คู่มือ

การใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

สำหรับผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อาจารย์ ดร.วัสส์พร จิโรจพันธุ์
รศ.ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล
ผศ.ดร.เลอลักษณ์ โอทกานนท์
ผศ.ดร.ดนุชา สลีวงศ์

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จังหวัดปทุมธานี

คำนำ

การวัดและประเมินผลตามสมรรถนะถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการวัดและประเมินผลสมรรถนะของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ครูสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทการสอนของตน เพื่อให้การประเมินครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของนักเรียน รวมถึงการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ผู้จัดทำหวังว่าคู่มือนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครูทุกท่านในการพัฒนานักเรียนให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ผู้จัดทำ

สารบัญ
CONTENTS

PREFACE 02
คำนำ

บทที่ **1** 04
บทนำ

บทที่ **2** 07
การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

บทที่ **3** 27
เครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

บทที่ **4** 29
ตัวอย่างเครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

อ้างอิง 43

บทที่ 1
บทนำ

จุดประสงค์

1) เพื่อให้ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีเครื่องมือที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานในการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสมรรถนะหลักในด้านต่าง ๆ
2) เพื่อช่วยให้ครูสามารถวัดทักษะการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียนได้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบตามแนวทางการศึกษาแบบสมรรถนะ
3) เพื่อสนับสนุนครูในการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียนในด้านการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสาร และการคิดวิเคราะห์อย่างมีประสิทธิภาพ
4) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามความสามารถและสมรรถนะของนักเรียนแต่ละคน

คำชี้แจง

คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในการวัดและประเมินผลนักเรียนตามสมรรถนะหลักที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดทำเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ครูสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และกลุ่มผู้เรียน คู่มือนี้ครอบคลุมทั้งการวัดผลด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของนักเรียน เพื่อช่วยให้การประเมินเป็นไปอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ ครูสามารถใช้คู่มือนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสอน การวัดผล และการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ คู่มือยังสนับสนุนให้ครูสามารถวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม

คำแนะนำการใช้คู่มือ

คู่มือนี้ออกแบบมาเพื่อสนับสนุนครูในการประเมินนักเรียนตามสมรรถนะหลักอย่างมีประสิทธิภาพ ในการใช้งาน ครูควรเริ่มต้นด้วยการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้วัดสมรรถนะในแต่ละด้าน เช่น ความรู้ ทักษะ และเจตคติ คู่มือนี้จัดเตรียมตัวอย่างเครื่องมือหลายประเภท เช่น แบบทดสอบ แบบประเมินพฤติกรรม และสถานการณ์จำลอง ครูควรเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับเป้าหมายการเรียนรู้ และระดับความสามารถของนักเรียน นอกจากนี้ ควรปรับใช้เครื่องมือในบริบทการสอนของตนเองเพื่อให้การประเมินเป็นไปตามสภาพจริง ผลการประเมินควรถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 2

การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

(Competency - Based Assessment: CBA)

1. การศึกษาฐานสมรรถนะ (Competency - Based Education: CBE)

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักจิตวิทยาจำนวนมากได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562: 6-11) สมรรถนะเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

David C. McClelland (1973) นักจิตวิทยาชาวอเมริกา ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดสมรรถนะ โดยให้ความหมายของสมรรถนะว่า “สมรรถนะ” หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นไปตามเกณฑ์โดยเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน คือ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ บุคลิกประจำตัว และแรงจูงใจ ซึ่งทั้งหมดนี้จะก่อให้เกิดสมรรถนะ

McClelland (1999) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือบุคลิกลักษณะที่ซ้อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Spencer และ Spencer (1993) ให้ความหมายสอดคล้องกันกับ McClelland คือ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของบุคล (Underlying Characteristics of an Individual) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน เป็นคุณลักษณะในส่วนลึกเฉพาะของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถทำนายผลลัพธ์ที่ดีเลิศ (Superior Performance) ในงานได้

McLean (2015) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

Good (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ (Skill) ความคิดรวบยอด (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่ต้องมีในการปฏิบัติงานทุกประเภท เป็นความสามารถอย่างหนึ่ง ในการนำเอาหลักการแนวคิดทฤษฎี รวมทั้งเทคนิคในสาขาวิชาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับถานการณ์จริง เพื่อทำงานและแก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (มปป.) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ดังนั้นการมีเพียงความรู้และทักษะนั้นยังไม่ถือเป็นสมรรถนะ จนกว่าจะสามารถนำความรู้และทักษะนั้นมาประยุกต์ใช้กับงานท างานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีอย่างชัดเจน ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน จึงจะถือเป็นสมรรถนะ

สำนักพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า “สมรรถนะ” หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

สมรรถนะถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้เรียน ดังนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะผู้เรียนอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และออกแบบการวัดและประเมินผล

สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน คนทุกคนมีศักยภาพ (Potential) ภายใน ซึ่งเป็นความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล แต่ละคนมีศักยภาพในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านแฝงอยู่แล้ว แต่อาจยังไม่ได้แสดงออกให้เห็น จนกว่าจะได้รับการกระตุ้นหรือได้รับการศึกษาหรือเรียนรู้ที่เหมาะสมกับภาวะแฝงนั้น และเมื่อศักยภาพนั้นปรากฏออกมา หากได้รับการส่งเสริมต่อไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในด้านนั้นสูงขึ้น

ดังนั้นการได้เรียนรู้สาระความรู้ (Knowledge) และได้รับการฝึกทักษะ (Skills) ต่าง ๆ รวมทั้งการได้รับการพัฒนาคุณลักษณะ (Attributes) ที่พึงประสงค์เหล่านั้น สามารถช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถเพิ่มสูงขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่บุคคลได้เรียนรู้อาจไม่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน หากบุคคลนั้นขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการปฏิบัติงาน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การขาดความสามารถเชิงสมรรถนะ ดังนั้น ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่บุคคลได้เรียนรู้นั้นจะยังไม่ใช่สมรรถนะ จนกว่าบุคคลนั้นจะได้แสดงพฤติกรรมแสดงออกถึงความสามารถในการนำ ความรู้ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าสมรรถนะ เป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถที่แสดงออกให้เห็นถึงการการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะรวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการ โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ วิธีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2558) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1.ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

Clark (2009) สรุปจากการศึกษาของนักวิชาการ พบว่ามีองค์ประกอบร่วมอยู่ 2 ประการคือ

1. สมรรถนะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้หรือเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ(Ability) ที่วัดได้

2. ความรู้ทักษะ และความสามารถทั้งหลาย (KSAs) ต้องสามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากคนอื่น ๆ ได้

OECD แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งที่บุคคลรู้ในด้านความรู้เฉพาะศาสตร์ เฉพาะวิชา ความรู้แบบสหวิทยาการ และความรู้ด้านการปฏิบัติในการนำความรู้ไปใช้ในสถานกาณ์ต่าง ๆ

2. ทักษะ (Skills) เป็นการทำบางสิ่งให้ดี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคนิคที่เหมาะสมในเวลาที่เหมาะสม ทั้งที่เป็นทักษะทางปัญญา ทักษะทางอารมณ์และสังคม และทักษะทางร่างกายและการปฏิบัติ

3. เจตคติ (Attitudes) เจตคติเกิดจากความเชื่อและค่านิยมที่สะท้อนให้เห็นถึงนิสัย ชอบที่จะตอบสนองบางสิ่งบางคนในเชิงบวกหรือลบ และเจตคติอาจแตกต่างกันไปตามสถานการณ์บริบทเฉพาะ

คุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ (Human Core Values) เป็นหลักชี้นำที่สนับสนุนสิ่งที่ผู้คนเชื่อว่ามีความสำคัญในการตัดสินใจในทุกด้านของชีวิตส่วนตัวและในที่สาธารณะ ซึ่งเป็นตัวกำหนดสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญในการตัดสินและสิ่งที่บุคคลแสวงหาในการปรับปรุงให้ดีขึ้น

ตามแนวคิดของเดวิด แมคเคิลแลนด์ (David C. McClelland) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ (สุธี บูรณะแพทย์, 2557, หน้า 11)

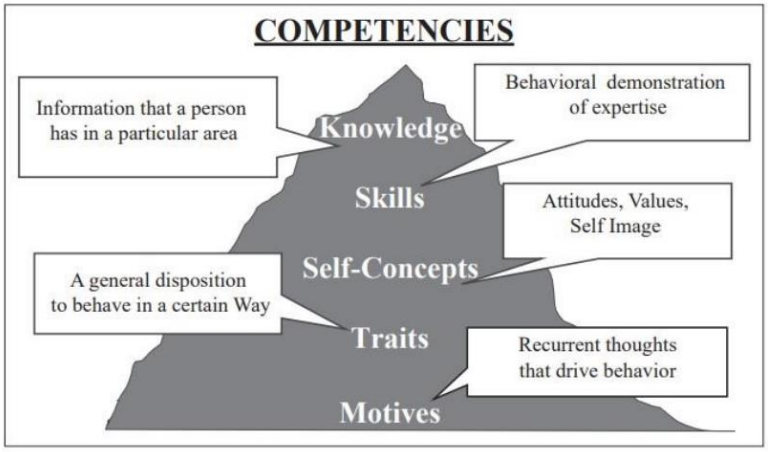
1. ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือเจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพ 1 องค์ประกอบของสมรรถนะ (David C. McClelland, 1973)

รุจิรัตน์ รุ่งหัวไผ่ (2558, หน้า 24) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self- concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

