

02

ทำไมต้องประเมินผลด้วย

Workplace-based Assessment



ผศ. พญ.อุษาพรรณ สุริบุญจวงศ์

ภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

“เหตุใดควรใช้ Workplace-based Assessment”

การประเมินผลการเรียนรู้ (assessment) ทางแพทยศาสตรศึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายระดับ หากใช้กรอบความคิดของมิลเลอร์ (Miller framework) เป็นเกณฑ์ในการแบ่งประเภท¹ จะพบว่าการประเมินผลในระดับสูงสุดหรือมีคุณค่ามากที่สุด คือการประเมินให้ถึงระดับที่นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้เอง (does) ในสถานที่ทำงานจริง (workplace) หรือ workplace-based assessment อย่างไรก็ตาม การประเมินในระดับข้างต้นมีความซับซ้อนและข้อจำกัดหลายประการ จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้ออกแบบวิธีประเมินและผู้ประเมินที่จะต้องพยายามลดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความถูกต้อง ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของผลการประเมินที่จะเกิดขึ้น ในบทความนี้ จึงจะขอกล่าวถึง คำจำกัดความ ประโยชน์ ข้อจำกัด และหลักเกณฑ์การประเมิน กระบวนการประเมินได้ชัดเจนมากขึ้น และสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ประเมินผู้เรียนในสถาบันของตนตามบริบทที่มีได้ดีขึ้น

คำจำกัดความ

ข้อเสนอจากมติที่ประชุม (consensus statement) จาก AMEE (Association for Medical Education in Europe) ในปี ค.ศ. 2020² ได้กำหนดให้ “workplace-based assessment” มีความหมายถึง การประเมินการปฏิบัติงาน (performance) ในสถานที่ทำงานจริงตั้งแต่ระดับชั้นคลินิกขึ้นไป โดยการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ หมายถึง การประเมินการลงมือปฏิบัติงานจริงที่กระทำต่อผู้ป่วยและ/หรือวิชาชีพที่ร่วมงานกัน ซึ่งแตกต่างจากการประเมินสมรรถนะ (competency) ซึ่งสามารถประเมินในหุ่นจำลองหรือผู้ป่วยสมมติในสถานการณ์จำลองได้

ก่อนหน้านี้เชื่อกันว่า การประเมินสมรรถนะในด้านต่าง ๆ แล้วผ่านทั้งหมด ก็น่าจะเพียงพอที่จะบ่งชี้ว่านักศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้จริงเมื่อจบหลักสูตร แต่หลักฐานทางวิชาการในระยะหลังกลับพบว่า มีนักศึกษาจำนวนหนึ่งที่ผ่านการประเมินสมรรถนะแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานในระดับคลินิกได้ ทั้งนี้เนื่องจากในการทำงานในระดับคลินิกจริงมีลักษณะจำเพาะ อันได้แก่

- บริบทในสถานที่ทำงานต่างออกไปจากสถานการณ์จำลองที่ได้เรียนมา ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ที่มี/ใช้งานได้จริง และบุคลากรสหวิชาชีพที่ต้องมาทำงานร่วมกัน



- ลักษณะของผู้ป่วยที่หลากหลาย เช่น อาการนำที่มาพบแพทย์อาจไม่จำเพาะกับโรคเหมือนในตำรา ระดับเศรษฐฐานะและการศึกษาของผู้ป่วยและญาติซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารที่ลดลง เป็นต้น
- ความกดดันในการทำงานของแต่ละช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เช่น จำนวนผู้ป่วยที่รอตรวจ เวลาที่เร่งรัด ภาระงาน และการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ
- ในสถานที่ทำงานจริง นักศึกษาไม่สามารถคาดเดาลักษณะของผู้ป่วยที่จะต้องตรวจได้ ทำให้ไม่สามารถวางแผนการรับมือล่วงหน้าได้เต็มที่ ไม่เหมือนการประเมินผลด้วยวิธีอื่น ซึ่งนักศึกษาอาจเตรียมความพร้อมเพื่อการทดสอบล่วงหน้าได้ เช่น ท่อง checklist แบบประเมินของข้อสอบเก่า หรือซ้อมขั้นตอนการทำหัตถการบางอย่างที่นำจะออกข้อสอบ เป็นต้น

