

เกณฑ์การให้คะแนน: เครื่องมือสำหรับครูเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่เที่ยงตรงและยุติธรรม

Scoring Rubrics: The Tool for Teachers to Accurately and Fairly Evaluate Learning Outcomes

พิชิต ฤทธิจรูญ

Pichit Ritcharoon

รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

บทคัดย่อ

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูมีแนวทางการให้คะแนนในการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลงานของผู้เรียน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ เกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม แบบวิเคราะห์ แบบทั่วไป และแบบเจาะจง ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ได้อย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม รวมทั้งช่วยเสริมสร้างทักษะการประเมินและปรับปรุงพัฒนางานด้วยตนเองของผู้เรียน การพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนให้มีคุณภาพและใช้ประโยชน์ได้จริง ครูผู้สอนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ จัดการให้เพื่อนครูหรือผู้เรียนมีส่วนร่วม มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เรียน มีการนำไปใช้จริงและปรับปรุงให้เกณฑ์มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนและการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู โดยยึดหลักปฏิบัติให้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ และเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: เกณฑ์การให้คะแนน แนวทางการให้คะแนน เครื่องมือในการให้คะแนน การประเมินที่เที่ยงตรงและยุติธรรม

Abstract

Scoring rubrics are the tools which help teachers to have a scoring guide for evaluating learners' performances or works, divided into 4 types: holistic scoring rubrics, analytic scoring rubrics, generic rubrics and task-specific rubrics. Scoring rubrics are essential tools which help teachers to evaluate learning outcomes accurately and fairly. They are also enhanced the self-development skills of learners on assessment and work improvement. To develop a quality scoring rubrics that can be highly utilization, teachers must operate systematically, manage the other teachers or learners to participate, communicate for the understanding of learners, apply and improve the quality of scoring rubrics successively in order to develop learners and improve the learning management of teachers on the basics that the assessment must be a part of the learning processes and should be entirely for the development the learning.

Keywords: Scoring rubrics, Scoring guide, Scoring tool, Accurately and fairly evaluation

บทนำ

หลักสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcomes) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ แล้วครูผู้สอนก็ต้องออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning activities) ด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้บรรลุตามผลลัพธ์การเรียนรู้ แล้วจึงใช้วิธีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ (Learning assessment) มาตรวจสอบว่าได้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ อย่างไร การวัดประเมินผลการเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับครูในการตรวจสอบการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยเทคนิควิธีการและเครื่องมือวัดประเมินผลที่หลากหลาย กรณีผลลัพธ์การเรียนรู้ประเภทความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive domain) นิยมใช้วิธีการทดสอบและแบบทดสอบ กรณีผลลัพธ์การเรียนรู้ประเภททักษะและคุณลักษณะ อาจใช้วิธีการวัดประเมินผลโดยการปฏิบัติ จัดทำผลงาน หรือแสดงออกแล้วใช้การสังเกตและให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่สภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ครูส่วนใหญ่มักใช้วิธีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ด้วยแบบทดสอบเป็นเครื่องมือ ยังขาดการวัดประเมินด้านทักษะ ด้านการปฏิบัติและด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ไม่ชัดเจน และขาดคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความรู้ มีความถนัดและสามารถในการใช้แบบทดสอบมากกว่าวิธีการวัดประเมินแบบอื่น การกระทำเช่นนี้จะทำให้ผลการวัดประเมินผลการเรียนรู้ไม่ครอบคลุมและขาดความสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นประเภททักษะ กระบวนการ การปฏิบัติงาน และคุณลักษณะต่างๆ จำเป็นจะต้องใช้วิธีการวัดประเมินผลให้มีความเหมาะสม มีความตรง (Validity) และมีความเที่ยง (Reliability) ซึ่งกรณีนี้จำเป็นต้องมีการสร้างเกณฑ์การให้คะแนน ให้มีความครอบคลุมชัดเจน เกณฑ์การให้คะแนนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เที่ยงตรงและเกิดความยุติธรรมในการวัดประเมิน