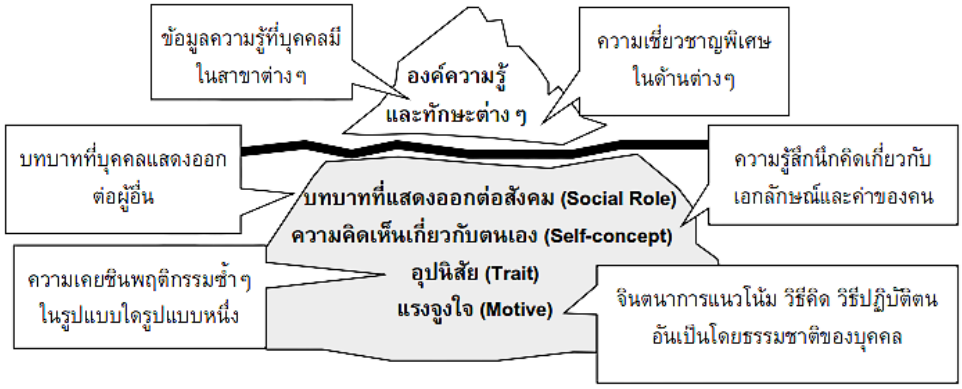
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 นี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา องค์ประกอบดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายได้ด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพ 2 ภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ที่มา: ขจรศักดิ์ ศิริมัย. 2555 อ้างถึงใน รุจิรัตน์ รุ่งหัวไผ่, 2558 หน้า 25)

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

Byham & Moyer (2006) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความความสำเร็จขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioural competency) หมายถึง สิ่งที่คนพูดหรือกระทำซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี

2. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) หมายถึง สิ่งที่คนรู้เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง เทคโนโลยีวิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency) หมายถึงวิธีที่บุคคลแสดงความรู้สึกต่องาน ต่อองค์กร หรือต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กรโดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge : K) ทักษะ (Skills : S) และความสามารถ (Ability : A) รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

McClelland (1973, p. 1-14) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น Competency ในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มลงความเห็นว่าความรู้ทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น Competency

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่ว ๆ ไป ซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่ดีเลิศในงาน เป็น Competency ที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่า Competency กลุ่มแรก และได้พยายามอธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ทักษะ และแรงจูงใจ/ทัศนคติกับ Competency ในเชิงเปรียบเทียบดังนี้

2.1 Competency กับ Knowledge: Competency จะหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้น ดังนั้น ตัวความรู้ (Knowledge) โดด ๆ จึงไม่ถือเป็น Competency เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้นๆ จะสามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency

2.2 Competency กับ Skills: Competency เกี่ยวข้องกับทักษะ (Skills) แต่จะหมายถึง เฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างชัดเจน จึงจะเป็น Competency

2.3 Competency กับ Motive/Attitude: Competency ไม่ใช่แรงจูงใจ หรือทัศนคติ (Motive/Attitude) แต่เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา หรือเป้าหมายขององค์กร จึงจะถือเป็น Competency

Bryant & Poustie (2016 อ้างถึงในจีระ หงส์ลดารมภ์, 2556) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็น ออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กรจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าสมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึงคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลาย ๆ ด้านระหว่างองค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

เทื้อน ทองแก้ว (2550) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลทุกคนในองค์กรต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

2. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารที่จะต้องมีอาทิความมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการวางแผน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร

3. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตามหน้างานที่ปฏิบัติ หรือกำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน หรือเป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน เป็นสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (Job – Based) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่

รุจิรัตน์ รุ่งหัวไผ่ (2558, หน้า 26-27) วิเคราะห์ประเภทของสมรรถนะ สามารถสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือ ความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้นสมรรถนะในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่า ช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงานอีก ทั้งยังเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคล นอกจากนั้นยังสามารถจำแนกสมรรถนะกลุ่มนี้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

2.1 สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะที่เป็นแก่นหรือแกนหลักขององค์กรนั้นๆ ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกันนี้ เพราะความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่วางไว้ได้ ตลอดจนยังเป็นตัวสะท้อนถึงค่านิยมที่คนในองค์กรมีและถือปฏิบัติร่วมกัน

2.2 สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competency) คือ การกำหนดตามบทบาทหน้าที่ ภารกิจของแต่ละตำแหน่ง แต่ละบุคคล จำแนกตามหน้าที่การทำงานเป็นหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ หน้าที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน สามารถเรียกสมรรถนะประเภทนี้ได้ว่า technical competency หรือสมรรถนะเฉพาะทาง

2.3 สมรรถนะเฉพาะของบุคคล (Professional competency) มีอยู่ 9 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 สมรรถนะเพื่อประสิทธิภาพของบุคคล

ระดับ 2 สมรรถนะทางการศึกษา

ระดับ 3 สมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการทำงาน

ระดับ 4 สมรรถนะทางเทคนิคในอุตสาหกรรม

ระดับ 5 สมรรถนะทางเทคนิคเฉพาะ

ระดับ 6 สมรรถนะเฉพาะของอาชีพ

ระดับ 7 สมรรถนะเฉพาะทางเทคนิคของอาชีพ

ระดับ 8 สมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของวิชาชีพ

ระดับ 9 สมรรถนะการจัดการ

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ คือ

1. สมรรถนะหลัก/สมรรถนะทั่วไป (Core Competency / Generic Competency) สมรรถนะประเภทนี้ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับทุกคนเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน การดำเนินชีวิต การเผชิญสถานการณ์ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นสมรรถนะที่ใช้ได้กว้างขวาง ไม่จำกัดเฉพาะเรื่อง/สาระ/วิชา เช่น สมรรถนะการคิด สมรรถนะการสื่อสาร ใช้ได้กับทุกเรื่อง ทุกเนื้อหา ทุกวิชา แต่อาจมากน้อยต่างกันได้

2. สมรรถนะเฉพาะ (Specific Competency / Subject - Specific Competency) สมรรถนะเฉพาะ หมายถึง สมรรถนะที่เกิดจากการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง / สาระ / วิชา ซึ่งผู้เรียนควรรู้/จำเป็นต้องรู้ เข้าใจและนำไปใช้ได้ หากผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ ที่ได้จากการเรียนรู้ในเรื่องนั้น แสดงว่าผู้เรียนเกิดสมรรถนะเฉพาะในเรื่องนั้น ซึ่งอาจไม่สามารถนำเรื่องนั้นไปใช้กับเรื่องอื่นๆ อีกจำนวนมากได้ สมรรถนะเฉพาะมีความจำกัดมากกว่าสมรรถนะหลัก แต่ก็มีความสำคัญเพราะเป็นสมรรถนะที่ผู้เรียนจำเป็นต้องมี เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และการเรียนรู้ที่สูงขึ้น รวมทั้งเพื่อตอบสนองความสนใจและความถนัดเฉพาะตนที่แตกต่างกันของผู้เรียน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง ความรู้และทักษะที่แต่ละบุคคลมีไม่เหมือนกัน ที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ดีกว่าคนทั่วไป

1.4 ความสำคัญของสมรรถนะ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 11) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่าจากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในยุคปัจจุบัน องค์การทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือการทดสอบความรู้ของแต่ละบุคคลแต่วิธีนี้ยังคงไม่สามารถวัดความรู้ได้อย่างแม่นยำ จึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเพื่อตรวจสอบความสามารถหรือทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือให้ฝึกในภาคสนามกรณีที่ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาสั้น ๆ อาจจะใช้การเฝ้าติดตามดูหรือสังเกตพฤติกรรมในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับคนอื่นๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 5) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่บุคลากรในองค์การ

2. ช่วยในการคัดสรรบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน

3. ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับขีดความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดต้องมีการพัฒนาเรื่องใด

4. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะองค์กรที่ดีขึ้น

5. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุตามเป้าหมายเพราะขีดความสามารถจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าหากต้องการให้งานนั้น บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายควรใช้สมรรถนะด้านใด

ชูชัย สมิทธิไกร (2550) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร คือ

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนเหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในด้านใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. นำไปใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key performance indicators: KPI) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPI แล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง

5. ป้องกันมาให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าบุคลากรนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบความสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น เพราะถ้าบุคลากรทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลา ในระยะยาววก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กร

สรุปได้ว่าสมรรถนะนั้น เป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกทิศทาง มีความคุ้มค่ากับการลงทุน เป็นเครื่องมือในการวางแผนในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การใช้คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถตรงกับงาน ทำให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency - Based Curriculum: CBC)

ศาสตราจารย์ ดร.ธำรง บัวศรี (2535 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 12-13) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของหลักสูตรฐานสมรรถนะว่าเป็นหลักสูตรที่ยึดความสามารถของผู้เรียนเป็นหลักการออกแบบหลักสูตรตามแนวคิดนี้จะมีการกำหนดเกณฑ์ความสามารถที่ผู้เรียนพึงปฏิบัติได้ หลักสูตรที่เรียกว่าหลักสูตรเกณฑ์ความสามารถจัดทำขึ้นเพื่อประกันว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับหนึ่ง ๆ จะมีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เป็นหลักสูตรที่ไม่ได้มุ่งเรื่องความรู้หรือเนื้อหาวิชาที่อาจมีความเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา แต่จะมุ่งพัฒนาในด้านทักษะ ความสามารถ เจตคติและค่านิยม อันจะมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันและอนาคตของผู้เรียนในอนาคต หลักสูตรนี้มีโครงสร้างให้เห็นถึงเกณฑ์ความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่ต้องการให้ผู้เรียนปฏิบัติในแต่ละระดับการศึกษาและในแต่ละ

ระดับชั้น ทักษะและความสามารถจะถูกกำ หนดให้มีความต่อเนื่องกันโดยใช้ทักษะและความสามารถที่มีในแต่ละระดับเป็นฐานสำหรับเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในระดับต่อไป

2.1 ความสำคัญของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต โดยมีการกำหนดสมรรถนะหลักที่เหมาะสมแต่ละช่วงชั้น ให้ครูผู้สอนนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดจุดประสงค์และสาระการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล

2. เป็นหลักสูตรที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรม การกระทำ การปฏิบัติของผู้เรียน มิใช่ที่การรู้หรือมีความรู้เพียงเท่านั้น แต่ผู้เรียนต้องสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณลักษณะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน

3. เป็นหลักสูตรที่ใช้ผลลัพธ์ (สมรรถนะ) นำสู่จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ มิใช่หลักสูตร (เนื้อหาสาระ) นำสู่ผลลัพธ์ (สมรรถนะ)

4. เป็นหลักสูตรที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียน ครู และสังคม

2.2 แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ของโลกในปัจจุบัน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงความรู้ และเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ที่นำไปสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างรวดเร็ว รวมถึงการเกิดปรากฏการณ์สำคัญ ของโลก เช่น ภาวะการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาอย่างรุนแรง ส่งผลให้ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจที่กระทบวิถีชีวิตของผู้คนอย่างไม่หยุดยั้ง เกิดปัญหา ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมที่ชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังไม่สะท้อนถึง ศักยภาพของผู้เรียนที่สามารถออกไปสู่สังคมและโลกของการทำงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน จึงเป็นความสำคัญ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของชาติ ซึ่งเป็นพิมพ์เขียวและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของประเทศ ให้สอดคล้องรับกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน เพื่อสร้าง คนไทยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความสามารถและศักยภาพในการดำรงชีวิต ปรับตนให้พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของชาติฉบับใหม่เพื่อใช้เป็น กรอบแนวคิดในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมทั้ง เป็นการเตรียมเยาชนสำหรับการเผชิญหน้ากับโลกอนาคตที่ไม่แน่นอนต่อไป (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... นี้ พัฒนาขึ้นตามแนวคิดการจัดการศึกษา ฐานสมรรถนะ ซึ่งมีความแตกต่างจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่พัฒนาขึ้น ตามแนวคิดหลักสูตรอิงมาตรฐาน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณภาพอย่างน้อยตามที่มาตรฐาน กำหนด ส่วน (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช.... เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีสมรรถนะหลักที่สำคัญจำเป็น และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้บ่มเพาะ พัฒนา และต่อยอด สมรรถนะหลักและสมรรถนะอื่นได้เต็มตามศักยภาพ ตามความจำเพาะ

เจาะจงของบุคคล (Personalization) ตามความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีหน้าที่ในการพยายามค้นหาตัวเอง และเลือกสร้างลักษณะของตนเองตามที่อยากจะเป็น การจัดการศึกษาตามแนวคิดนี้จึงมุ่งให้ผู้เรียนทบทวน พิจารณา ไตร่ตรอง ใคร่ครวญ และตรวจสอบ เพื่อให้ ค้นพบและรู้จักตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเป็นองค์รวม การจัดการศึกษาซึ่งหมายถึงการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... จึงมีเป้าหมายในการพัฒนา สมรรถนะหลักของผู้เรียนที่เหมาะสมตามช่วงวัย จัดสภาพแวดล้อมและเส้นทางการเรียนรู้ (Learning Pathways) ที่หลากหลาย จัดระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน (Differentiated Learning) ใช้กระกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใช้สื่อและสถานการณ์การเรียนรู้ที่ร่วมสมัย หลากหลาย และยืดหยุ่น ตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน บริบท และจุดเน้นของสถานศึกษาและชุมชนแวดล้อม เน้นประเมินการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนตามเกณฑ์การปฏิบัติที่เป็นธรรม เชื่อถือได้ เอื้อต่อการถ่ายโยงการเรียนรู้และพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นตามความเชี่ยวชาญของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.3 วิสัยทัศน์

ผู้เรียนมีสมรรถนะหลัก ความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อการเป็นผู้เรียนรู้ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และ เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

2.4 หลักการของหลักสูตร

(ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... กำหนดหลักการสำคัญของหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ไว้ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนที่เหมาะสมตามช่วงวัย เน้นการพัฒนา ผู้เรียนรายบุคคล (Personalization) อย่างเป็นองค์รวม (Holistic Development) เพื่อการเป็นเจ้าของ การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Life-Long Learning)

2. เป็นหลักสูตรที่เชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตและการทำงาน

3. เป็นหลักสูตรที่จัดสภาพแวดล้อมและเส้นทางการเรียนรู้ (Learning Pathway) ที่หลากหลาย และ ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพหุปัญญาและธรรมชาติของผู้เรียน

4. เป็นหลักสูตรที่มีกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้สื่อและสถานการณ์ การเรียนรู้ร่วมสมัย มีความหลากหลาย และยืดหยุ่น ตามความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน (Differentiated Instruction) บริบท จุดเน้นของสถานศึกษา และชุมชนแวดล้อม

5. เป็นหลักสูตรที่มุ่งใช้การประเมินเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียน ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance) ที่เป็นธรรม เชื่อถือได้ เอื้อต่อการถ่ายโยงการเรียนรู้และพัฒนาในระดับ ที่สูงขึ้นตามระดับความสามารถ

2.5 จุดหมายของหลักสูตร

การพัฒนาผู้เรียนตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... มีจุดหมายเพื่อพัฒนา ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและเจตคติที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต และมีความสามารถ ดังนี้

1. รู้จัก รัก เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น จัดการอารมณ์และความเครียด ปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล (Resilience) และมีสุขภาวะและมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2. มีทักษะการคิดขั้นสูงอย่างมีคุณธรรม มีความสามารถในการนำและกำกับการเรียนรู้ของตนเอง อย่างมีเป้าหมาย

3. สื่อสารอย่างฉลาดรู้ สร้างสรรค์ มีพลัง ด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

4. จัดระบบและกระบวนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความเป็นผู้ประกอบการ ภาวะผู้นำ และจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ที่มีความซับซ้อน

5. ปฏิบัติตนอย่างรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม ในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

6. เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของโลกและจักรวาล เข้าถึงและรู้เท่าทันวิทยาการเทคโนโลยี เพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน

2.6 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นค่านิยมร่วมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะ ที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและจิตสำนึกเพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ประกอบด้วย

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ มีทัศนคติ ที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ เคารพสถาบัน พระมหากษัตริย์ และยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรง ตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกาย วาจาและใจ ยึดหลักความจริงและความถูกต้องใ นการ ดำเนินชีวิต มีความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

3. มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์และ ระเบียบข้อบังคับ ทั้งของตนเอง ครอบครัว โรงเรียนและสังคมเป็นปกติวิสัย และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

4. อยู่อย่างพอเพียง เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม อยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบไม่เบียดเบียนผู้อื่น เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ มีการวางแผนป้องกันความเสี่ยงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีภูมิคุ้มกันในบุคคลที่ดีและปรับตัว เพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. มีจิตสาธารณะ เป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นโดยไม่หวังผลตอบแทน

2.7 สมรรถนะหลัก 6 ด้าน

สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ตาม (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดให้เป็นพื้นฐานที่นักเรียนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นความสามารถติดตัว เมื่อจบการศึกษา มีลักษณะเป็นสมรรถนะข้ามสาระการเรียนรู้หรือคร่อมวิชา สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้น แก่ผู้เรียนได้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลาย หรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ สาระต่าง ๆ ได้ดีขึ้น เป็นสมรรถนะที่มีลักษณะ “content – free” คือ ไม่ขึ้นกับเนื้อหาสาระของศาสตร์ใด ๆ อย่างไรก็ตามสมรรถนะหลักโดยตัวมันเองไม่ได้ปราศจากความรู้ แต่ความรู้ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก จะเป็นองค์ความรู้เชิงกระบวนการ (Procedural Knowledge) ซึ่งเป็นชุดของขั้นตอนหรือการปฏิบัติเพื่อดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายของสมรรถนะนั้น ๆ เป็นได้ทั้งกระบวนการที่ใช้เฉพาะศาสตร์หรือบูรณาการข้ามศาสตร์ เช่น ความรู้ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะการคิดขั้นสูงเป็นเป็นชุดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิด ประเภทต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการคิดสร้างสรรค์ (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช .... กำหนดสมรรถนะหลัก 6 ด้าน เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1. การจัดการตนเอง 2. การคิดขั้นสูง 3. การสื่อสาร 4. การรวมพลังทำงานเป็นทีม 5. การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 6. การอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และวิทยาการอย่างยั่งยืน

2.7.1 สมรรถนะการจัดการตนเอง (Self-Management: SM)

นิยาม

การรู้จัก รัก เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น การพัฒนาปัญญาภายใน ตั้งเป้าหมายในชีวิต และกำกับตนเองในการเรียนรู้และใช้ชีวิต การจัดการอารมณ์และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหาและ ภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล (Resilience) เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสุขภาวะที่ดีและ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี

องค์ประกอบ

1. การเห็นคุณค่าในตนเอง: การรู้จัก รัก เห็นคุณค่าในตนเอง รู้จุดเด่น ข้อจำกัด ความสนใจ ความสามารถ ความถนัด และภาคภูมิใจในตนเอง มั่นใจในตนเอง เห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติและเคารพสิทธิ ตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบในตนเอง

2. การมีเป้าหมายในชีวิต: การตั้งเป้าหมายในชีวิต มีวินัยในตนเอง สามารถบริหารจัดการเวลา ทรัพยากร สามารถพึ่งพาและกำกับตนเองให้ไปสู่เป้าหมายในชีวิต และมีสุขภาวะที่ดี

3. การจัดการอารมณ์และความเครียด: การรับรู้ เข้าใจ รู้เท่าทัน อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนเอง เข้าใจสาเหตุและสามารถจัดการอารมณ์ ความรู้สึก และ ความคิดของตนเอง

4. การจัดการปัญหาและภาวะวิกฤต: การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัญหาและภาวะ วิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้ สามารถเตรียมการ ป้องกัน และแก้ไข เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

2.7.2 สมรรถนะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking : HOT)

