



การสร้างเครื่องมือวัด ทักษะพิสัย

โดย อาจารย์กนกวรรณ จันจัน และอาจารย์พิมพ์วิไล พรหมงาม

สถาบันพัฒนาบุคลากรการbin มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

to be
inspired is great,
to

inspire

is

incredible

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ยึดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

(Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF : HEd)

- I. Ethics and Moral
 - II. Knowledge
 - III. Cognitive Skills
 - IV. Interpersonal Skills and Responsibility
 - V. Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills
- 

หลักการสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

- มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตในแต่ละคุณวุฒิ/ปริญญาของสาขาวิชาต่าง ๆ
- เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตและสื่อสารให้สังคมได้เข้าใจและมั่นใจในกระบวนการผลิตบัณฑิต
- มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบัน อุดมศึกษาทุกแห่งของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและ เทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

TQF	Bloom's Taxonomy	วิธีการวัดและประเมินผล
ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral)	Affective Domain	การสังเกต
ด้านความรู้ (Knowledge)	Cognitive Domain	การทดสอบ
ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills)	Cognitive Domain	การทดสอบ
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility)	Affective Domain	การสังเกต
ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills)	Cognitive Domain & Psychomotor Domain	การทดสอบและการประเมินการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดทักษะพิสัย

1 Simpson's Process

- ✓ การรับรู้
- ✓ การเตรียมความพร้อม
- ✓ การตอบสนองภายใต้การควบคุม
- ✓ การให้ลงมือกระทำจนกระทำตัวเอง
- ✓ การกระทำอย่างชำนาญ
- ✓ การปรับปรุงและประยุกต์ใช้
- ✓ การคิดริเริ่ม

2 Harrow's Model

- ✓ การเลียนแบบ
- ✓ การลงมือทำตามคำสั่ง
- ✓ การกระทำอย่างถูกต้องอย่างสมบูรณ์
- ✓ การแสดงออก
- ✓ การกระทำอย่างเป็นธรรมชาติ

3 Davies's Instructional Model

- ✓ การสาธิตหรือ การกระทำ
- ✓ การสาธิตและให้ปฏิบัติทักษะย่อย
- ✓ การให้ปฏิบัติย่อย
- ✓ การให้เทคนิควิธีการ
- ✓ การเชื่อมโยงทักษะย่อย ๆ เป็นทักษะที่สมบูรณ์

การวัดพฤติกรรมการด้านทักษะพิสัย

?

การวัดพฤติกรรมการด้านทักษะพิสัย

“เป็นการวัดที่ให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติให้ดู โดย
ใช้ความสามารถทางสมองหรือทางกายหรือทั้งสองอย่างก็ได้
เพื่อให้ผู้สอนได้ตัดสินระดับความสามารถในการปฏิบัติของ
ผู้เรียนว่า มีความถูกต้องในกระบวนการปฏิบัติหรือไม่”

สมพงษ์ พันธุ์รัตน์

การวัดพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย

- 1) สามารถวัดได้ทั้งรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม
- 2) ลักษณะงานที่แตกต่างกันต้องใช้วิธีการวัดหรือกระบวนการที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น วัดทักษะด้านดนตรี ก็จำเป็นต้องใช้วิธีการวัดต่างกัน
- 3) สามารถแบ่งวัดเป็นกระบวนการหรือทักษะย่อย ๆ เช่น การรักษาทางกายภาพบำบัด สามารถวัด ขั้นการตรวจร่างกาย การประมวลผล การสรุปประเด็นปัญหา และการให้การรักษา เป็นต้น
- 4) ลักษณะการวัดแยกได้เป็น 3 ระดับ
 - (1)ระดับพฤติกรรมโดยการสังเกตพฤติกรรมขณะปฏิบัติ
 - (2)ระดับผลลัพธ์ พิจารณาจากผลจากพฤติกรรมย่อยที่ปรากฏซึ่งพิจารณาได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
 - (3)ระดับประสิทธิผล เป็นการวัดผลงานเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายการวัดโดยตรง

หลักการวัดและประเมินผลด้านทักษะพิสัย

- 1) การกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดให้ชัดเจนจะเน้นที่กระบวนการปฏิบัติงาน หรือเน้นที่ผลงานในสัดส่วนอย่างไร
- 2) การกำหนดประเภทเครื่องมือ กรณีที่การปฏิบัติงานนั้นเสี่ยงอันตรายอาจจะสอบข้อเขียนก่อนว่าผู้เรียนมีความรู้ในการปฏิบัติงานนั้น
- 3) การกำหนดวิธีการตรวจคะแนน ในการวัดและประเมินด้านทักษะพิสัยมักมีการใช้ความรู้สี่กอลละความคิดเห็นของผู้ประเมินค่อนข้างสูง จึงควรกำหนดวิธีการตรวจคะแนนอย่างละเอียดเพื่อให้เข้าใจตรงกันและเพิ่มความเป็นปรนัยมากขึ้น
- 4) ยุติธรรม การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและประเมินผล มีทั้งการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงและทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงตรง และทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วย

ขั้นตอนการประเมิน

1) กำหนดจุดประสงค์ มักเขียนเป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เพื่อให้สามารถวัดได้จริง



2) กำหนดงานให้ปฏิบัติ อาจแบ่งเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้



3) กำหนดวิธีดำเนินการอย่างชัดเจน

ขั้นตอนการประเมิน (ต่อ)

4) กำหนดสถานการณ์หรือเงื่อนไขที่ใช้ในการปฏิบัติงาน



5) กำหนดวิธีการวัด สามารถทำได้หลายวิธีเช่น เขียนตอบ (วัดความรู้หรือขั้นตอนการปฏิบัติ) สร้างสถานการณ์จำลองแล้วให้ตอบคำถาม วัดผลงานปฏิบัติจริง



6) กำหนดเครื่องมือวัด

ขั้นตอนการประเมิน (ต่อ)

7) กำหนดเกณฑ์การให้
คะแนน



8) กำหนดวิธีการประเมินผล เช่น อิงเกณฑ์หรืออิงกลุ่ม



9) การสร้างเครื่องมือวัด มีลำดับขั้นตอนดังนี้ (1) วางแผนสร้างเครื่องมือ พิจารณาวัตถุประสงค์การ
สอน (2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือ (3) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (4) สร้างคู่มือการใช้เครื่องมือ



10) ดำเนินการวัด

เครื่องมือวัดด้านทักษะพิสัย

1

การทดสอบ (Testing)

2

การสังเกต

3

แบบสำรวจรายการ
(Checklist)

QA & Testing



การประเมินผลการปฏิบัติ Performance Assessment



การอ่านและใช้แผนที่



การเขียนความเรียง



สถิติการใช้อุปกรณ์



การรวบรวมข้อมูล

ประเภทของการประเมินผลการปฏิบัติ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1 การประเมินโดยใช้สถานการณ์จำลอง (SIMULATED SETTING)



2 การประเมินโดยใช้สถานการณ์จริง (REAL SETTING)



ข้อดีของการประเมินผล การปฏิบัติ

- ใช้เวลาในการสอบมาก เนื่องจากไม่สามารถดำเนินการสอบได้พร้อมกันหลาย ๆ คน เพราะปกติจะสอบทีละคน หรือเป็นกลุ่ม 3-5 คน
 - สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย เนื่องจากการปฏิบัติจริง ต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์
 - หากไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน หรือผู้ตรวจลำเอียง อาจทำให้ขาดความเชื่อถือได้
-

ข้อจำกัดของการ ประเมินผลการปฏิบัติ

- วัดความสามารถในการปฏิบัติได้จริง
 - ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการสอบปฏิบัติ
 - วัดความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ได้เป็นอย่างดี
 - วัดความสามารถในการปฏิบัติอย่างที่ไม่มีความรู้หรือเครื่องมืออื่นทำได้
-

การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment)



Task

1. ภาระงานหรือชิ้นงาน (Task)



2. สภาพแวดล้อมหรือบริบท (Context)



3. เกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criterion)

3. เกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criterion)

3.1 วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ มาตรฐาน และวัตถุประสงค์การเรียนรู้

3.2 ผู้สอนและผู้เรียนคัดเลือกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่วัดภาคปฏิบัติได้

3.3 กำหนดรายละเอียดของงานที่จะต้องปฏิบัติ

3.4 ออกแบบหรือกำหนดรูปแบบการประเมิน อาจทำแผนผังการประเมินที่แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหา งานและพฤติกรรมที่จะประเมิน

3.5 กำหนดวิธีการประเมิน ซึ่งอาจใช้วิธีการ การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจ ผลงาน การรายงานตนเองของผู้เรียน การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง การใช้ข้อสอบแบบเน้นปฏิบัติจริง เป็นต้น

3.6 สร้างเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

3.7 หาคุณภาพของเครื่องมือ

3.8 จัดเตรียมเครื่องมือและคู่มือการใช้ ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นคำชี้แจง ได้แก่ สิ่งที่จะประเมิน หลักการ ขอบเขต เวลา วิธีดำเนินการ วิธีการประเมิน การรายงานผล และ ข้อเสนอแนะ และส่วนที่ 2 เป็นเครื่องมือวัด คำสั่ง และแบบบันทึกผลการปฏิบัติ

3.9 นำเครื่องมือไปใช้

3.10 วิเคราะห์ สรุปผล และรายงานผลการประเมิน

ข้อดีของการประเมินผล ตามสภาพจริง

- เป็นการวัดที่พยายามทำให้คุณลักษณะที่วัดเป็น
รูปธรรมมากขึ้น โดยใช้วิธีการ ประเมินหลาย
รูปแบบ ประเมินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และ
ตามสภาพที่เป็นจริง
 - เป็นการวัดที่ไม่ได้แยกออกจากการเรียนการสอน
แต่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน
 - เป็นการวัดที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยึดหลักความ
แตกต่างของบุคคล
-

ข้อจำกัดของการ ประเมินผลตามสภาพจริง

- เป็นการวัดที่ต้องใช้ความอดทน เพราะต้องใช้วิธีหลากหลายและวัดอย่างต่อเนื่อง หากผู้วัดไม่มีคุณลักษณะนี้แล้วก็อาจทำให้การวัดล้มเหลวได้
 - หากผู้ทำการวัดไม่เข้าใจ และไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การประเมินผลก็ไม่อาจดำเนินการประเมินผลตามสภาพจริงได้
-



การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน

(PORTFOLIO ASSESSMENT)

การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment)

1. ประเภท/ลักษณะของแฟ้มสะสมงาน แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1 แฟ้มสะสมงานที่เก็บงานที่ดีที่สุด (Best-Work Portfolio)

1.2 แฟ้มสะสมงานที่แสดงความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ (Growth and Learning Progress Portfolio)

2. สิ่งที่ต้องคำนึง ได้แก่

2.1 ต้องตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ต้องชัดเจน

2.2 ต้องเข้าใจทฤษฎีการเรียนรู้จะช่วยกำหนดสิ่งที่จะต้องประเมิน

2.3 ต้องประยุกต์เกณฑ์ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและช่วยผู้เรียนที่ใช้เวลามากเกินไปด้วย



SCORING
RUBRIC

คะแนนแบบรูบริค

(SCORING RUBRIC)

จุดประสงค์ของการให้คะแนนแบบรูปรีด

1. เพื่อใช้ประเมินกระบวนการ (Process)
2. เพื่อประเมินผลผลิตทำผลงาน (Product)
3. เพื่อประเมินการปฏิบัติ (Performance)