ในการประเมิน workplace-based assessment นั้น หากนักศึกษาไม่มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการปฏิบัติงานจริง หรือปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรและปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงในการทำงานจริงไม่ได้ ก็จะไม่ สามารถให้การดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ และจะไม่ผ่านการประเมินในที่สุด ในอดีต แม้จะมีการเรียนการสอนขณะปฏิบัติงานจริง โดยมีรุ่นพี่หรืออาจารย์กำกับอยู่แล้ว แต่ยังไม่ มีระบบในการวางแผนและจัดการที่ดี ทำให้ไม่ สามารถรับรองประสิทธิภาพของการประเมิน และการสอนได้อย่างแท้จริง การเล็งเห็นคุณค่า ของการประเมินในสถานที่ทำงานจริงมากขึ้น ใน ปัจจุบัน ตามนโยบายการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ของกระบวนการเรียนรู้ (outcome-based learning) ทำให้เกิดการส่งเสริมและบังคับ ให้มีการประเมินนักศึกษาทุกรายให้ถึงระดับ workplace-based assessment ให้ได้ก่อน จบหลักสูตร โดยกำหนดให้เป็นมาตรฐานที่ ทุกหลักสูตรในทุกสถาบันต้องมี โดยเฉพาะ อย่างยิ่งหลักสูตรเฉพาะทางหลังปริญญา (postgraduate program) ที่มุ่งเน้นความ เป็นมืออาชีพ (professionalism) ของผู้เรียน³ หากหลักสูตรใดไม่มีการประเมินการปฏิบัติ งานในสถานที่ทำงานจริงหรือประเมินได้อย่าง ไม่มีประสิทธิภาพ หลักสูตรนั้นก็จะไม่ผ่านการ ประเมินมาตรฐาน เนื่องจากไม่สามารถยืนยัน ผลลัพธ์ทางการศึกษาได้ว่า หลังจบหลักสูตร แล้วผู้เรียนจะสามารถออกไปปฏิบัติงานได้จริง



ประโยชน์ของการประเมิน workplace-based assessment

คล้ายกันกับประโยชน์จากการ ประเมินผลวิธีอื่น ผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมิน workplace-based assessment สามารถ สร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองใน แนวทางที่ถูกต้องได้ ทั้งต่อผู้เรียนและครูผู้ สอน นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดความพยายาม ในการพัฒนาวิธีการสอนและหลักสูตรเพื่อ ให้ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนดีมา กขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ประโยชน์โดยทั่วไป ของการประเมินผลแล้ว workplace-based assessment มีประโยชน์ที่แตกต่างจากการ ประเมินผลระดับอื่น ได้แก่

1. หากออกแบบวิธีการประเมินผลได้ดี ผล การประเมินที่ได้จะมีความถูกต้องและความ น่าเชื่อถือสูงกว่า เนื่องจากการประเมินผล ในระดับลงมือทำ ที่มีความใกล้เคียงกับการ ทำงานจริงที่สุด



2. สามารถทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้สูงกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อใช้เป็นการประเมินในรูปแบบ formative assessment (ประเมินเพื่อให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เพื่อการตัดสินผ่าน/ตก) หลายการศึกษารายงานผลตรงกันว่า⁴ นักศึกษาให้คะแนนความเชื่อมั่นในผลการประเมินที่ได้รับจาก workplace-based assessment สูงกว่าอย่างชัดเจน เนื่องจากผลการประเมินมักไม่ได้มาจากอาจารย์ผู้สอนเพียงคนเดียวหรือช่วงเวลาเดียวเหมือนการประเมินผลวิธีอื่น เมื่อนักศึกษามีความเชื่อมั่นในผลของการประเมินมากขึ้น ก็ทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองมากกว่า ส่งผลให้โอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้สำเร็จก็สูงขึ้นไปด้วย

3. การให้คำแนะนำหรือสะท้อนความคิดจาก workplace-based assessment สามารถทำให้เห็นแนวทางการพัฒนาตัวเองได้จำเพาะเจาะจงต่อสถานการณ์การทำงานได้มากกว่า เมื่อมีแนวทางชัดเจนก็มีโอกาสสูงที่จะนำไปใช้ปรับปรุงตนเองได้จริงและประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงกว่า

4. วิธีการของการประเมิน workplace-based assessment โดยส่วนใหญ่ ส่งเสริมให้ผู้สอนและนักศึกษามีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์หรือสื่อสารกันมากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดโอกาสในสังเกตพฤติกรรมการทำงานซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้สอนและนักศึกษาที่ดียิ่งขึ้น

ข้อจำกัดของการประเมิน workplace-based assessment

แม้จะมีประโยชน์ที่เห็นได้ชัดหลายประการ แต่การประเมินวิธีนี้ก็ทำได้ค่อนข้างยากเนื่องจากมีข้อจำกัดสำคัญดังต่อไปนี้