นิยาม

สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีวิจารญาณบนหลักเหตุผลอย่างรอบด้าน โดยใช้คุณธรรมกำกับการตัดสินใจได้อย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลด้วย ความเข้าใจถึง ความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งที่อยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ใช้จินตนาการและความรู้สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อ แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีเป้าหมาย

องค์ประกอบ

1. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking : HOT-CTC) หมายถึง กระบวนการคิด ที่พิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล มีจุดประสงค์เพื่อตัดสินว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือควรกระทำ โดยมีหลักฐาน สนับสนุนซึ่งเป็นผลมาจากการตีความ ประเมิน วิเคราะห์ สรุปความ และอธิบายตามหลักฐาน แนวคิด วิธีการ กฎเกณฑ์ หรือบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับข้อมูลที่รวบรวมหรือข้อมูลจากการสังเกต ประสบการณ์ การใช้เหตุผล การสะท้อนคิด การสื่อสาร และการโต้แย้ง นำไปพิจารณาร่วมกับข้อมูลด้านอื่น ๆ เช่น ความเหมาะสม ตามหลักกฎหมาย ศีลธรรม คุณธรรม ค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรม

2. การคิดเชิงระบบ (System Thinking : HOT-STM) หมายถึง กระบวนการคิดที่มองเห็น ภาพรวม โครงสร้างทั้งหมดที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียวกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้บริบท/ปัจจัย ของสิ่งแวดล้อมที่เกิดสถานการณ์นั้น ๆ โดยมองสถานการณ์ให้ลึกลงไปกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เห็นแบบแผน หรือรูปแบบที่เกิดขึ้น เห็นรากเหง้าของสถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น ๆ จนเกิด ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสถานการณ์นั้น นำไปสู่การออกแบบระบบ เปรียบเทียบแบบจำลองความคิด ทำนาย ผลลัพธ์ของการแทรกแซงระบบ และประเมินระบบได้

3. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking : HOT-CRT) หมายถึง กระบวนการคิดที่หลากหลาย ริเริ่ม ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาต่อยอดความคิด เพื่อการแก้ปัญหาหรือสร้างทางเลือกที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความก้าวหน้าในความรู้ หรือการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยจินตนาการและทักษะพื้นฐาน ด้านการคิดริเริ่ม คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ คิดหลากหลาย คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ สิ่งใหม่ที่ดีกว่า แตกต่างไปจากเดิม มีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมมากกว่าเดิม ซึ่งสิ่งใหม่ ในที่นี้อาจเป็นการปรับหรือประยุกต์สิ่งเดิมให้อยู่ในรูปแบบใหม่ หรือเป็นการต่อยอดจากสิ่งเดิม หรือเป็นการ ริเริ่มสิ่งใหม่ขึ้นมาทั้งหมด

4. การคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Thinking : HOT-PRB) หมายถึง กระบวนการคิดที่ใช้ ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการกำหนดปัญหา เข้าใจเหตุและผลของปัญหา วางแผน การแก้ปัญหาโดยรวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ออกแบบวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเลือกวิธีการ แก้ปัญหาที่ดีที่สุด ดำเนินการแก้ไขปัญหาตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน เก็บ และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินและตรวจสอบผลของการแก้ปัญหาปรับปรุง จนปัญหาได้รับการแก้ไข

2.7.3 สมรรถนะการสื่อสาร (Communication: CM)

นิยาม

มีความสามารถรับรู้ รับฟัง ตีความ และส่งสารด้วยภาษาต่าง ๆ ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา โดยใช้กระบวนการคิด ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ ความเข้าใจ ในระบบคุณค่า การแก้ปัญหาร่วมกันผ่านกลวิธีการ สื่อสาร อย่างฉลาดรู้ สร้างสรรค์ มีพลัง โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบ

1. การรับสารอย่างมีสติและถอดรหัสเพื่อให้เกิดความเข้าใจ หมายถึง การรับสารด้วยความใส่ใจ ผ่านประสาทสัมผัสในการรับสาร ตลอดจนสามารถตีความ สารที่ส่งมาได้ทั้งความคิด ความรู้สึก เจตนา ตลอดจนสามารถตีความสารและสามารถนำสารมาใช้พัฒนาตนเองและสังคม

2. การรับส่งสารบนพื้นฐานความเข้าใจและความเคารพในความคิดเห็นและวัฒนธรรม ที่แตกต่าง หมายถึง การรับส่งสารด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเจรจาต่อรอง หรือแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ ประสบการณ์ ผ่านช่องทางหรือสื่อที่มีความหลากหลาย ทั้งสื่อบุคคล สื่อธรรมชาติ สื่อ สิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อระคน โดยปราศจากความขัดแย้งต่าง ๆ และรู้เท่าทัน บนพื้นฐานความเข้าใจใน บริบทสังคมที่มีความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งในระดับชุมชน ชาติ และสากล

3. การเลือกใช้กลวิธีการสื่อสารอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร หมายถึง การเลือกใช้วิธีการสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ตลอดจนการสื่อความหมายผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายในการสื่อสาร โดยมีความรับผิดชอบ ต่อผลที่จะเกิดขึ้นในสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างทั้งในระดับชุมชน ชาติ และสากล

2.7.4 สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration: TC)

นิยาม

สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงาน กิจการ และการประกอบการใด ๆ ทั้งของตนเอง และร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม มีแผน ขั้นตอน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีภาวะผู้นำ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการประสานความคิดเห็นที่แตกต่างสู่การตัดสินใจและแก้ปัญหาเป็นทีม อย่างรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ที่ยุ่งยาก

องค์ประกอบ

1. เป็นสมาชิกทีมที่ดีและมีภาวะผู้นำ มีทักษะการทำงานเป็นทีม รับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ของตนและของทีม มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่แตกต่าง นำจุดเด่นของตนและสมาชิกมาใช้ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สะท้อนการทำงานของตนเองและทีม ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีม สร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ ประสานความร่วมมือภายในทีม และระหว่างทีม สร้างค่านิยมใหม่ในการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทีมที่เข้มแข็ง สามารถเป็นต้นแบบผู้สร้าง การเปลี่ยนแปลง

2. กระบวนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบ สามารถจัดระบบการทำงาน กิจการ และการประกอบการใด ๆ ทั้งของตนเอง และร่วมกับผู้อื่น ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ขั้นตอน และกระบวนการทำงานเป็นทีม เห็นภาพความสำเร็จของทีม คำนึงถึงประโยชน์ของทีมก่อนประโยชน์ ส่วนตน แบ่งบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับศักยภาพของสมาชิก รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ด้วยความใส่ใจ มีความพยายามในการทำงานและสนับสนุนช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จ เคารพ รับฟัง แลกเปลี่ยน และ ประสานความคิดเห็นที่แตกต่าง ประยุกต์ใช้ทักษะการคิดขั้นสูงในการตัดสินใจเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประเมินและปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ร่วมรับผิด และรับชอบต่อผลการตัดสินใจของทีม เห็นคุณค่าของการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง

3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการจัดการความขัดแย้ง มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น เห็นคุณค่าของสัมพันธภาพที่ดี สร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีในทีม ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ เห็นอกเห็นใจในฐานะที่เป็นมนุษย์ด้วยกัน เคารพและเห็นประโยชน์ของ ความแตกต่างหลากหลาย มีทักษะและใช้วิธีการป้องกันและจัดการความขัดแย้งได้อย่างเป็นระบบ

2.7.5 สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen: AC)

นิยาม

การปฏิบัติตนอย่างรับผิดชอบในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก รู้เคารพสิทธิเสรีภาพของตนเอง และผู้อื่น เคารพในกฎกติกาและกฎหมาย มีส่วนร่วมทางสังคมอย่างมีวิจารณญาณ อยู่ร่วมกับผู้อื่นท่ามกลาง ความหลากหลาย เห็นคุณค่าของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีบทบาทในการตัดสินใจและสร้างการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม โดยยึดมั่นในความเท่าเทียมเป็นธรรม ค่านิยมประชาธิปไตย และสันติวิธี

องค์ประกอบ

1. พลเมืองรู้เคารพสิทธิเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ตระหนักในสิทธิเสรีภาพของตนเอง ช่วยเหลือ ให้เกียรติ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่นบนพื้นฐานของการพึ่งพาอาศัยกัน โดยปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

2. พลเมืองรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติตนตามกฎ กติกา ข้อตกลง กฎหมาย อย่างถูกต้อง และเหมาะสม รับผิดชอบบทบาทหน้าที่ตนเองในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

3. พลเมืองมีส่วนร่วมอย่างมีวิจารณญาณ ติดตามสถานการณ์และประเด็นปัญหาของสังคม อย่างมีวิจารณญาณ มีส่วนร่วมทางสังคมด้วยจิตสาธารณะและสำนึกสากล

4. พลเมืองผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ทางสังคมบนพื้นฐานของความเท่าเทียมเป็นธรรม ค่านิยมประชาธิปไตย และสันติวิธี

2.7.6 สมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และวิทยาการอย่างยั่งยืน (Sustainable coexistence with living in the harmony of nature and science)

นิยาม

มีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของโลกและเอกภพและความสัมพันธ์ของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และธรรมชาติในชีวิตประจำวัน ใช้และรู้เท่าทันวิทยาการเทคโนโลยี มีความอยากรู้ อยากเห็น ช่างสังเกต เห็นคุณค่า สามารถแก้ปัญหา หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติ อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบ

1. การเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นบนโลกและในเอกภพ: สืบเสาะ ทำความเข้าใจข้อเท็จจริง สาเหตุ กระบวนการ และผลกระทบที่เกิดขึ้นของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนโลก และในเอกภพ

2. การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์เพื่อการอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติอย่าง ยั่งยืน: มองเห็นปัญหา เชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหา หรือสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน

3. การสร้าง ใช้ และรู้เท่าทันวิทยาการเทคโนโลยี: สร้างและใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ รู้เท่าทัน มีความฉลาดทางดิจิทัล คำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิต สิ่งแวดล้อม และสังคม

4. การมีคุณลักษณะทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์สำหรับการเข้าใจระบบธรรมชาติและการ อยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน: มีความอยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกต เข้าใจระบบธรรมชาติ เห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์เพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน

3.การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ (Competency - Based Assessment: CBA)

การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะเป็นการดำเนินการที่มุ่งวัดสมรรถนะอันเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ไม่ใช้เวลามากกับการสอบวัดตามตัวชี้วัดจำนวนมาก เป็นการวัดจากพฤติกรรม การกระทำการปฏิบัติ ที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) ที่กำหนดเป็นการวัดอิงเกณฑ์ มิใช่อิงกลุ่มและมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ใช้ตรวจสอบได้ การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะนี้เน้นการใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จากสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance Assessment) หรือการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment) รวมถึงการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และการประเมินโดยเพื่อน(Peer Assessment) การวัดและประเมินผลที่ใช้สถานการณ์เป็นฐาน เพื่อให้บริบทการวัดและประเมินเป็นสภาพจริงมากขึ้น เช่น อาจเตรียมบริบทเป็นข้อความ รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว สถานการณ์จำลอง หรือสถานการณ์เสมือนจริงในคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถประเมินได้หลายประเด็นในสถานการณ์เดียวกัน การประเมินไปตามลำดับขั้นของสมรรถนะที่กำ หนด หากไม่ผ่านจะต้องได้รับการซ่อมเสริมจนกระทั่งผ่านจึงจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นต่อไป สำหรับการรายงานผลนั้นเป็นการให้ข้อมูลพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนตามลำดับขั้นที่ผู้เรียนทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562: 14)

ลักษณะสำคัญของการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ มีดังนี้

1. มุ่งวัดสมรรถนะอันเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ไม่ใช้เวลามากกับการสอบวัดตามตัวชี้วัดจำนวนมาก

2. วัดจากพฤติกรรม/การกระทำ/การปฏิบัติ ที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) ที่กำหนดเป็นการวัดอิงเกณฑ์ มิใช่อิงกลุ่มและมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ใช้ตรวจสอบได้

3. ใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จากสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance Assessment) หรือการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment) รวมถึงการประเมินตนเอง (Student Self-assessment) และการประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment)

4. ใช้สถานการณ์เป็นฐาน เพื่อให้บริบทการวัดและประเมินเป็นสภาพจริงมากขึ้น เช่น อาจเตรียมบริบทเป็นข้อความ รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว สถานการณ์จำลอง หรือสถานการณ์เสมือนจริงในคอมพิวเตอร์ซึ่งสามารถประเมินได้หลายประเด็นในสถานการณ์เดียวกัน

5. ผู้เรียนได้รับการประเมินไปตามลำดับขั้นของสมรรถนะที่กำหนด หากไม่ผ่านจะต้องได้รับการซ่อมเสริมจนกระทั่งผ่านจึงจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นต่อไป

6. การรายงานผล เป็นการให้ข้อมูลพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนตามลำดับขั้นที่ผู้เรียนทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

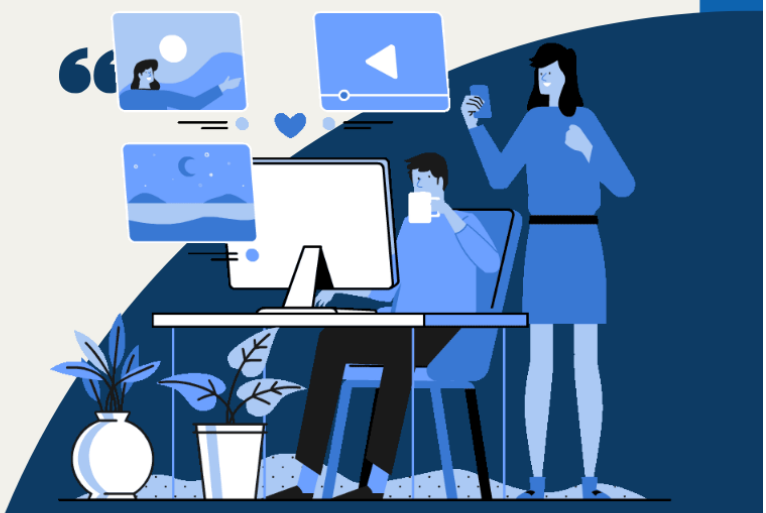
การประเมินสมรรถนะของผู้เรียน หรือการประเมินฐานสมรรถนะ (competency-based assessment: CBA) กล่าวว่าถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการศึกษาฐานสมรรถนะ โดย CBA เชื่อมโยงกับแนวทางการสอน (pedagogical approaches) ที่หลากหลาย เน้นประเมินการปฏิบัติงาน (performance assessment) และประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) (Gallardo, 2020) CBA ที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถวัดได้ทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถในการบูรณาการ สังเคราะห์และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่ออธิบายและแก้ปัญหา ในบริบทของโลกจริงหรือสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน (Drisko, 2014; Pearson’s CBE Solutions and Services, 2015, Gervais, 2016 อ้างถึงใน ชนินันท์ พฤกษ์ประมูล. 2566: 5-6) ผู้เรียนต้องสามารถถ่ายทอดความรู้และใช้ทักษะเพื่อแก้ปัญหาหรือเสนอแนวคิดใหม่เพื่อแก้ปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนดได้มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ (learning process) ของผู้เรียนมากกว่าผลงานหรือชิ้นงาน โดยเป็นการประเมินรายบุคคลที่ไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่น การประเมินสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งก่อน ระหว่างและหลังเรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนรู้ความต้องการของผู้เรียน รู้สิ่งที่ต้องเพิ่มเติมเฉพาะเจาะจงกับผู้เรียนแต่ละคน นำไปสู่การปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้และเวลา เสนอว่าการประเมินที่หลากหลาย มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งควรประเมินเพื่อพัฒนา (formative assessment) เน้นการให้ผลสะท้อนกลับ (feedback) แก่ผู้เรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเองรวมถึงการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเพื่อให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนด้วย ส่วนการประเมินเพื่อสรุปการเรียนรู้ (summative assessments) เป็นการแสดงให้เห็นถึงระดับสมรรถนะของผู้เรียนเมื่อเสร็จสิ้นการเรียนรู้โดยผู้เรียนควรได้รับการประเมินเมื่อพร้อมและควรเป็นการประเมินหลายครั้ง ด้วยเครื่องมือที่

หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนแสดงออกถึงสมรรถนะต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ เครื่องมือประเมินสมรรถนะต้องสามารถวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยความรู้สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบทั้งแบบเลือกตอบและเขียนตอบ แต่ผู้เรียนต้องสามารถสะท้อนพฤติกรรมตามสภาพจริงและควรเป็นการประเมินการปฏิบัติ เครื่องมือที่ประเมินหลาย ๆ สมรรถนะพร้อมกันในบริบทโลกจริง จะสะท้อนสมรรถนะของผู้เรียนได้ดีกว่าเครื่องมือที่ประเมินเพียงสมรรถนะเดียว และมักจะเป็นเครื่องมือที่ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด การพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะ มีขั้นตอนที่สำคัญสองประการคือ

1. การพัฒนาการประเมินและการตรวจสอบความถูกต้องของคะแนน เพื่อให้เครื่องมือนั้นสะท้อนระดับความรู้และทักษะที่สนใจ

2. การกำหนดเกณฑ์สมรรถนะที่แยกผู้เรียนที่มีสมรรถนะออกจากไม่มีสมรรถนะได้ โดยอาจใช้เป็นคะแนนจุดตัด (cut scores) เข้ามาช่วยได้ (McClarty & Gaertner, 2015) โดยการประเมินโดยใช้คะแนนจุดตัด จะสามารถจำแนกผู้เรียนกลุ่มเชี่ยวชาญและไม่เชี่ยวชาญออกจากกันได้ ซึ่งมีความสำคัญต่อ การตีความและแปลผลการประเมินสมรรถนะ

บทที่ 3
เครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ



เครื่องมือในการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ

แบบทดสอบ (Test)
ลักษณะ: การประเมินผลที่ใช้ข้อสอบเพื่อวัดความรู้และทักษะของนักเรียน มีทั้งแบบปรนัย (Multiple-choice) และแบบอัตนัย (Essay) โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

แบบการประเมินผลงาน (Performance Rubric)
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลงานของนักเรียน โดยจะมีการกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้ผู้ประเมินสามารถวัดคุณภาพของผลงานได้อย่างเป็นระบบและยุติธรรม

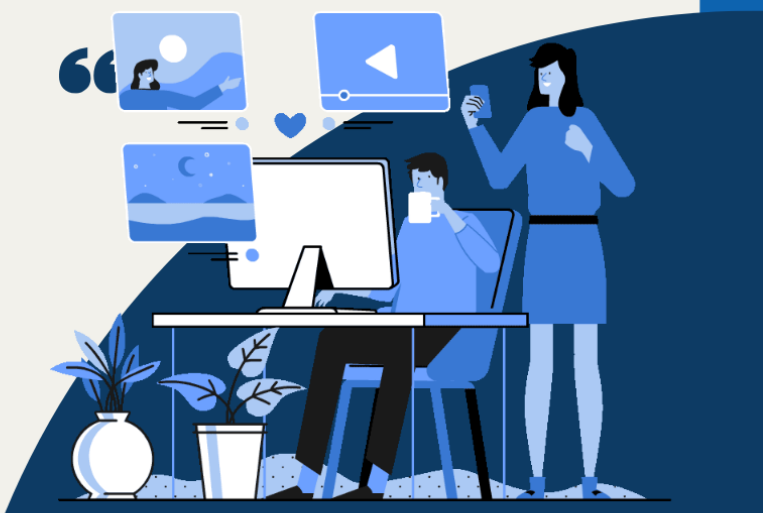
แบบการสังเกต (Observation Checklist) คือเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกและประเมินพฤติกรรมหรือกิจกรรมของนักเรียนในสถานการณ์จริง โดยมีการกำหนดรายการหรือเกณฑ์ที่ชัดเจนซึ่งผู้สังเกตสามารถใช้เพื่อตรวจสอบและบันทึกการมีอยู่หรือการเกิดขึ้นของพฤติกรรมที่ต้องการได้

แบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) คือเครื่องมือที่ใช้ในการช่วยให้บุคคลหรือผู้เรียนสามารถประเมินความก้าวหน้า ความสามารถ และประสิทธิภาพการเรียนรู้ของตนเอง โดยการสะท้อนผลการเรียนรู้หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการเรียนรู้

อ้างอิง:
McMillan, J. H. (2013). Classroom Assessment: Principles and Practice for Effective Standards-Based Instruction. Pearson Education.
Brookhart, S. M. (2013). How to Create and Use Rubrics for Formative Assessment and Grading. ASCD.
Nicol, D. J., & Macfarlane-Dick, D. (2006). Formative assessment and self-regulated learning: A model and seven principles of good feedback practice. Studies in Higher Education, 31(2), 199-218.

