน (Performance-Based Assessment) โดยเน้นการให้ผู้เรียนประยุกต์ความรู้ทักษะและบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนในสภาพที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ

2) การประเมินจะอิงข้อมูลเชิงคุณภาพหลักฐานที่ใช้มีความหลากหลายและสิ่งที่ถูกประเมินเป็นพหุมติเช่นความรู้ทักษะความคิดสร้างสรรค์คุณธรรมจิตสำนึกต่อสังคม

3) การประเมินต้องอิงกับบริบทของท้องถิ่น

4) การประเมินต้องวัดผ่านพฤติกรรมผลงานที่เกิดขึ้นจากการเรียนวิชาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ดังนั้น การประเมินจึงต้องยึดหลักการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้เรียนในแต่ละช่วงเวลายุ่งเน้นการประเมินเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นจริงที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมและพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องชัดเจนตรวจสอบได้อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสภาพความเป็นจริงได้การวัดและประเมิน Competency แบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ 3 กลุ่ม (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2554) คือ

1) Tests of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบการเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุดหรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหายไปแล้วจะเป็นรูปใดแบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can Do) ภายใต้งานของการทำงานตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไกและแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2) Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้วแต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคมพฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3) Self-Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อความสนใจแบบทดสอบบุคลิกภาพแบบสอบถามแบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์ อาจเป็นการผสมกันระหว่าง Behavior Observations และ Self-Reports



เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ ในขณะที่เดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ได้

เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังนั้นการวัดหรือประเมินที่สอดคล้องที่สุดคือ การสังเกตพฤติกรรม ซึ่งการสังเกตพฤติกรรมนั้นมีสมมุติฐาน 2 ประการ ที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมให้มีความถูกต้อง กล่าวคือ 1) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา 2) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้ นั่นผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของข้าราชการโดยผู้บังคับบัญชาจะทำความเข้าใจกับความหมายและระดับของสมรรถนะที่จะประเมิน และประเมินว่าพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ๆ ของข้าราชการผู้นั้นสอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่ระดับใดโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องหมั่นสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ถูกประเมินไว้เป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นหลักฐานยืนยันในกรณีที่ถูกประเมินไม่เห็นด้วยกับระดับสมรรถนะที่ได้รับการประเมินการวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบากจึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1) ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ทักษะหรือความสามารถอะไรเคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2) ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะคือ

2.1) ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2) ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องานแต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงานเช่นการมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

3) ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

4) ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) เป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ในศูนย์นี้

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา (360 Degree Feedback) หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ โดยการตรวจสอบสมรรถนะจะตรวจสอบว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ และมีข้อสังเกตดังนี้

1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้อธิบายได้

2) สามารถลอกเลียนแบบได้

3) มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร

4) เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์



#### 5) เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

ทางเลือกของการประเมินสมรรถนะหากไม่ประเมินสมรรถนะด้วยการสังเกตจะสามารถประเมินด้วยวิธีใดได้บ้าง ทางเลือกคือการจำแนกพฤติกรรมในแต่ละระดับสมรรถนะออกเป็นข้อ ๆ แล้วให้ผู้บังคับบัญชาตอบว่าข้าราชการที่ถูกประเมินมีพฤติกรรมแบบนั้น น้อย ปานกลาง หรือมาก ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้แบบประเมินมีความยาวมากขึ้น นอกจากนั้นอาจมีความยุ่งยากในการวิเคราะห์คะแนน และมีค่าใช้จ่ายในการจ้างออกแบบเพิ่มขึ้น ที่สำคัญไม่ว่าจะประเมินแบบใดถ้าผู้ประเมินไม่ได้ประเมินอย่างตรงไปตรงมาผลการประเมินก็จะไม่เที่ยงตรงอยู่ดี

การประเมินผลแบบฐานสมรรถนะไม่ได้ดีไปกว่าหรือแตกต่างไปจากวิธีการประเมินแบบเดิม (Traditional Assessment) หรือแบบอื่น ๆ เพียงแต่การประเมินแบบฐานสมรรถนะให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่กำหนด ในการฝึกอบรมหรือศึกษาทางวิชาชีพการประเมินผลที่เน้นการปฏิบัติ (Performance-Based Assessment) เน้นที่กระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติซึ่งมักจะประเมินทักษะ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562) คือ