1. หากไม่มีการวางแผนที่รัดกุม กระบวนการประเมินผลอาจรบกวนการทำงานจริงและส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยได้ โดยเฉพาะในผู้เรียนที่สมรรถนะต่ำ ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแก่ผู้ป่วย จะต้องมีการยืนยันว่านักศึกษาทุกรายจะต้องได้ฝึกฝนและผ่านการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นมาอย่างดีแล้ว นอกจากนี้ การวางแผนให้มีระบบการกำกับดูแลขณะปฏิบัติงาน (mentoring) ที่ดีควบคู่ไปกับการประเมินก็มีความสำคัญเช่นกัน



2. เครื่องมือในการประเมินผล (assessment tool) ที่ใช้ใน workplace-based assessment มักจะถูกออกแบบมาเพื่อให้สามารถใช้ได้กับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำให้คำนิยามกำกับความหมายคะแนนแต่ละคะแนนมักจะอธิบายเป็นคำกว้าง ๆ ที่ไม่จำเพาะเจาะจงต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งจนเกินไป ความกว้างของคำที่อยู่ในแบบประเมินนี้จะส่งผลให้เกิดการตีความที่ต่างออกไปของผู้ประเมินแต่ละท่าน ทำให้ความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ของการประเมินลดลงได้ การแก้ไขข้อจำกัดนี้สามารถทำได้โดยการจัดให้มีการอบรมผู้ประเมิน (rater training) เพื่อให้เกิดความเข้าใจในข้อความของแบบประเมินใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อติดตามผลการประเมิน (monitoring) อย่างสม่ำเสมอ จะทำให้สามารถมองเห็นความผิดพลาดและอคติที่อาจแอบแฝงอยู่ในผลการประเมินได้

3. ทำให้เกิดภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นของผู้ประเมิน เนื่องจากการประเมินการปฏิบัติงานในสถานที่จริงที่ได้ผลดีจะต้องประเมินหลายครั้งอย่างต่อเนื่อง เพราะครูผู้สอนต้องติดตามการพัฒนาตนเองของนักศึกษาให้เกิดขึ้นให้ได้ในกรอบเวลาที่กำหนดนอกจากนี้ อาจารย์ผู้สอนยังต้องให้การประเมินไปพร้อม ๆ กับกำกับดูแลการปฏิบัติงานของนักศึกษาตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้ล้วนเพิ่มภาระงานและทำให้เกิดความเหนื่อยล้าแก่ผู้สอนมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพของการสังเกตการณ์และการให้คำแนะนำหลังการประเมินลดลง การลดปัญหานี้ทำได้โดยการวางแผนหลักสูตรให้มีจำนวนผู้สอน/ผู้ประเมินให้เพียงพอ จำกัดเวลางานของผู้ประเมินไม่ให้หนักจนเกินไป

4. การมีอคติ (bias) ทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัวของผู้ประเมินซึ่งจะทำให้ความเชื่อมั่นของผลการประเมินลดลง อคติเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความสัมพันธ์ส่วนตัวของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ความเร่งรัดกดดันของสถานการณ์ที่ทำการประเมิน ความเหนื่อยล้าของผู้ประเมิน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อลดอคติที่จะเกิดขึ้น ผู้ประเมินทุกท่านต้องศึกษาประเภทของอคติที่เกิดขึ้นได้และพยายามหลีกเลี่ยงโดยการเฝ้าระวังตนเองอยู่เสมอ



5. คุณสมบัติของผู้ประเมิน เนื่องจาก workplace-based assessment บางวิธีการ ใช้ผู้ประเมินเป็นผู้ป่วย ญาติและ/หรือบุคลากรวิชาชีพอื่นร่วมด้วย การรับประกันคุณสมบัติของผู้ประเมินกลุ่มดังกล่าวจะนำไปสู่ความถูกต้องเที่ยงตรงของข้อมูลได้ แต่ในทางปฏิบัติ การกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก การแก้ปัญหาด้วยขอข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง และให้มีจำนวนมากพอ อาจพอช่วยลดปัญหานี้ได้ แต่ก็จะเพิ่มความยุ่งยากในการรวบรวมข้อมูลที่มีปริมาณมาก

6. ความสามารถในการให้คำแนะนำ (feedback) หรือสะท้อนความคิด (reflection) เพื่อการพัฒนาตนเองแก่นักศึกษาของผู้ประเมินมีความหลากหลาย แม้กระบวนการประเมินจะสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการประเมินถูกต้อง แต่หากผลของการประเมินไม่สามารถนำไปสู่แนวทางการพัฒนาตนเองและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการประเมินก็จะไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้สามารถให้คำแนะนำได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและต้องทำควบคู่กันไปกับการพัฒนาการประเมินเสมอ