ประเภทของเกณฑ์การประเมิน จำแนกออกเป็น 3 ประเภท

- เกณฑ์การประเมินในภาพรวม (Holistic Rubrics)
- เกณฑ์การประเมินแบบแยกส่วน (Analytic Rubrics)
- เกณฑ์การประเมินแบบผสม (Annotated Holistic Rubrics)



ขั้นตอนการสร้าง Rubrics

1) กำหนดสิ่งที่จะประเมิน โดยเขียนนิยามให้ชัดเจน

2) กำหนดจำนวนระดับ ควรเท่ากับระดับผลการเรียนคือ 4 ระดับ (1 2 3 และ 4 อาจมี 0 กรณีไม่ส่งงานหรือไม่ถูกเลย) กำหนดให้ 3 และ 4 ผ่าน ส่วน 1 และ 2 ไม่ผ่าน ในกรณีจะให้ มี 8 ระดับ ก็สามารถปรับขยายช่วงต่อของแต่ละระดับได้โดยไม่ต้องเขียนคำอธิบายในระดับช่วงต่อ นั่นคือ เหมาะสมกว่า ไม่ทำให้สับสน (ส.วาสนา ประมวลพฤษ์, ม.ป.ป. : 1)


3) กำหนดระดับความสามารถในแต่ละระดับ ขั้นแรกพิจารณาที่ระดับ 3 ก่อน ถือเป็น เกณฑ์ตามมาตรฐานเทียบเท่ากับการปฏิบัติได้เอง ไม่ต้องพึ่งคนอื่น ดังนั้น ระดับ 4 จะสูงกว่า ระดับ 3 ส่วนระดับ 2 เกือบผ่านต้องปรับปรุงหรือแนะนำเพิ่มเติมเล็กน้อย และระดับ 1 ไม่ผ่านถือว่าอ่อนมาก ครูต้องให้คำแนะนำช่วยเหลือที่เหมาะสมแต่ละคนอาจต้องสอนซ่อมเสริม แล้วให้ทำงานส่งใหม่

4) เขียนคำอธิบายความสามารถในแต่ละระดับ
ซึ่งมีวิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 แยกเป็นประเด็นย่อย ๆ พิจารณาระดับตามจำนวนความถูกต้องในแต่ละประเด็น ตัวอย่าง “ให้เปรียบเทียบน้ำหนัก
สิ่งของ 4 สิ่ง โดยเลือกสิ่งของเหล่านั้นเอง” เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	วิธีการ	ผลการชั่ง	การเปรียบเทียบผล	ผลสรุป
4	ถูก	ถูก	ถูกทุกคู่	ถูก
3	ถูก	ถูก	ถูก	ถูก/ผิด
2	ถูก	ถูก	คลาดเคลื่อน	ถูก/ผิด
1	ถูก	ถูก	คลาดเคลื่อน	ถูก/ผิด

วิธีที่ 2 พิจารณาระดับตามความผิดพลาดเน้นการประยุกต์ใช้ความรู้ตัวอย่าง “สมมุติมีเงิน 200 บาท ให้เลือกซื้อสิ่งของตามรายการที่กำหนดให้ ให้เหลือเงินทอนน้อยที่สุด” เกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- 4 คำตอบถูก แสดงเหตุผลถูกต้อง แนวคิดชัดเจน
 - 3 คำตอบถูก แสดงเหตุผลถูกต้อง
 - 2 คำตอบ หรือเหตุผลผิดพลาดเล็กน้อย แต่มีแนวทางนำไปสู่คำตอบได้
 - 1 คำตอบผิด หรือยังไม่ได้คำตอบ แสดงวิธีคิดเล็กน้อย
 - 0 ไม่ตอบหรือทำไม่ถูกเลย
- 