ความหมายของเกณฑ์การให้คะแนน

คำว่า “เกณฑ์การให้คะแนน” บางทีใช้คำว่า กฎเกณฑ์การให้คะแนน มาจากคำว่า “scoring rubrics” หรือ “rubrics” ในภาษาอังกฤษ บางครั้งในภาษาไทยนักวิชาการบางกลุ่มจึงใช้ทับศัพท์สั้น ๆ ว่า “รูบริกส์” ตามพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสภา ให้ความหมายของเกณฑ์การให้คะแนน (scoring rubrics) ว่า หมายถึง ข้อกำหนดที่ผู้สอนพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นมาตรฐานการให้คะแนนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พฤติกรรม คุณลักษณะ รวมทั้งการคิดของผู้เรียน เกณฑ์การให้คะแนนนี้ช่วยทำให้การประเมินมีความถูกต้องและเชื่อถือได้สูง และทำให้ผู้สอนทราบจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาผู้เรียนที่มีความชัดเจน รวมทั้งนำสารสนเทศมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558, น. 439) Suskie (2009, p. 137) ให้ความหมายว่า รูบริกส์ คือ แนวทางการให้คะแนน (scoring guide) ซึ่งอธิบายรายการเกณฑ์ (criteria) เพื่อให้ผู้สอนหรือผู้เกี่ยวข้องใช้ในการประเมินหรือให้ระดับคะแนนผลงานของผู้เรียนมีความสมบูรณ์ สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรณ (2544, น. 137) อธิบายสอดคล้องกันว่า รูบริกส์ คือ เครื่องมือในการให้คะแนน (scoring tool) ที่มีการระบุเกณฑ์การประเมินชิ้นงานและคุณภาพ (quality) ของชิ้นงานในแต่ละเกณฑ์ เกณฑ์การให้คะแนนจึงเป็นเครื่องมือในการให้คะแนนเพื่อการประเมินความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน พฤติกรรม คุณลักษณะหรือผลงานของผู้เรียน

โดยมีการอธิบายลักษณะ คุณสมบัติ หรือคุณภาพของสิ่งที่จะประเมินตามประเด็นการประเมินไว้เป็นแนวทางให้ครอบคลุมชัดเจน เกณฑ์การให้คะแนนประกอบด้วย (1) การกำหนดคุณลักษณะหรือสิ่งที่ต้องการประเมิน (traits) เช่น ความสามารถในการนำเสนองานในชั้นเรียน อาจกำหนดคุณลักษณะ 5 ประการ คือ การแสดงความเข้าใจ/ความถูกต้องในเนื้อหา ความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหา ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการใช้ภาษา และการใช้สื่อ อุปกรณ์ประกอบการนำเสนอ (2) การนิยามหรือการให้ความหมายของคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน (definition) (3) การกำหนดระดับคะแนน (scale) ที่ต้องมีคำอธิบายให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการประเมิน และ (4) มาตรฐานการให้คะแนนที่มีความชัดเจน มีความเป็นปรนัย (objectivity)

ขอบข่ายของการประเมินโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน

ในการประเมินโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน อาจพิจารณาขอบข่ายของการประเมินโดยใช้หลัก “3P” ดังนี้

1. การประเมินกระบวนการ (Process) โดยทั่วไปในการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ อาจมีการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการที่ดีในการคิดและการทำงาน เช่น กระบวนการคิด กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานกลุ่ม กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม เป็นต้น ในการประเมินกระบวนการดังกล่าวนี้ จะต้องมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้การประเมินมีความชัดเจน

2. การประเมินการปฏิบัติงาน (Performance) ในการจัดการเรียนรู้ที่ควบคู่กับการปฏิบัติ มักจะมีการกำหนดภาระงานให้ผู้เรียนปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะต่างๆ เช่น การพูด การอภิปราย การสาธิต การได้วาที การเป็นพิธีกร การฝึกภาคปฏิบัติ การฝึกงาน การนำเสนอผลงาน เป็นต้น ในการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ จะต้องมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้การประเมินมีความชัดเจน