- Duncan, D. J., & Stowell, J. R. (2011). The role of observation in teaching and learning: A case study of teacher development. Journal of Education for Teaching, 37(4), 433-442.
- Wong, B. T. M., & Wong, D. F. K. (2019). An observational checklist for assessing the effectiveness of teaching: A systematic review. Educational Research Review, 28, 100285.
- Mertler, C. A. (2001). Designing scoring rubrics for your classroom. Practical Assessment, Research, and Evaluation, 7(1), 1-10.
- Brookhart, S. M. (2013). How to Create and Use Rubrics for Formative Assessment and Grading. ASCD.
-

บทที่ 4
ตัวอย่างเครื่องมือการวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ



ตัวอย่างแบบประเมินความสามารถในการสื่อสาร

คำชี้แจง

แบบประเมินความสามารถในการสื่อสารนี้เป็นการประเมินสมรรถนะผ่านการจำลองสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อประเมินความสามารถในการใช้สถานการณ์ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล การเจรจาต่อรอง หรือการแก้ไขความขัดแย้ง โดยเน้นให้ผู้เรียนใช้การสื่อสารอย่างมีเหตุผลและมีวัฒนธรรมในการใช้ภาษา:

สถานการณ์: การสื่อสารในกลุ่มทำงาน

สถานการณ์: หากนักเรียนเป็นสมาชิกในกลุ่มที่ต้องร่วมกันทำโครงการที่มีกำหนดส่งในสัปดาห์หน้า แต่มีสมาชิกในกลุ่มคนหนึ่งไม่ส่งงานที่ได้รับมอบหมาย และสมาชิกคนดังกล่าวเหมือนจะตั้งใจไม่ความรับผิดชอบในการทำงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมาย นักเรียนต้องสื่อสารกับสมาชิกคนนั้นอย่างมีเหตุผลและแก้ไขสถานการณ์ให้โครงการเดินหน้าต่อไปได้

คำถามประเมิน:

1. นักเรียนจะเริ่มต้นการสนทนาอย่างไรเพื่อไม่ให้สมาชิกคนนั้นรู้สึกว่าถูกโจมตี?
2. นักเรียนจะใช้เหตุผลในการอธิบายความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างไร?
3. นักเรียนจะเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาและเจรจาอย่างไรเพื่อให้สมาชิกคนนั้นมีส่วนร่วมในการทำงาน?
4. นักเรียนจะปรับวิธีการสื่อสารของคุณอย่างไรหากสมาชิกแสดงท่าทีไม่ยอมรับคำวิจารณ์?

เกณฑ์การให้คะแนน

คำถามที่	ระดับคะแนน	คำบรรยายระดับคะแนน
1) นักเรียนจะเริ่มต้นการสนทนาอย่างไรเพื่อไม่ให้สมาชิกคนนั้นรู้สึกว่าถูกโจมตี?	5 คะแนน	เริ่มต้นการสนทนาอย่างสุภาพและแสดงความห่วงใย ไม่ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกว่าถูกโจมตี
	4 คะแนน	เริ่มต้นการสนทนาอย่างสุภาพ แต่สมาชิกในทีมอาจรู้สึกถูกตำหนิเล็กน้อย
	3 คะแนน	เริ่มการสนทนาแบบตรงไปตรงมา แต่สมาชิกในทีมรู้สึกว่าถูกวิจารณ์มากเกินไป
	2 คะแนน	การเริ่มต้นสนทนาเป็นเชิงวิจารณ์ชัดเจน ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกไม่สบายใจ
	1 คะแนน	การสนทนาเริ่มต้นด้วยท่าทีที่ไม่เหมาะสม ทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกถูกโจมตีอย่างรุนแรง

คำถามที่	ระดับคะแนน	คำบรรยายระดับคะแนน
2) นักเรียนจะใช้เหตุผลในการอธิบายความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างไร?	5 คะแนน	อธิบายเหตุผลถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนและมีเหตุผลที่ดี โดยเชื่อมโยงกับผลกระทบต่อโครงการและทีม
	4 คะแนน	อธิบายความสำคัญของการทำงานร่วมกันได้ดี แต่เหตุผลอาจไม่ครอบคลุมทุกด้าน
	3 คะแนน	อธิบายความสำคัญของการทำงานร่วมกันแต่ไม่เชื่อมโยงกับผลกระทบที่เกิดขึ้น
	2 คะแนน	การอธิบายความสำคัญของการทำงานร่วมกันไม่ชัดเจนหรือไม่สามารถใช้เหตุผลที่ดีได้
	1 คะแนน	ไม่สามารถอธิบายความสำคัญของการทำงานร่วมกันได้
3) นักเรียนจะเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาและเจรจาอย่างไรเพื่อให้สมาชิกคนนั้นมีส่วนร่วมในการทำงาน?	5 คะแนน	เสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน เช่น การช่วยเหลือหรือแบ่งงานใหม่ พร้อมการเจรจาอย่างสร้างสรรค์
	4 คะแนน	เสนอวิธีแก้ปัญหาได้ดีแต่ขาดการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นหรือไม่ยืดหยุ่นในการเจรจา
	3 คะแนน	เสนอวิธีแก้ปัญหาได้เพียงบางส่วน และการเจรจาไม่ประสบผลสำเร็จ
	2 คะแนน	เสนอวิธีแก้ไขปัญหาได้ไม่ดีพอและการเจรจาล้มเหลว
	1 คะแนน	ไม่มีข้อเสนอในการแก้ปัญหา และไม่สามารถเจรจาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4) นักเรียนจะปรับวิธีการสื่อสารของคุณอย่างไรหากสมาชิกแสดงท่าทีไม่ยอมรับคำวิจารณ์?	5 คะแนน	ปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์เมื่อสมาชิกในทีมไม่ยอมรับคำวิจารณ์ แสดงความเข้าใจและใช้การเจรจาที่อ่อนโยนมากขึ้น
	4 คะแนน	ปรับวิธีการสื่อสารเมื่อเกิดความขัดแย้งได้ดี แต่ไม่มากพอที่จะทำให้สถานการณ์ดีขึ้นมาก
	3 คะแนน	ไม่สามารถปรับการสื่อสารให้เหมาะสมได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง
	2 คะแนน	ไม่ปรับวิธีการสื่อสารเมื่อเกิดความขัดแย้ง ทำให้สถานการณ์แย่ลง
	1 คะแนน	ไม่ปรับเปลี่ยนการสื่อสารเมื่อมีความขัดแย้ง ทำให้ความขัดแย้งรุนแรงขึ้น

ตัวอย่างแบบประเมินความสามารถในการคิด

คำชี้แจง

แบบประเมินความสามารถในการคิดนี้เป็นการประเมินสมรรถนะผ่านการจำลองสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อประเมินความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายควรใช้สถานการณ์ที่เหมาะสมกับวัย โดยเน้นการตัดสินใจที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน:

สถานการณ์: การวางแผนจัดวันเกิดของฉัน

สถานการณ์: นักเรียนต้องวางแผนจัดงานวันเกิดของตนเอง แต่ด้วยเงินเก็บของนักเรียนมีจำนวนจำกัด นักเรียนสามารถชวนเพื่อนได้ 4 คน และต้องเลือกว่าจะใช้เงินกับสิ่งใด เช่น อาหาร ขนม เครื่องดื่ม หรือของเล่นเพื่อเล่นในงาน นักเรียนต้องคิดว่าจะใช้งบประมาณอย่างไรให้ทุกคนสนุกและมีความสุข

คำถามประเมิน:

1. นักเรียนจะวิเคราะห์ความต้องการของเพื่อนทั้ง 4 คน เพื่อเลือกอาหาร ขนม และของเล่นได้อย่างไร?
2. นักเรียนจะคิดหาวิธีใช้งบประมาณให้คุ้มค่ามากที่สุดได้อย่างไร?
3. ถ้านักเรียนมีงบไม่พอสำหรับทุกอย่าง นักเรียนจะเลือกตัดสินใจตัดสิ่งใดออก และเพราะเหตุใด?
4. นักเรียนจะคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อทำให้งานสนุกขึ้นโดยไม่ต้องใช้เงินมากขึ้นได้อย่างไร?