วิธีที่ 3 พิจารณาตามจำนวนครั้งของการปฏิบัติ หรือจำนวนการกระทำผิด ดังตัวอย่าง

ระดับ คุณภาพ	การเขียนคำใน ภาษาอังกฤษ 10 คำ	ความรับผิดชอบ สังเกต จากการส่งงาน 5 ครั้ง	การเขียนรายงาน
4 ดีมาก	เขียนไม่ผิดเลย	ส่งงานตรงเวลาทุกครั้ง	มีแหล่งข้อมูลที่อ้างอิง 5 แหล่งขึ้นไป มีหลักฐานการอ้างอิง การจัดหมวดหมู่ สาระสำคัญชัดเจน
3 ดี	เขียนผิดไม่เกิน 2 คำ	ส่งงานตรงเวลา 4 ครั้ง	มีแหล่งข้อมูลที่อ้างอิง 3 แหล่งขึ้นไป จัดหมวดหมู่สาระสำคัญชัดเจน
2 พอใช้	เขียนผิดไม่เกิน 4 คำ	ส่งงานตรงเวลา 3 ครั้ง	มีแหล่งข้อมูลที่อ้างอิง 1-2 แหล่ง การจัดหมวดหมู่สาระสำคัญค่อนข้าง ชัดเจน
1 ปรับปรุง	เขียนผิดมากกว่า 4 คำ	ส่งงานตรงเวลา 1-2 ครั้ง	มีแหล่งข้อมูลที่อ้างอิง 1 แหล่ง การจัดหมวดหมู่สาระสำคัญไม่ชัดเจน
0 ไม่ผ่าน	เขียนผิดมากกว่า 7 คำ	ส่งงานไม่ตรงเวลาทุกครั้ง	ไม่ส่ง

ขั้นตอนในการวัดการปฏิบัติ

ผู้สอนเป็นผู้ สังเกตพฤติกรรมในระหว่างการดำเนินงาน มีขั้นตอนในการวัด ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์ หรือผลงานให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยเน้นผลงานที่มี ความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรของแต่ละรายวิชา
2. กำหนดสถานการณ์ที่จะใช้ในการวัดการปฏิบัติงานว่าจะมีในลักษณะใด ที่อาจเป็น สถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองที่คล้ายสภาพจริง หรือการวัดโดยใช้แบบทดสอบใน สถานการณ์ที่ไม่ต้องลงมือปฏิบัติงาน
3. กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัด ว่าในการวัดครั้งนั้น ๆ จะเน้นการวัดกระบวนการ ปฏิบัติงานหรือคุณภาพของผลงานอย่างไรและมีตัวบ่งชี้อะไรบ้างที่จะนำมาใช้พิจารณา
4. กำหนดวิธีการวัดการปฏิบัติที่เหมาะสมกับพฤติกรรมที่จะวัด อาทิ การทดสอบด้วย แบบทดสอบ การให้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง หรือการส่งผลงาน
5. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ อาทิ แบบทดสอบ แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ หรือแบบบันทึกพฤติกรรม เป็นต้น ซึ่งในการวัด ภาคปฏิบัติใด ๆ จำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือมากกว่า 1 อย่างเพื่อความครอบคลุมในประเด็นที่ ต้องการวัด
6. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน
 - 6.1 กำหนดสัดส่วนของคะแนนกระบวนการปฏิบัติงาน หรือผลงานอย่างชัดเจน เหมาะสม
 - 6.2 กำหนดรายละเอียดของการให้คะแนน
 - 6.2.1 กระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การใช้อุปกรณ์ หรือ ทักษะในระหว่างการการปฏิบัติงาน เป็นต้น
 - 6.2.2 ผลงาน ได้แก่ ความสวยงาม ความคงทน และประโยชน์ที่ได้รับ เป็นต้น


ขั้นตอนในการวัดการปฏิบัติ (ต่อ)

7. กำหนดวิธีการประเมินผลและรายงานผลการวัดการปฏิบัติ มีดังนี้

7.1 เปรียบเทียบความสามารถในกระบวนการปฏิบัติงานและผลงานกับสมาชิกในกลุ่ม เดียวกัน เพื่อจําแนกระดับความสามารถ