หลักการของการประเมิน workplace-based assessment

เนื่องจากแต่ละสถาบันการศึกษามีบริบทในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน และการประเมินที่แตกต่างกัน กระบวนการและเครื่องมือประเมินที่ใช้สำหรับ workplace-based assessment จึงสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้ตามบริบทที่มี แต่เพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน ผู้พัฒนาการประเมินควรยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ในการจัดการการประเมิน

- 1** กระบวนการและวิธีการประเมินควรสอดคล้องไปกับหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่มีอยู่เดิม
- 2** ตั้งเป้าวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน และมีกระบวนการที่ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ก็กับการประเมินทุกคนเข้าใจถึงจุดประสงค์ดังกล่าวไปในแนวทางเดียวกัน
- 3** เลือกวิธีการและออกแบบเครื่องมือประเมิน โดยยึดหลักการพื้นฐาน ได้แก่ ทำได้จริง (authentic) มีความยุติธรรม (fairness) ความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ที่ดี
- 4** กระบวนการประเมินต้องมีความหลากหลาย ทั้งวิธีการ เครื่องมือประเมิน และผู้ประเมิน นอกจากนี้ ยังต้องวางแผนให้มีการนำข้อมูลที่หลากหลายนั้นมาวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องอีกด้วย
- 5** วางแผนให้มีการอบรมผู้ประเมิน (assessor) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เข้าใจการใช้เครื่องมือประเมินอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้ประเมินทุกรายควรทราบกระบวนการและตระหนักถึงความสำคัญของการให้คำแนะนำ (feedback) หรือสะท้อนความคิด (reflection) ที่นำไปสู่แนวทางการพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนได้
- 6** วางแผนให้เกิดการประเมิน workplace-based assessment อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ตลอดระยะเวลาที่นักศึกษาปฏิบัติงานในระดับคลินิก



การไม่มีการประเมิน workplace-based assessment เลยในหลักสูตร มีในหลักสูตรแต่จำนวนครั้งในการประเมินน้อยเกินไป หรือแม้แต่มีการประเมินมากพอแต่ไม่ได้เกิดขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่ควรจะเป็น ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้ผลลัพธ์ทางการศึกษาต่อของคุณภาพลงอย่างเห็นได้ชัด

แม้การที่จะออกแบบและดำเนินการให้เกิดการประเมินที่ตรงตามหลักเกณฑ์ข้างต้นได้จะมีความยุ่งยากซับซ้อนและอาจทำให้ผู้อ่านบางท่านรู้สึกหนักใจถึงภาระงานที่อาจจะเพิ่มขึ้น แต่การประเมิน workplace-based assessment ให้ได้มาตรฐานและสามารถประเมินให้ได้จริงด้วยการใช้วิธีที่แตกต่างกัน จากผู้ประเมินหลาย ๆ มุมมอง ด้วยจำนวนครั้งที่มากพอและต่อเนื่อง เป็นวิธีการเดียวที่มีหลักฐานทางวิชาการยืนยันว่าจะนำไปสู่ผลการประเมินที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้สอนสามารถให้คำแนะนำหรือกระตุ้นการสะท้อนคิดที่ตรงจุดและนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนจนถึงระดับที่พร้อมที่จะออกไปปฏิบัติงานจริงอย่างมีประสิทธิภาพได้ในกรอบเวลาจำกัดของหลักสูตร แม้จะต้องประเมินผู้เรียนมากขึ้น แต่ด้วยเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดในปัจจุบัน ท่านสามารถแบ่งเบาภาระงานของผู้สอนหรือผู้ประเมินลงได้ด้วยการนำระบบบันทึกข้อมูลออนไลน์มาใช้เป็นองค์ประกอบในการประเมิน⁵ เช่น ใช้เป็นเครื่องมือในการลงผลประเมิน บันทึกคำแนะนำวิธีการพัฒนาผู้เรียน หรือติดตามพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

1. Miller GE. The assessment of clinical skills/competence/performance. Acad Med 1990;S63-7.
2. Boursicot K, Kemp S, Wilkinson T, Findyartini A, Canning C, Cilliers F, et al. Performance assessment: Consensus statement and recommendations from the 2020 Ottawa Conference. Med Teach 2021;43(1):58-67.
3. Magnier KM, Dale VH, Pead MJ. Workplace-based assessment instruments in the health sciences. J Vet Med Educ 2012;39(4):389-95.
4. Miller A, Archer J. Impact of workplace-based assessment on doctors' education and performance: a systematic review. BMJ 2010;341:c5064.
5. Weller JM, Coomber T, Chen Y, Castanelli DJ. Key dimensions of innovations in workplace-based assessment for postgraduate medical education: a scoping review. Br J Anaesth 2021;127(5):689-703.