- 1) ทักษะตามภาระงาน (Task Skills) ความสามารถในการปฏิบัติภาระงานแต่ละชิ้น
- 2) ทักษะการจัดการ (Task Management Skills) ความสามารถในการจัดการกับภาระงานและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติภายใต้งานนั้น ๆ
- 3) ทักษะในคาดการณ์อุปสรรคปัญหาที่อาจเกิดขึ้น (Contingency Skills) การประเมินทักษะใช้ได้ดีโดยกำหนดสถานการณ์จำลอง
- 4) ทักษะตามบทบาทและงานที่รับผิดชอบและสภาพแวดล้อม (Job/Role Environment) รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นการประเมินยึดหลักการเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้เรียนมุ่งเน้นการประเมินเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นจริงที่จะส่งผลต่อพฤติกรรม และพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องชัดเจนตรวจสอบได้ อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสภาพความเป็นจริงได้

### วิธีการประเมินผลแบบฐานสมรรถนะ

วิธีการประเมินผลแบบฐานสมรรถนะเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ครูจะต้องคำนึงและเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งสามารถทำได้หลากหลายวิธี ดังนี้

1) เน้นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) และมีการประเมินให้ความสำคัญกับการประเมินแบบย่อย (Formative Assessment) อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามดูความก้าวหน้าวินิจฉัยจุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียนให้ข้อมูลย้อนกลับและเป็นการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอนไปด้วยในขณะเดียวกันต้องมีการสอบสรุป (Summative Assessment) เพื่อวัดและตัดสินกระบวนการเรียนรู้ (The End of Learning Process) ตอนเรียนจบรายวิชา

2) ใช้การอิงเกณฑ์ (Criterion Referenced) วัดความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาใช้ศักยภาพตามความสามารถโดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับผู้อื่น และตัดสินแบบอิงกลุ่ม





3) ประเมินสมรรถนะที่สำคัญก่อน (Crucial Outcomes) เพราะผลการเรียนรู้/การปฏิบัติของทุกสมรรถนะมีความสำคัญไม่เท่ากัน บางสมรรถนะอาจมีความสำคัญกว่าอีกสมรรถนะหนึ่งที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องกำหนดขอบเขตในการเรียนรู้และการประเมินผล

4) บูรณาการสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันไม่ประเมินแยกตามหน่วยสมรรถนะหรือหน่วยสมรรถนะย่อยออกจากกัน แม้ว่ากรอบมาตรฐานสมรรถนะจะกำหนดแยกเป็นหน่วยสมรรถนะย่อยและตัวบ่งชี้ไม่ได้หมายความว่าผู้สอนจะต้องสอนหรือประเมินผลแยกแต่ละสมรรถนะ เพราะในการจัดเนื้อหาการสอนแต่ละหน่วยอาจต้องเกี่ยวข้องกับสมรรถนะต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกัน

ในการวัดและประเมินหลักสูตรรายวิชาฐานสมรรถนะตามสภาพจริงจำเป็นต้องใช้เทคนิค/วิธีการที่ใช้ในการประเมินตามสภาพจริงเพื่อสังเกตการกระทำรวมถึงการแสดงออกหลาย ๆ ด้านของผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริงทั้งในและนอกห้องเรียนดังที่ (สำนักงานสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินโดยสังเขปดังนี้

1) การสังเกตเป็นวิธีที่ดีมากวิธีหนึ่งในการเก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านการใช้ความคิดการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านอารมณ์ความรู้สึกและลักษณะนิสัยสามารถทำได้ทุกเวลาทุกสถานที่ทั้งในห้องเรียนนอกห้องเรียน หรือในสถานการณ์อื่นนอกโรงเรียนเครื่องมืออื่น ๆ ที่ใช้ประกอบการสังเกตได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบบันทึกระเบียบสะสม เป็นต้น

2) การสัมภาษณ์เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ใช้เก็บข้อมูลพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้ดี เช่น ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก กระบวนการขั้นตอนในการทำงาน วิธีแก้ปัญหา ฯลฯ อาจใช้ประกอบการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มั่นใจมากยิ่งขึ้น

