

## สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ

### เรื่อง การสร้างเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อวัดประเมินการเรียนรู้

(Constructing Scoring Rubrics for Learning Assessment)

วันที่ 20 – 21 มีนาคม 2557 ณ ห้องกิ่งทอง โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ

วิทยากรโดย: รองศาสตราจารย์ ดร.รองอาจ นัยพัฒน์

#### ☞ ความหมาย

- เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) คือ
  - แนวทางสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการให้คะแนน (Scoring guidelines) บังชี้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเที่ยงตรง คงเส้นคงวาและยุติธรรม
  - เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring criteria) ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่นำมาใช้เพื่อให้มั่นใจในความเที่ยงตรง ความคงเส้นคงวาและความยุติธรรมของการวัดประเมิน
  - เครื่องมือสำหรับใช้ให้คะแนน (Scoring tool) ที่ระบุความคาดหวังอย่างเจาะจงสำหรับงานหรือหน้าที่ที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ

#### ☞ ความสำคัญ

- ช่วยนิยามความคาดหวังของอาจารย์ (ผู้ทำการวัดประเมิน) ชัดเจนยิ่งขึ้น
- ช่วยนิยามผลการเรียนรู้ที่ซับซ้อนเป็นนามธรรมมีความชัดเจนขึ้น
- ช่วยให้ได้สารสนเทศป้อนกลับ (Feedback) ไปยังผู้เรียนได้ทันเหตุการณ์
- ทำให้แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น โดยอาศัยตัวแบบผลผลิตและการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเป็นสิ่งเสริมแรง
- ช่วยให้ผลการวัดประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านเดียวกันมีความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น
- ช่วยให้การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการวัดประเมินเข้าใจตรงกัน
- ให้แนวทางใน “การปรับการเรียน” ของผู้เรียน และ “เปลี่ยนการสอน” ของอาจารย์
- กระตุ้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) และส่งเสริมทักษะการวัดประเมินการเรียนรู้ของตนเองตลอดชีวิต
- เอื้ออำนวยความสะดวกการตรวจให้คะแนนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ☞ ประเภท

- เกณฑ์แบบองค์รวม (Holistic rubrics)
  - เป็นการให้คะแนนสิ่งที่ต้องการวัดประเมินแบบกว้าง ๆ โดยรวม 1 ค่า (A single overall or global scoring)
- เกณฑ์แบบวิเคราะห์ (Analytic rubrics)
  - เป็นการให้คะแนนสิ่งที่ต้องการวัดประเมินแบบแบ่งแยกส่วนสำหรับแต่ละเกณฑ์ของมาตรวัดประเมิน (Separate scoring for each of the criteria of the assessment scale)

## ❖ ข้อดีและข้อจำกัดของกฎเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละประเภท

### ➤ แบบองค์รวม

#### • ข้อดี

- สำหรับใช้วัดประเมินการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว
- ใช้เมื่อให้ความสำคัญด้านความรวดเร็วมากกว่าความถูกต้องแม่นยำ
- ใช้กับผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานที่เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน

#### • ข้อจำกัด

- อาจมีผู้เรียน ได้คะแนนเท่ากันด้วยเหตุผลหรือใช้สมรรถนะแตกต่างกัน
- ไม่เหมาะสำหรับการระบุจุดแข็ง/จุดอ่อนของผู้เรียน
- ไม่เหมาะสำหรับผู้เรียนนำไปใช้เพื่อวัดประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเอง

### ➤ แบบวิเคราะห์

#### • ข้อดี

- ใช้เมื่อให้ความสำคัญด้านความละเอียดถูกต้องในการบรรยายคุณภาพมากกว่าความรวดเร็ว
- สำหรับใช้เป็นสารสนเทศป้อนกลับให้ผู้เรียนนำไปพัฒนา/ปรับปรุงการเรียนรู้ของตน
- ใช้กับผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและต้องใช้มิติ/เกณฑ์หลายด้านสำหรับใช้บ่งชี้คุณภาพของงานจึงจะครอบคลุมและชัดเจน

#### • ข้อจำกัด

- ใช้เวลาและกำลังสมองมากในการตรวจให้คะแนน
- ใช้เวลาในการเรียนรู้นาน
- อาจไม่เหมาะสำหรับใช้วัดประเมินงานที่มุ่งเน้นด้านกระบวนการมากกว่าผลผลิต (ยกเว้นแต่จะใช้วิธีที่สนับสนุนที่ภาพกระบวนการปฏิบัติงานไว้สำหรับตรวจให้คะแนนภายหลัง)

### ภาพถ่ายการอบรม