เกณฑ์การให้คะแนน

คำถามที่	ระดับคะแนน	คำบรรยายระดับคะแนน
1) นักเรียนจะวิเคราะห์ความต้องการของเพื่อนทั้ง 4 คน เพื่อเลือกอาหาร ขนม และของเล่นได้อย่างไร?	4 คะแนน	ระบุความชอบหรือความสนใจของเพื่อนแต่ละคนได้อย่างแม่นยำ และเชื่อมโยงกับการเลือกอาหาร ขนม และของเล่นที่เหมาะสม ทำให้ทุกคนรู้สึกสนุกสนาน
	3 คะแนน	ระบุความชอบของเพื่อน ๆ ได้ แต่ขาดความละเอียดในบางส่วน อาจมีการเลือกสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับบางคน
	2 คะแนน	ระบุความชอบของเพื่อน ๆ ได้เพียงบางคน และมีการเลือกสิ่งที่ไม่เหมาะสมสำหรับบางคน ทำให้บางคนอาจไม่รู้สึกสนุก
	1 คะแนน	ไม่สามารถวิเคราะห์หรือระบุความชอบของเพื่อน ๆ ได้ ทำให้เลือกสิ่งที่ไม่เหมาะสมกับทุกคน

คำถามที่	ระดับคะแนน	คำบรรยายระดับคะแนน
2) นักเรียนจะคิดหาวิธีใช้งบประมาณให้คุ้มค่ามากที่สุดได้อย่างไร?	4 คะแนน	แสดงให้เห็นถึงการวางแผนงบประมาณอย่างละเอียด โดยคิดหาวิธีการเลือกสิ่งที่คุ้มค่าที่สุด เช่น เปรียบเทียบราคา คำนวณปริมาณที่ต้องการ และประยุกต์การใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด
	3 คะแนน	พยายามวางแผนการใช้งบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า แต่ยังไม่คำนวณหรือวางแผนได้ครบถ้วน
	2 คะแนน	พยายามวางแผนการใช้งบประมาณ แต่ขาดความละเอียดในรายละเอียด เช่น ไม่คำนึงถึงปริมาณหรือราคา
	1 คะแนน	ไม่สามารถวางแผนการใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่า ขาดการคำนวณหรือการเปรียบเทียบราคา
3) ถ้านักเรียนมีงบไม่พอสำหรับทุกอย่าง นักเรียนจะเลือกตัดสินใจตัดสิ่งใดออก และเพราะเหตุใด?	4 คะแนน	ตัดสินใจตัดบางสิ่งออกอย่างสมเหตุสมผล โดยพิจารณาจากความสำคัญและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และแสดงเหตุผลที่ชัดเจนในการเลือก
	3 คะแนน	เลือกตัดบางสิ่งออกได้อย่างสมเหตุสมผล แต่เหตุผลในการตัดสินใจอาจไม่ชัดเจนหรือมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้อง
	2 คะแนน	เลือกตัดสิ่งบางอย่างออกได้ แต่การตัดสินใจอาจไม่สมเหตุสมผลและไม่มีเหตุผลที่ชัดเจน
	1 คะแนน	ไม่สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งใดออกได้ หรือเลือกตัดออกโดยไม่มีเหตุผลที่ชัดเจน
4) นักเรียนจะคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อทำให้งานสนุกขึ้นโดยไม่ต้องใช้เงินมากขึ้นได้อย่างไร?	4 คะแนน	เสนอแนวทางสร้างสรรค์ในการทำให้งานสนุกขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมพิเศษ การนำสิ่งของที่มีอยู่แล้วมาใช้ หรือใช้เกมและกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้เงิน
	3 คะแนน	เสนอแนวทางใหม่ ๆ ได้บ้าง แต่แนวทางที่นำเสนออาจจะยังไม่สามารถทำให้เกิดความสนุกได้เท่าที่ควร
	2 คะแนน	เสนอแนวทางใหม่บ้าง แต่ยังไม่สามารถทำให้งานสนุกได้ หรือวิธีที่เสนอยังไม่มีความเป็นไปได้สูง
	1 คะแนน	ไม่มีการเสนอแนวทางใหม่ ๆ หรือเสนอแนวทางที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์

ตัวอย่างแบบประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา

คำชี้แจง

แบบประเมินความสามารถในการแก้ปัญหานี้เป็นการประเมินสมรรถนะผ่านการจำลองสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อประเมินความสามารถการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์ และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายควรใช้สถานการณ์ที่เหมาะสมกับวัย โดยเน้นการตัดสินใจที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน:

สถานการณ์: การจัดการความขัดแย้งของฉันกับเพื่อน

สถานการณ์: นักเรียนเกิดปัญหากับเพื่อนในห้องเรียน เนื่องจากทั้งสองคนต้องการใช้วงเวียนอันเดียวกันของคุณครูที่มีอันเดียวเพื่อทำการบ้านและไม่สามารถยืมใครได้อีก นักเรียนต้องแก้ปัญหาให้ทั้งสองฝ่ายสามารถทำการบ้านเสร็จได้ทันเวลาโดยไม่เกิดความขัดแย้งเพิ่มเติม

คำถามประเมิน:

1) นักเรียนจะหาวิธีการใดเพื่อให้นักเรียนและเพื่อนสามารถทำการบ้านได้ทันเวลา แม้จะมีวงเวียนเพียงอันเดียว?
2) นักเรียนจะตัดสินใจอย่างไรหากเพื่อนของคุณยังไม่ยอมแบ่งปันวงเวียน? นักเรียนจะอธิบายเหตุผลการตัดสินใจของนักเรียนอย่างไร?
3) นักเรียนจะใช้วิธีการใดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์นี้อีกในอนาคต?

เกณฑ์การให้คะแนน

คำถามที่	ระดับคะแนน	คำบรรยายระดับคะแนน
1) นักเรียนจะหาวิธีการใดเพื่อให้นักเรียนและเพื่อนสามารถทำการบ้านได้ทันเวลา แม้จะมีวงเวียนเพียงอันเดียว?	4 คะแนน	เสนอวิธีการแก้ปัญหาที่มีเหตุผล เช่น การแบ่งเวลาในการใช้วงเวียน
	3 คะแนน	เสนอวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ได้ เช่น การแบ่งเวลา แต่ยังไม่คิดหาวิธีเพิ่มเติมที่สร้างสรรค์
	2 คะแนน	เสนอวิธีแก้ปัญหาที่อาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จริง เช่น พยายามให้เพื่อนทำการบ้านพร้อมกัน แต่ไม่วางแผนแบ่งเวลา
	1 คะแนน	ไม่สามารถเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่ใช้งานได้จริง หรือไม่มีการเสนอแนวทางการแก้ปัญหาเลย

คำถามที่	ระดับคะแนน	คำบรรยายระดับคะแนน
2) นักเรียนจะตัดสินใจอย่างไรหากเพื่อนของคุณยังไม่ยอมแบ่งปันวงเวียน? นักเรียนจะอธิบายเหตุผลการตัดสินใจของนักเรียนอย่างไร?	4 คะแนน	หากเพื่อนยังไม่ยอมแบ่งปัน นักเรียนสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล โดยอธิบายความสำคัญของการทำงานร่วมกัน และมีการเจรจาอย่างสงบเพื่อลดความขัดแย้ง
	3 คะแนน	สามารถตัดสินใจได้ดี มีการอธิบายเหตุผลแต่ยังขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเต็มที่
	2 คะแนน	ตัดสินใจได้ไม่ดีนัก และขาดเหตุผลที่ชัดเจนในการสนับสนุนการตัดสินใจ
	1 คะแนน	ขาดความสามารถในการตัดสินใจและไม่สามารถอธิบายเหตุผลได้
3) นักเรียนจะใช้วิธีการใดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์นี้อีกในอนาคต?	4 คะแนน	เสนอวิธีการป้องกันปัญหาในอนาคต เช่น การยืมหนังสือเพิ่ม การแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกัน หรือการวางแผนร่วมกับเพื่อนล่วงหน้า
	3 คะแนน	เสนอวิธีการป้องกันปัญหาในอนาคตได้บ้าง แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน
	2 คะแนน	ขาดการวางแผนป้องกันปัญหาในอนาคต หรือเสนอแนวทางที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์
	1 คะแนน	ขาดการวางแผนป้องกันปัญหาหรือไม่สามารถคิดหาวิธีการป้องกันปัญหาในอนาคตได้

ตัวอย่างแบบประเมินความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต

คำชี้แจง

แบบประเมินความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต นี้เป็นการประเมินสมรรถนะผ่านการจำลองสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อประเมินความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกัน ในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยง พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายควรใช้สถานการณ์ที่เหมาะสมกับวัย โดยเน้นการตัดสินใจที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน:

สถานการณ์: จะทำอย่างไร เมื่อเจอการใช้โซเชียลมีเดียไม่พึงประสงค์

สถานการณ์: นักเรียนสังเกตเห็นว่ามีเพื่อนในกลุ่มใช้โซเชียลมีเดียในการส่งต่อข่าวปลอม หรือแสดงความคิดเห็นที่ไม่สุภาพกับผู้อื่น และชักชวนให้นักเรียนทำตาม นักเรียนจะ

คำถามประเมิน:

1) จะตัดสินใจอย่างไรเมื่อเห็นเพื่อนใช้โซเชียลมีเดียในทางที่ไม่เหมาะสม?

2) จะคิดหาวิธีการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโลกออนไลน์อย่างไร เพื่อให้การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นไปอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ?