3) การตรวจงานเป็นการวัดและประเมินผลที่เน้นการนำผลการประเมินไปใช้ทันทีใน 2 ลักษณะ คือ เพื่อการช่วยเหลือผู้เรียน และเพื่อปรับปรุงการสอนของครู จึงเป็นการประเมินที่ควรดำเนินการตลอดเวลา เช่น การตรวจแบบฝึกหัดผลงานภาคปฏิบัติโครงการ/โครงการต่าง ๆ เป็นต้น งานเหล่านี้ควรมีลักษณะที่ครูสามารถประเมินพฤติกรรมระดับสูงของผู้เรียนได้ เช่น แบบฝึกหัดที่เน้นการเขียนตอบเรียบเรียงสร้างสรรค์ (ไม่ใช่แบบฝึกหัดที่เลียนแบบข้อสอบเลือกตอบซึ่งมักประเมินได้เพียงความรู้ ความจำ) งานโครงการโครงการที่เน้นความคิดขั้นสูงในการวางแผนจัดการดำเนินการและแก้ปัญหาสิ่งที่ควรประเมินควบคู่ไปด้วยเสมอในการตรวจงาน (ทั้งงานเขียนตอบ และปฏิบัติ) คือ ลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน

4) การรายงานตนเองเป็นวิธีการให้เขียนบรรยายหรือตอบคำถามสั้น ๆ หรือตอบแบบสอบถามที่ครูสร้างขึ้นเพื่อสะท้อนถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งความรู้ความเข้าใจวิธีคิดวิธีทำงานความพอใจในผลงานความต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5) การใช้บันทึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนผลงานผู้เรียนโดยเฉพาะความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากเพื่อนครูโดยประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลจากเพื่อนผู้เรียนโดยจัดชั่วโมงสนทนาวิพากษ์ผลงาน (ผู้เรียนต้องได้รับคำแนะนำมาก่อนเกี่ยวกับหลักการวิวิวิจารณ์เพื่อการสร้างสรรค์) จากผู้ปกครองโดยจดหมาย/สารสัมพันธ์ที่ครูหรือโรงเรียนกับผู้ปกครองมีถึงกันโดยตลอดเวลา



6) การใช้ข้อสอบแบบเน้นการปฏิบัติจริงในกรณีที่ต้องการใช้แบบทดสอบควรใช้แบบทดสอบภาคปฏิบัติที่เน้นการปฏิบัติจริงซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

6.1) ปัญหาต้องมีความหมายต่อผู้เรียนและมีความสำคัญเพียงพอที่จะแสดงถึงภูมิความรู้ของผู้เรียนในระดับชั้นนั้น ๆ

6.2) เป็นปัญหาที่เลียนแบบสภาพจริงในชีวิตของผู้เรียน

6.3) แบบสอบต้องครอบคลุมทั้งความสามารถและเนื้อหาตามหลักสูตร

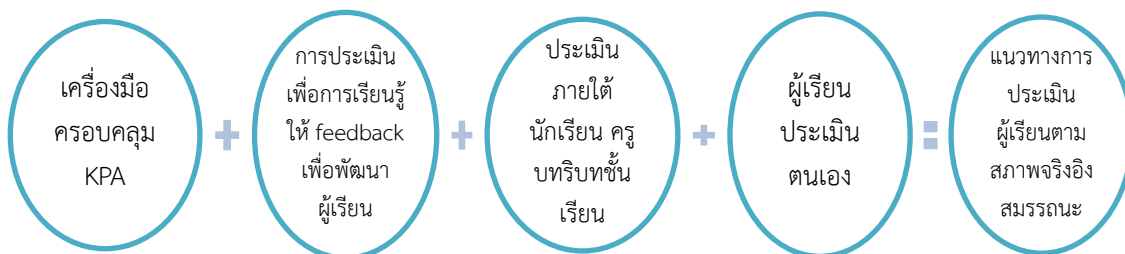
6.4) ผู้เรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถความคิดหลาย ๆ ด้านมาผสมผสานและแสดงวิธีคิดได้เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

6.5) ควรมีคำตอบถูกได้หลายคำตอบและมีวิธีการหาคำตอบได้หลายวิธี

6.6) มีเกณฑ์การให้คะแนนตามความสมบูรณ์ของคำตอบอย่างชัดเจน

7) การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงานแฟ้มสะสมงานหมายถึงสิ่งที่ใช้สะสมงานของผู้เรียนอย่างมีจุดประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือหลาย ๆ เรื่องการสะสมนั้นผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกเนื้อหาเกณฑ์การเลือกเกณฑ์การตัดสินความสามารถ/คุณสมบัติหลักฐานการสะท้อนตนเอง