7.2 เปรียบเทียบความสามารถในกระบวนการปฏิบัติงานและผลงานกับเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อตรวจสอบจุดบกพร่องที่ควรนำมาปรับปรุงแก้ไข

7.3 เปรียบเทียบพัฒนาการของแต่ละบุคคลระหว่างก่อนและหลังการดำเนินงานนั้น ๆ เพื่อรับทราบความก้าวหน้าของตนเอง



บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2545: 110) ได้นำเสนอส่วนประกอบในการดำเนินการประเมิน
การปฏิบัติ ดังนี้

- 1) กำหนดการปฏิบัติให้ชัดเจน
- 2) ออกแบบงาน/กิจกรรมที่ใช้สำหรับประเมิน
- 3) ให้คะแนน และบันทึกผล



วิธีการในการวัดปฏิบัติ

1. การทดสอบด้วยแบบทดสอบ เป็นวิธีการที่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดแต่จะเลือกใช้ในกรณี ดังนี้

1.1 เป็นการวัดการปฏิบัติที่มีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ

1.2 การปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง จะต้องมีการตรวจสอบความรู้/ความชัดเจนของกระบวนการปฏิบัติงานของผู้เรียนก่อน

2. การทดสอบในสถานการณ์จำลอง

3. การทดสอบในสถานการณ์จริง



วัตถุประสงค์การเรียนรู้การสอนและการเลือกใช้วิธีการสอบภาคปฏิบัติ

วัตถุประสงค์	การใช้ข้อสอบ	การให้ปฏิบัติในสถานการณ์	
		จำลอง	จริง
1. อธิบายหลักการวัดและ ประเมินผลได้	x		
2. เลือกใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม	x		
3. สร้างข้อสอบได้		x	
4. อธิบายหลักการประเมินผล การเรียนได้	x		
5. กำหนดระดับผลการเรียนได้		x	
6. กำหนดระดับผลการเรียนได้			x

ตารางให้คะแนนการวัดภาคปฏิบัติในภาพรวม

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้วัดภาคปฏิบัติ

ที่	พฤติกรรม/ผลงาน	น้ำหนัก
1	วิธีการปฏิบัติงาน 1.1 การเตรียมงาน 1.2 การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือ 1.3 ขั้นตอนในการทำงาน 1.4 ผลงานแต่ละขั้นตอน 1.5 การดูแลเมื่อเสร็จสิ้นภาระงาน	40 5 5 20 5 5
2	ผลผลิตหรือผลงาน 2.1 รูปทรง 2.2 ความสวยงาม 2.3 ความคงทน 2.4 ประโยชน์ ฯลฯ	40 10 10 10 10
3	คุณธรรมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน 3.1 ความรับผิดชอบ 3.2 ความซื่อสัตย์ ฯลฯ	20 10 10

กำหนดรายละเอียดของการวัดภาคปฏิบัติ

การวัดและประเมินขั้นตอนในการทำงาน (จำนวน 20 คะแนน)

รายการ	5	4	3	2	1
ขั้นตอนในการทำงาน				
1. การทำงานตามลำดับขั้นตอน				
.....				
2. ให้ความรู้ได้สอดคล้องกับลักษณะงาน.....				
3. ความคล่องแคล่ว				
.....					
4. การแก้ปัญหา					
.....					
รวม					

ตารางให้คะแนนการนำเสนอของกลุ่ม

การวัดและประเมินในการนำเสนอของกลุ่ม (จำนวน 25 คะแนน)

รายการ	5	4	3	2	1
1. สมาชิกของกลุ่มมีการเตรียมการและ ประสานงานกันเป็นอย่างดี					
2. ผู้เรียนแต่ละคนแสดงความรู้ความสามารถใน ส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ					
3. กลุ่มผู้เรียนอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนคน อื่น ๆ ในห้องมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมได้.....					
4. ผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มแสดงความอดทนและ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
5. กลุ่มผู้เรียนได้ใช้เทคนิคที่หลากหลายในการนำเสนอประเด็นและความคิดรวบยอด					
รวม					

Q & A
