

การประเมินภาคปฏิบัติ (Performance Testing)

การทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการดำเนินงาน และผลงานตามวัตถุประสงค์ของงาน หรือสถานการณ์ที่กำหนด ทั้งนี้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นผลรวมของความสามารถด้านพุทธิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Supervisor Rating)
แบบทดสอบตัวอย่างงาน แบบทดสอบเชิงจำแนก เป็นการประเมินในแง่มุมที่แตกต่างกันโดยผู้เชี่ยวชาญรวบรวม สังเกต

การประเมินโดยการสังเกต (Observation Technique)
เป็นการเพิ่มความตรงและความเป็นปรนัย

การประเมินตนเอง (Self-Assessment)
ช่วยให้ผู้เรียนรู้ผลด้วยตนเอง

องค์ประกอบ การประเมินภาคปฏิบัติ

- ผู้ปฏิบัติงาน
- งานที่กำหนด
- ผู้วัด/ผู้ประเมิน

จุดประสงค์ การประเมินภาคปฏิบัติ

การเขียนจุดประสงค์การประเมินภาคปฏิบัติจะต้องเขียนด้วยภาษาที่ชัดเจน และให้เป็นไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการวัด โดยเป้าหมายนั้นควรคำนึงถึงผู้เรียน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน

ประเภทของ การประเมินภาคปฏิบัติ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การประเมินภาคปฏิบัติ

เครื่องมือวัดและ การประเมินภาคปฏิบัติ

- การประเมินภาคปฏิบัติ มีขั้นตอนดังนี้**
1. กำหนดจุดมุ่งหมาย ทั้งกำหนดทั่วไปและกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะการสอบ
 2. กำหนดคุณลักษณะที่จะวัดตามจุดประสงค์การสอบ
 3. เลือกชนิดของการทดสอบภาคปฏิบัติและเครื่องมือประกอบการวัดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
 4. ให้ผู้เข้าสอบปฏิบัติงานตามชนิดของการสอบ
 5. ผู้วัดหรือประเมิน สังเกต จดบันทึกและตรวจผลงาน
 6. ให้คะแนนจากการทดสอบภาคปฏิบัติ

แบบประเมินค่าหรือมาตรฐานประมาณค่า
ใช้ประเมินทักษะวิธีการทำงานและผลงาน แต่ไม่ได้ตรวจสอบว่ามีหรือไม่มีพฤติกรรม จะเป็นการกำหนดระดับคุณภาพของการปฏิบัติ เช่น ยอดเยี่ยม ปานกลาง ปรับปรุง

แบบประเมินโดยการจัดอันดับ (Rankine)
เป็นการให้อันดับคุณลักษณะความสามารถหรือทักษะของผู้เรียน การจัดอันดับควรมีความเที่ยงและความตรงสูง

แบบสังเกต
ใช้ประกอบการสังเกตกระบวนการปฏิบัติงาน หรือทักษะการปฏิบัติงาน ของผู้เข้าสอบ เครื่องมือนี้ใช้ร่วมกับการบันทึกเหตุการณ์หรือการตรวจสอบรายการ

แบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
เป็นรายการขั้นตอน กิจกรรมหรือพฤติกรรมที่ผู้สังเกตบันทึกเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น เป็นแบบที่ผู้สังเกตสามารถบันทึกได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

- กำหนดจุดประสงค์การประเมิน กำหนดจุดประสงค์การประเมิน จะต้องมี การกำหนดที่ชัดเจน (Have clear purpose)
- กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติ แยกประเด็นที่จะสังเกตและเกณฑ์ที่จะตัดสินผล เกณฑ์การปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ
- ตัดสินหรือให้คะแนนการปฏิบัติ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสังเกต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของการสังเกตนั้นๆ

- การทดสอบเชิงจำแนก (Identifications Test)**
เป็นการวัดเชิงจำแนกเพื่อจำแนกสิ่งของสองสิ่งหรือมากกว่าหรือเพื่อแสดงการรับรู้และตอบสนอง
- การทดสอบด้วยตัวอย่างงาน (Work Sample Test)**
นิยมใช้สอบและประเมินงานหลายวงการ อาจจะประเมินทั้งที่รู้และไม่รู้ว่าถูกสังเกต
- การทดสอบโดยใช้สถานการณ์ (Simulated Test)**
เป็นการใช้สถานการณ์จำลองในการทดสอบ เป็นการทดสอบที่ใกล้เคียงกับชีวิตจริงผู้สอบปฏิบัติ
- การทดสอบแบบอื่นๆ**
การสอบปากเปล่า การประเมินโดยใช้ข้อสอบข้อเขียน การให้เขียนรายงาน

- กำหนดพฤติกรรม (Behavior)**
เฉพาะพฤติกรรมที่มองเห็นและสังเกตได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- กำหนดเงื่อนไข (Conditions)**
บอกเงื่อนไขที่พึงปฏิบัติของผู้เรียน ภายใต้เงื่อนไขจะเป็นกฎเกณฑ์สำคัญ เป็นสิ่งที่บอกว่าผู้เรียนจะปฏิบัติงานได้ ภายใต้สถานการณ์ใด
- กำหนดเกณฑ์/ระดับที่ยอมรับ (Criteria)**
การประเมินความสำเร็จของการปฏิบัติ จะต้องระบุมาตรฐานการทำงานของผู้เรียนที่ยอมรับได้

- ข้อดี**
 - จะทำให้พบความก้าวหน้า สามารถมองเห็นข้อมูลและได้ทั้งปริมาณ/คุณภาพ
- ข้อเสีย**
 - ความรู้สึก อคติของผู้สังเกตมีผลมาก มีหลายพฤติกรรมที่เกิดขึ้นพร้อมๆกัน
- ข้อดี**
 - ผู้เรียนรับรู้โดยไม่ต้องตกใจ เครียดกับผล ได้ฝึกการประเมินผล และการตัดสิน
- ข้อเสีย**
 - การขาดประสบการณ์ ของนักเรียนหรือว่าผู้ประเมินเอง
- ข้อดี**
 - ผู้สอบมีความตื่นตัวน้อยลง มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
- ข้อเสีย**
 - อาจมีความลำเอียงต่อผู้สอบต่างกัน การกำหนดประเด็นความเห็นทำได้ยาก

- พฤติกรรมการทำงาน แยกเป็นส่วนดำเนินงาน กับผลงาน**
- พฤติกรรมการทำงานที่มี การดำเนินงานและผลงานเกิดขึ้นพร้อมกัน**
- สิ่งเร้าที่กำหนดให้ผู้เข้าสอบ ได้แสดงความสามารถ ออกมาตามวัตถุประสงค์ ของการทดสอบ**
- ผู้สังเกตการณ์ ดำเนินงาน และตรวจ ผลงานหรือเครื่องมือ ทั้งการดำเนินการวัด และผลงาน**

องค์ประกอบของการเขียนจุดประสงค์