สรุปได้ว่า วิธีการประเมินผลแบบฐานสมรรถนะตามสภาพจริงจำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายที่ใช้ในการประเมินตามสภาพจริงเพื่อสังเกตการกระทำรวมถึงการแสดงผลออกหลาย ๆ ด้านของผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริง



แผนภาพที่ 2 แนวทางการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริงอิงสมรรถนะ

## การประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ในชั้นเรียน

รูปแบบของการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ในชั้นเรียนสามารถทำได้ในรูปแบบของการทำกิจกรรมในลักษณะภาระงาน (Task) และการถามคำถามผู้เรียนอย่างเป็นธรรมชาติซึ่งไม่ใช่การทดสอบ อาจจัดในรูปแบบการพูดคุยกับผู้เรียนหรือการตัดสินใจบางอย่าง เพื่อสะท้อนข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเมื่อสิ้นสุดบทเรียน ครูต้องประเมินว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรเพิ่มเติมโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) อธิบายวัตถุประสงค์ของการเรียนและประโยชน์ของการเรียน 2) ตรวจสอบความเข้าใจวัตถุประสงค์ของผู้เรียน 3) อธิบายสิ่งที่ผู้เรียนต้องทำและจำเป็นต้องส่ง 4) แนะนำเกณฑ์การประเมินและตรวจสอบความเข้าใจ 5) ให้โอกาสผู้เรียนได้ใช้เกณฑ์การประเมินและตรวจสอบความเข้าใจ 6) ให้คำแนะนำและการสนับสนุนการเรียนของแต่ละบุคคลและให้คำพูดแนะนำ 7) ให้โอกาสผู้เรียนได้รับการประเมินจากผู้เรียนอื่น 8) ให้โอกาสผู้เรียนได้ประเมินตนเอง 9) ครูเป็นผู้นำ



ในการประเมินผลงานผู้เรียน 10) ครูให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียน และ 11) ให้ออกาสผู้เรียนได้พัฒนาตนเองจากข้อมูลย้อนกลับ

การประเมินผลเป็นการรวบรวมหลักฐานผลการเรียนรู้ว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าถึงเกณฑ์หรือระดับที่กำหนดในมาตรฐานหรือตามผลการเรียนรู้ที่กำหนดในหน่วยสมรรถนะสมรรถนะย่อยและตัวชี้วัดเพื่อตัดสินว่าผู้เรียนสำเร็จตามสมรรถนะที่กำหนดหรือไม่การประเมินผลการจัดหลักสูตรแบบฐานสมรรถนะควรทำควบคู่กับการเรียนการสอนโดยวัดทั้งความรู้ทักษะและการนำไปประยุกต์ใช้

**ตัวอย่าง** การวัดและประเมินผลสมรรถนะของผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้นสามารถสรุปได้ ดังนี้

ระดับชั้น ป. 1-2 ไม่ประเมินผลตามตัวชี้วัดแต่เน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment For Learning: AFL) ที่ช่วยวินิจฉัยกระบวนการวิธีการเรียนรู้และให้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงวิธีการเรียนรู้และการทำงานของผู้เรียนโดยการประเมินจะให้ความสำคัญกับการประเมินแบบย่อย (Formative Assessment) อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามดูความก้าวหน้าวินิจฉัยจุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียนให้ข้อมูลย้อนกลับและเป็นการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอนไปด้วย

ผู้เรียนเป็นผู้จัดทำบันทึกการเรียนรู้ของตนเองผู้สอนเป็นผู้จัดทำสมุดรายงานผลการเรียนรู้ (สมุดพกเดิม) โดยจัดทำเป็นรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ผู้สอนทำการวิเคราะห์และบันทึกร่องรอยของการแสดงให้เห็นถึงการใช้สมรรถนะของผู้เรียนในเหตุการณ์ที่ถูกกำหนดขึ้นหรือเป็นเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ

เมื่อจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีการทดสอบระดับชาติ (National Test) จัดสอบโดยสำนักทดสอบทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการซึ่งจะทดสอบใน 2 ด้านคือ 1) ด้านภาษาไทย และ 2) ด้านคณิตศาสตร์ รวมถึงมีการประเมินสมรรถนะต่าง ๆ แบบสรุปรวม (Summative Assessment) เพื่อวัดและตัดสินกระบวนการเรียนรู้โดยอาจใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายได้แก่การสังเกตรายการประเมิน (Checklist) การสาธิตและตั้งคำถามแบบทดสอบและข้อสอบอัตนัย (Pen and Paper Test and Essays) ซึ่งใช้ประเมินด้านความรู้การสอบปากเปล่า การทำโครงการสถานการณ์จำลองแฟ้มสะสมผลงานการประเมินผล โดยการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Based Assessment) เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบทดสอบและบันทึกผลได้

ระดับสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (เทื่อน ทองแก้ว, 2550) คือ

ก) แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัยกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (Behavioral Indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ 1) ระดับเริ่มต้น (Beginner) 2) ระดับมีความรู้บ้าง (Novice) 3) ระดับมีความรู้ปานกลาง (Intermediate) 4) ระดับมีความรู้สูง (Advance) และ 5) ระดับเชี่ยวชาญ (Expert)

ข) แบบไม่กำหนดเป็นสเกลเป็นสมรรถนะพฤติกรรมเชิงความรู้สึหรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ความตรงต่อเวลา เป็นต้น



ระดับขั้นของสมรรถนะ (อาภรณ์ ใจเที่ยง, 2551) กำหนดดังนี้

1. ชั้นความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นเริ่มต้นหรือเป็นขั้นพื้นฐาน (Basic Level)
2. ชั้นทักษะ (Skill) เป็นขั้นประสบการณ์ (Experience Level)
3. ชั้นเชี่ยวชาญ (Expert Level)

กล่าวโดยสรุประดับสมรรถนะ เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะไว้เป็นระดับ โดยครูสามารถออกแบบได้ตามความเหมาะสมได้ตามระดับขั้นของผู้เรียน

### ตัวอย่างการมีสมรรถนะ

**ตัวอย่างที่ 1** เมื่อโรงเรียนต้องจัดงานที่ต้องเชิญแขกมาทั้งสิ้น 200 คนคุณครูให้ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ช่วยวางแผนในการจัดโต๊ะว่าควรจัดจำนวนเท่าไรให้ผู้เรียนได้อภิปรายร่วมกันมีฝ่ายหนึ่งเสนอให้จัดน้อยกว่า 200 เพราะโดยส่วนใหญ่แขกที่มางานย่อมน้อยกว่าจำนวนที่เชิญเสมอ เพราะอาจมีแขกบางคนซึ่งติดธุระไม่มาในวันงาน อีกฝ่ายก็ค้านว่าควรจัดโต๊ะให้ครบตามจำนวนที่เชิญเหลือดีกว่าขาด อีกฝ่ายค้านว่าการเหลือที่นั่งเอาไว้เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ ทั้งปริมาณอาหาร ปริมาณโต๊ะ และเก้าอี้ น้องแจนเสนอให้ใช้ฟังก์ชันของโปรแกรม EXCEL ที่ได้เรียนมาในการคำนวณหาจำนวนของที่นั่งที่จะจัดให้มีความเสี่ยงต่อแขกที่นั่งน้อยที่สุด ทุกคนเห็นด้วยเพราะเป็นวิธีที่มีเหตุผลรองรับ ไม่ได้ใช้เพียงความรู้สึกในการแก้ปัญหา

น้องแจนมีสมรรถนะคณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวันเพราะแก้ปัญหาของโรงเรียนโดยใช้ความรู้ทางคณิตศาสตร์ที่เรียนเชื่อมโยงกับปัญหาที่ตนเองพบในชีวิตจริงได้อย่างมีเหตุผลตามวัย

**ตัวอย่างที่ 2** ในช่วงเวลาที่เกิดพายุปากีสร์ สายสุดาซึ่งเป็นคณะกรรมการผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมในตำบลได้เรียนรู้เรื่องการทำงานร่วมกันและฝึกฝนเรื่องการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้รวบรวมเพื่อน ๆ 10 คนช่วยเจ้าหน้าที่ในการดูแลเด็ก ๆ และคนแก่ในศูนย์อพยพ สายสุดาเป็นผู้ประสานงานและแบ่งหน้าที่ให้เพื่อน ๆ ทำตามความถนัด ทั้งการจัดหาอาหาร การจัดยาดูแลผู้เจ็บป่วย และให้กำลังใจแก่ผู้ที่เป็นห่วงกังวลเกี่ยวกับทรัพย์สินที่เสียหาย ยามใดที่งานมีปัญหาสายสุดาและเพื่อน ๆ จะระดมความคิดหาวิธีแก้ปัญหา อีกทั้งให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานนี้ให้สำเร็จโดยมีสายสุดาเป็นผู้ประสานงาน ซึ่งทำให้เด็ก ๆ คนแก่ และทุกคนในศูนย์อพยพมีสุขภาพกายใจที่ดีพร้อมรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป

สายสุดาและเพื่อน ๆ มีสมรรถนะการทำงานแบบรวมพลังเป็นทีม เพราะมีทักษะในการทำงานร่วมกันและปฏิบัติตามบทบาทเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในส่วนสายสุดานั้นมีสมรรถนะการเป็นผู้นำและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม สามารถประสานและนำกลุ่มแม่บ้านให้ปฏิบัติงานได้โดยนำความสามารถของสมาชิกแต่ละคนมาใช้เพื่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จากตัวอย่างแสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้มีสมรรถนะซึ่งคงไม่มีใครปฏิเสธว่าเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์และหากวิเคราะห์เจาะลึกลงไปอีกจะเห็นได้ว่าผู้ที่มีสมรรถนะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นมีคุณสมบัติร่วมที่เหมือนกันคือ สามารถทำงาน/กิจกรรมได้สำเร็จหากวิเคราะห์ว่าทำได้สำเร็จเพราะอะไรคำตอบก็คือ

1) มีความรู้และนำความรู้มาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เช่นสายสุดาและเพื่อนมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันในครั้งนี้



2) มีทักษะเช่นสายสุตาและเพื่อนมีทักษะในการทำงานร่วมกันทั้งการวางแผนจัดบทบาทหน้าที่และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

3) มีเจตคติแรงจูงใจและคุณลักษณะที่ส่งเสริมพฤติกรรมกระทำใ้บรรลุผลเช่นสายสุตาและเพื่อนมีความมุ่งมั่นมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จแม้จะมีปัญหาขึ้นก็ไม่ย่อท้อตั้งนั้นสมรรถนะจึงเป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่ปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จโดยใช้ความรู้ทักษะเจตคติ/คุณลักษณะที่ตนมีอยู่หรือสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตนมาประยุกต์ใช้ในงานหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จนประสบความสำเร็จ

### สรุป

การจัดการศึกษาฐานสมรรถนะมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการเรียนการสอน ตามวัตถุประสงค์ การเรียนรู้เชิงสมรรถนะที่สังเกตเห็นได้ และวัดได้เป็นการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ความรู้ ทักษะที่แท้จริงและใช้เวลาในการเรียนรู้ โดยการคิดและการลงมือทำด้วยตนเองของผู้เรียน และพัฒนา ก้าวหน้าไปเป็นลำดับแต่ความสามารถของตนเองผ่านกระบวนการวัดและการประเมินฐานสมรรถนะ ซึ่งจะเน้นการวัดผลการเรียนรู้จากพฤติกรรมลงมือทำหรือการปฏิบัติที่สามารถแสดงออกถึงสมรรถนะตามที่กำหนด สอดคล้องกับ (คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา, 2562) กล่าวว่า การจัดการสอนฐานสมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่างๆที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่างๆจนประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งสมรรถนะแสดงออก ทางพฤติกรรม การปฏิบัติที่วัดได้และประเมินได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่จะช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานนอกจากนี้ (ทิตานา แชมณี, 2562) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนสาเหตุหลักของปัญหาผู้เรียนด้อยคุณภาพ คือ การที่คุณภาพของผู้เรียนตกต่ำทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ก็เนื่องมาจากหลักสูตรเน้นความรู้ เนื้อหาจำนวนมาก ครูยังไม่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีคุณภาพ และยังขาดการจัดประสบการณ์ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ได้เรียนรู้แล้ว ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้การทำงาน การปฏิบัติตน การใช้ชีวิต และการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอันแสดงถึงความด้อยคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นการสอนเพื่อให้เกิดสมรรถนะอย่างแท้จริงผู้เรียนต้องเกิด ความรู้ ทักษะ เจตคติ และจะได้แสดงพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่มีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง

### องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ (Competency-Based Education: CBE) สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ตามแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ของการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ  
(Competency-Based Education: CBE)