เกณฑ์การให้คะแนน

คำถามที่	ระดับคะแนน	คำบรรยายระดับคะแนน
1) นักเรียนจะจะตัดสินใจอย่างไรเมื่อเห็นเพื่อนใช้โซเชียลมีเดียในทางที่ไม่เหมาะสม?	4 คะแนน	ตัดสินใจหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอย่างชัดเจน พร้อมกับแสดงความเข้าใจถึงผลกระทบของข่าวปลอมหรือความคิดเห็นที่ไม่สุภาพต่อสังคมและเพื่อน ๆ
	3 คะแนน	เลือกที่จะไม่เข้าร่วมในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่ยังไม่สามารถอธิบายเหตุผลได้อย่างละเอียด
	2 คะแนน	ลังเลที่จะตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
	1 คะแนน	ไม่สามารถตัดสินใจที่จะหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ และอาจเข้าร่วมในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับเพื่อน

คำถามที่	ระดับคะแนน	คำบรรยายระดับคะแนน
2) นักเรียนจะจะคิดหาวิธีการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในโลกออนไลน์อย่างไร เพื่อให้การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นไปอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ?	4 คะแนน	หาแนวทางหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในโลกออนไลน์ได้อย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย เช่น การไม่แชร์เนื้อหาที่ไม่สุภาพหรือข่าวปลอม การรายงานเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม
	3 คะแนน	หลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้ แต่ยังต้องการการพัฒนาทักษะในการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้เพิ่มเติม
	2 คะแนน	หลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ได้บางครั้ง แต่ยังมีการแชร์เนื้อหาที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ระวังในเรื่องข้อมูลที่แชร์
	1 คะแนน	ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในโลกออนไลน์ได้ และไม่รู้จักการกรองข้อมูลก่อนแชร์

ตัวอย่างแบบประเมินความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คำชี้แจง

แบบประเมินสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสม และมีคุณธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายควรใช้สถานการณ์ที่เหมาะสมกับวัย โดยเน้นการตัดสินใจที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน:

สถานการณ์: การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

สถานการณ์: นักเรียนต้องทำโปรเจกต์เกี่ยวกับประเพณีพื้นฐานเพื่อเสนอในห้องเรียน นักเรียนมีตัวเลือกในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การสร้างสไลด์นำเสนอด้วย PowerPoint การทำคลิปวิดีโอด้วยสมาร์ทโฟน หรือการสร้างเว็บไซต์เพื่อนำเสนอข้อมูล นักเรียนต้องตัดสินใจว่าเทคโนโลยีไหนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับโปรเจกต์นี้

คำถามประเมิน:

1. นักเรียนจะพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีใดในการนำเสนอโปรเจกต์ และทำไมถึงเลือกเทคโนโลยีนั้น?
2. นักเรียนจะใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์ใดบ้างในการค้นคว้าข้อมูลและความรู้?
3. หากพบปัญหาในการใช้เทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์ไม่ทำงาน นักเรียนจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างไร?

เกณฑ์การให้คะแนน

คำถามที่	ระดับคะแนน	คำบรรยายระดับคะแนน
1)นักเรียนจะพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีใดในการนำเสนอโปรเจกต์ และทำไมถึงเลือกเทคโนโลยีนั้น?	4 คะแนน	เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมและสามารถอธิบายเหตุผลได้อย่างชัดเจน
	3 คะแนน	เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม แต่ไม่สามารถอธิบายเหตุผลได้ละเอียด
	2 คะแนน	เลือกเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม แต่ยังมีความพยายามในการอธิบาย
	1 คะแนน	ไม่มีการเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมหรือเลือกใช้ไม่ถูกต้อง
2) นักเรียนจะใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์ใดบ้างในการค้นคว้าข้อมูลและความรู้?	4 คะแนน	ใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์ที่เชื่อถือได้และนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างเหมาะสม
	3 คะแนน	ใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย แต่บางครั้งข้อมูลไม่เชื่อถือได้
	2 คะแนน	ใช้แหล่งข้อมูลไม่หลากหลายหรือไม่เชื่อถือได้
	1 คะแนน	ไม่ใช้แหล่งข้อมูลหรือข้อมูลไม่เชื่อถือได้
3)หากพบปัญหาในการใช้เทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์ไม่ทำงาน นักเรียนจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างไร?	4 คะแนน	สามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	3 คะแนน	ระบุปัญหาได้ แต่การแก้ไขไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	2 คะแนน	ระบุปัญหาได้แต่ไม่สามารถแก้ไขได้
	1 คะแนน	ไม่สามารถระบุปัญหาหรือแก้ไขปัญหาได้เลย

ตัวอย่างแบบประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนทั้ง 5 ประการ

****

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ใช้เพื่อประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1.ความสามารถในการสื่อสาร 2.ความสามารถในการคิด 3.ความสามารถในการแก้ปัญหา 4.ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5.ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาตามความเป็นจริงจากพฤติกรรมที่ผู้เรียนได้ประพฤติหรือแสดงออก และทำเครื่องมือ ☑ ลงในช่องระดับคะแนนที่สอดคล้องกับระดับผลการประเมินของท่าน

ระดับสมรรถนะหรือการแสดงออก

5 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงออกเป็นประจำ

4 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงออกบ่อยครั้ง

3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงออกบางครั้ง

2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติหรือแสดงออกนานๆ ครั้ง

1 คะแนน หมายถึง ไม่ปฏิบัติหรือไม่แสดงออก

ข้อรายการประเมินสมรรถนะ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
	5	4	3	2	1
1) ความสามารถในการสื่อสาร					
สามารถถ่ายทอดความคิดและความรู้สึกได้อย่างชัดเจนและมีเหตุผล					
สามารถปรับการสื่อสารของคุณให้เหมาะสมกับผู้รับสารต่าง ๆ ได้					
ใช้ภาษาที่มีความสุภาพและเหมาะสมในบริบทต่าง ๆ					
สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือประสบการณ์เพื่อช่วยพัฒนาตนเองและสังคมได้					
มีทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง					
สามารถรับข้อมูลข่าวสารและประเมินด้วยหลักเหตุผลได้ดี					
ใช้วิธีการสื่อสารที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อรายการประเมินสมรรถนะ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
	5	4	3	2	1
สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรับส่งข้อมูล					
สามารถปรับปรุงการสื่อสารของตนเองเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
สามารถเลือกรับข้อมูลที่มีความถูกต้องและเหมาะสมเพื่อพัฒนาตนเองได้					
2) **ความสามารถในการคิด**					
สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนได้ดี					
สามารถสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่					
คิดสร้างสรรค์และเสนอแนวคิดใหม่ ๆ					
ใช้ทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อประเมินปัญหาหรือข้อโต้แย้งได้					
สามารถจัดระบบความคิดของคุณได้ดีเพียงใดในการจัดการกับงานที่ซับซ้อน					
ใช้ทักษะการคิดเชิงระบบเพื่อวางแผนการทำงานหรือการตัดสินใจ					
สามารถแยกแยะข้อมูลที่สำคัญจากข้อมูลที่ไม่สำคัญได้ดี					
ใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ในการประเมินสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน					
มีวิธีการเสนอทางเลือกและแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ					
สามารถเรียนรู้และพัฒนาความคิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมาของคุณได้					
3) ความสามารถในการแก้ปัญหา					
สามารถระบุปัญหาได้อย่างถูกต้องและชัดเจน					
ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการวิเคราะห์ปัญหาได้ดี					
สามารถสร้างทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายได้					
ใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาได้					
สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคมได้					

ข้อรายการประเมินสมรรถนะ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
	5	4	3	2	1
ใช้ความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้					
สามารถจัดการกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ดี					
สามารถระบุวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพที่สุดในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
สามารถเรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาที่ผ่านมาและปรับปรุงได้					
สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้					
4)ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต					
สามารถจัดการชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและสภาพแวดล้อมได้ดี					
สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและต่อยอดความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง					
สามารถจัดการกับความขัดแย้งในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดี					
มีวิธีการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น					
สามารถหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้					
สามารถจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพ					
มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับปรุงทักษะในการทำงาน					
สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้					
มีความสามารถในการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง					
5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี					
สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงานหรือกิจกรรมที่คุณทำได้					
มีทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารได้ดี					
ใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้					
สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลออนไลน์ได้ดี					

ข้อรายการประเมินสมรรถนะ	ระดับพฤติกรรมที่แสดงออก				
	5	4	3	2	1
สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้					
ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองได้					
สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีได้ดี					
สามารถสร้างสรรค์งานโดยใช้เทคโนโลยีได้					
คำนึงถึงผลกระทบด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี					
สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมได้					

เอกสารอ้างอิง

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2559). **สมรรถนะ: ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารใน**องค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

ชนินันท์ พฤกษ์ประมูล. (2566). การประเมินสมรรถนะของผู้เรียนในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 29**(1): มกราคม – มิถุนายน.

รุจิรัตน์ รุ่งหัวไผ่. (2558). **การพัฒนาโมเดลสมรรถนะความร่วมมือ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา.** ปริญญานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เทื้อน ทองแก้ว. (2550). **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สุธีบูรณะแพทย์. (2557). **สมรรถนะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3** (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สำนักพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (มปป). **รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะหลักผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2558). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

Byham & Moyer. (2006). **Organizing genius: the secret of creative collaboration**. eBook: Warren Bennis, Patricia Ward Biederman: Amazon.co.uk: Kindle Store.

David C. McClelland. (1973). Testing for Competence Rather than for “Intelligence”. **American Psychologist, 28**(1), p.1-14.

Gallardo, K. (2020). Competency-based assessment and the use of performance-based evaluation rubrics in higher education: Challenges towards the next decade. **Problems of Education in the 21st Century, 78**(1), 61-79

Good. (1973). **Carter V. Dictionary of Education**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

McClarty, K. L., & Gaertner, M. N. (2015). **Measuring mastery: Best practices for assessment in competency-based education**. American Enterprise Institute for Public Policy Research. https://eric.ed.gov/?id=ED557614

McClelland, D. C. (1999). Testing for competence rather than intelligence. **American Psychologist, 28(**1), 1-14.

McLean. (2015). **Competency Management: A Competency – Based Approach**. Brookfield: Feb.

Spencer. (1993). **Competency at Work: Model for Superior Performance**. New York : Wily& Sons.

เอกสารประกอบงานวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาเครื่องมือการวัดประเมินผล การเรียนรู้สำหรับการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

พิมพ์ที่ ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิตอล
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1
หมู่ที 20 กิโลเมตรที่ 48 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 13180