จากแผนภาพที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ของการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะโดยเริ่มต้นจากหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นตัวกำหนดทิศทางสามารถปรับให้เข้ากับบริบทและความต้องการของผู้เรียน มีมาตรฐานสมรรถนะและจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะที่จัดไว้อย่างเป็นลำดับ เป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอน ครูมีเป้าหมายที่จะช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนทำอะไรได้ ในระดับที่กำหนด ครูจะต้องวิเคราะห์ว่าผู้เรียนจำเป็นต้องรู้อะไร จึงจะช่วยให้ทำสิ่งนั้นได้ ซึ่งเอื้อให้มีการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์และลดสาระการเรียนรู้ที่ไม่จำเป็น ผู้เรียนต้องได้รับความรู้และฝึกใช้ความรู้ในการทำรวมทั้งพัฒนาคุณลักษณะที่ควรจะต้องมีในการทำสิ่งนั้น ให้ประสบผลสำเร็จได้ในระดับที่กำหนด เชื่อมโยงไปยังการจัดการเรียนการสอนสมรรถนะครูต้องจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการคิด การปฏิบัติการลงมือทำการได้รับข้อมูลย้อนกลับ การปรับปรุง พัฒนา และได้รับการส่งเสริมให้นำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ได้เรียนรู้ ไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิดสมรรถนะในระดับที่ต้องการ โดยผู้เรียนแต่ละคนอาจจะใช้เวลาในการเรียนรู้มากน้อยแตกต่างกันได้ กระบวนการสุดท้ายคือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ การวัดสมรรถนะเป็นการช่วยให้เห็นความสามารถที่เป็นองค์รวมของผู้เรียนโดยครูทำการทดสอบพฤติกรรมปฏิบัติ (Performance Assessment) ของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด (Performance Criteria) ซึ่งจะเน้นการประเมินองค์รวมของสมรรถนะด้วยเครื่องมือประเมินตามความเหมาะสม และประเมินเมื่อผู้เรียนพร้อมที่จะรับการประเมิน หากประเมินผ่าน ผู้เรียนจะสามารถก้าวสู่จุดประสงค์การเรียนรู้ขั้นต่อไปได้หากยังไม่ผ่าน ผู้เรียนจะได้รับการสอนซ่อมเสริมจนกระทั่งบรรลุผล ผู้เรียนแต่ละคนจะก้าวหน้าไปตามความสามารถของตน อาจก้าวหน้าไปได้เร็วในบางสาระ และอาจไปได้ช้าในบางสาระตามความถนัดของตนหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยทั่วไปมี



หลักการและลักษณะสำคัญดังกล่าว แต่ในประเทศต่าง ๆ การกำหนดสมรรถนะ และการออกแบบหลักสูตรอาจมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งมักเป็นไปตามความต้องการ บริบท และลักษณะเฉพาะของแต่ละประเทศ

เด็กไทยส่วนใหญ่ในปัจจุบันได้รับความรู้จำนวนมาก แต่ยังไม่สามารถใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อชีวิตได้เท่าที่ควร รวมทั้งยังขาดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน และอนาคตทำให้มีขีดความสามารถต่ำในการแข่งขันกับนานาชาติ ซึ่งจะกระทบต่อความอยู่รอดและความอยู่ดีของประชาชนและประเทศชาติ สิ่งที่มีความจำเป็น ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้แก่เด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติ ได้มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในการช่วยกันพัฒนาผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ให้เป็นผู้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ทนต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก

### เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *เรื่อน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. สืบค้น 13 สิงหาคม 2563. จาก <http://competency.rmutp.ac.th/.doc>.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *คู่มือการนำกรอบสมรรถนะหลักของผู้เรียน ระดับชั้นประถมศึกษาไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ทศนา แคมมณี. (2562). *หลักสูตรฐานสมรรถนะกับบทบาทของศึกษานิเทศก์แนวใหม่*. สืบค้น 1 กันยายน 2564. จาก <https://sites.google.com/a/hi-supervisory5.net/npt2/>.
- เทือน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). *“การประเมินการปฏิบัติงาน” ในการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2560). *การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. นนทบุรี:21 เซ็นจูรี่.
- สุจิตรา ปทุมลังการ. (2562). *ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ*. สืบค้น20 กรกฎาคม 2563. จาก <http://www.atsn.ac.th/images/Upload/file/CBCApplications.pdf>.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง .(2551). *หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.