3. การประเมินผลผลิตหรือผลงาน (Product) ในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา มักกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถประดิษฐ์ ผลิตภัณฑ์งานหรือผลงานในลักษณะรูปแบบต่างๆ เช่น ผลงานสร้างอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในงานต่างๆ รายงานเชิงวิชาการ (รายงานผลการศึกษาค้นคว้า รายงานการวิจัย รายงานการประเมิน) ผลงานการพัฒนานวัตกรรม การจัดนิทรรศการผลงาน เป็นต้น ในการประเมินผลผลิตหรือผลงานดังกล่าวนี้ จะต้องมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้การประเมินมีความชัดเจน

ประเภทของเกณฑ์การให้คะแนน

โดยทั่วไปเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) *เกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม (holistic scoring rubrics)* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนคุณลักษณะหรือมิติของสิ่งที่ต้องการประเมินในภาพรวมโดยใช้มาตรฐานการให้คะแนนเดียวกันในทุกคุณลักษณะหรือทุกมิติของสิ่งที่ต้องการประเมิน และ (2) *เกณฑ์การให้คะแนนแบบวิเคราะห์ (analytic scoring rubrics)* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่แยกองค์ประกอบของคุณลักษณะหรือมิติของสิ่งที่ต้องการประเมิน แล้วนำแต่ละส่วนหรือองค์ประกอบของคุณลักษณะมารวมกันเป็นคะแนนรวม (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558, น. 439)

Nitko (2007, p. 269) ให้แนวคิดว่า เกณฑ์การให้คะแนนสามารถจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ต้องการประเมิน ระดับของมาตรวัด ว่ามีกี่ระดับ ขึ้นอยู่กับคำอธิบายคุณภาพของผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่ต้องการวัดประเมิน โดยเสนอแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนออกเป็น 4 ประเภท คือ (1) *เกณฑ์การให้คะแนนแบบวิเคราะห์ (analytic scoring rubric)* บางทีเรียกว่า *scoring key, point scale* หรือ *trait scale* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่มีการบรรยายเกี่ยวกับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนโดยแบ่งแยกส่วนตามองค์ประกอบที่จำเป็นหรือลักษณะสำคัญที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดประเมิน (2) *เกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม (holistic scoring rubric)* บางทีเรียกว่า *global, sorting* หรือ *rating* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่มีการบรรยายเกี่ยวกับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนในภาพรวมแบบกว้าง ๆ (3) *เกณฑ์การให้คะแนนแบบทั่วไป (generic rubrics)* บางทีเรียกว่า *general rubrics* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่มีการบรรยายเกี่ยวกับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนโดยใช้คำศัพท์หรือระบุข้อกำหนดในรูปทั่วไป จึงสามารถนำไปปรับใช้ในการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันได้หลายลักษณะงาน และ (4) *เกณฑ์การให้คะแนนแบบเจาะจง (task-specific rubrics)* เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่มีการบรรยายเกี่ยวกับคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนโดยใช้คำศัพท์หรือระบุข้อกำหนดในรูปเจาะจงเฉพาะงาน (particular task) จึงนำไปใช้ในการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานเฉพาะงานใดงานหนึ่งเท่านั้น Nitko (2007, p. 272) เปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละประเภท สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละประเภท

ประเภทของเกณฑ์การให้คะแนน	นิยาม	ข้อดี	ข้อจำกัด
แบบวิเคราะห์ (analytic)	เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านหรือคุณลักษณะโดยจะมุ่งประเมินแบบแยกแต่ละส่วน	1. ให้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวินิจฉัยผู้เรียนได้ดีสำหรับครู ใช้ประเมินผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและต้องการเกณฑ์การวัดประเมินในหลายมิติเพื่อให้ความครอบคลุมและชัดเจน 2. ใช้เมื่อให้ความสำคัญกับความละเอียดถูกต้องในการบรรยายคุณภาพของการปฏิบัติงานมากกว่าความรวดเร็ว 3. ให้ข้อมูลสารสนเทศป้อนกลับสำหรับผู้เรียนปรับปรุงการปฏิบัติงานและผลงานของตนเอง 4. ง่ายต่อการเชื่อมโยงที่ให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้ดีกว่าเกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม	1. ใช้เวลาในการสร้างมากกว่าเกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม 2. ใช้เวลาในการตรวจให้คะแนนมากกว่าเกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม 3. การตรวจให้คะแนนที่จะทำให้มีความเที่ยง ต้องใช้เวลามากกว่าเกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเภทของเกณฑ์การให้คะแนน	นิยาม	ข้อดี	ข้อจำกัด
		5. เหมาะสำหรับการประเมินผลเพื่อการปรับปรุง (formative assessment) และสามารถปรับใช้ได้กับการประเมินผลสรุปรวม (summative assessment) เพื่อการตัดสินใจให้ระดับผลการเรียน ถ้าต้องการคะแนนของงานเป็นภาพรวม	
แบบองค์รวม (holistic)	เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของทุกด้านหรือทุกคุณลักษณะในภาพรวม	1. เหมาะสำหรับใช้วัดประเมินผลการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว 2. ให้คะแนนได้เร็วกว่าหรือใช้เวลาในการให้คะแนนน้อยกว่าเกณฑ์การให้คะแนนแบบวิเคราะห์ 3. ใช้ในการให้คะแนนผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานที่ไม่สลับซับซ้อน 4. ใช้เวลาน้อยที่ทำให้การตรวจให้คะแนนมีความเที่ยง 5. เหมาะสำหรับการประเมินผลสรุปรวม	1. ให้คะแนนงานเป็นภาพรวมไม่สามารถแยกข้อมูลให้เห็นประเด็นที่ควรพัฒนาในแต่ละเรื่องได้ 2. ไม่เหมาะสำหรับการระบุจุดแข็ง จุดอ่อนของผู้เรียนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา 3. ไม่เหมาะสำหรับให้ผู้เรียนนำไปใช้วัดประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเอง 4. ไม่เหมาะสำหรับการประเมินผลเพื่อการปรับปรุง
แบบทั่วไป (generic)	เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่มีการบรรยายคุณภาพของผลการปฏิบัติงานโดยระบุข้อกำหนดในรูปทั่วไปสามารถนำไปใช้ให้คะแนนผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันได้	1. สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เรียน โดยเชื่อมโยงการประเมินกับการจัดการเรียนรู้ได้ 2. สามารถนำเกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันมาใช้ในการประเมินกับผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันได้หลายงาน 3. สามารถใช้ให้คะแนนกับงานต่างๆ ที่มุ่งวัดประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้เดียวกันได้ เช่น การเขียน การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา เป็นต้น 4. สนับสนุนการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นคุณค่าของ “งานที่ดี” จะยิ่งใหญ่กว่างานย่อยเพียงงานเดียว	1. ผลการตรวจให้คะแนนอาจมีความคงที่หรือมีความเที่ยงต่ำกว่าเกณฑ์การให้คะแนนแบบเจาะจง 2. ผลการวัดประเมินอาจให้สารสนเทศไม่ละเอียดเจาะจงเพียงพอที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู 3. จำเป็นต้องมีการฝึกฝนผู้ประเมินก่อนเพื่อให้นำไป

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเภทของ			
เกณฑ์การให้	นิยาม	ข้อดี	ข้อจำกัด
คะแนน			
		5. สนับสนุนให้ผู้เรียนประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงงานของตนเอง	ประยุกต์ใช้ในการประเมินผลได้ดี
		6. ผู้เรียนสามารถช่วยสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบทั่วไปได้	
แบบเจาะจง (task-specific)	เป็นเกณฑ์การให้คะแนนที่มีการบรรยายผลการปฏิบัติงานมุ่งเน้นลักษณะเฉพาะงานใดงานหนึ่งเท่านั้น	1. บางครั้งครูเห็นว่า การใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบเจาะจงจะทำให้การตรวจให้คะแนนทำได้ง่ายและรวดเร็ว เพราะคำอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจงตรงกับงานที่มุ่งวัดประเมิน	1. ต้องใช้เวลาในการสร้างเพื่อให้ได้คำอธิบายคุณภาพงานอย่างเจาะจง
		2. ผลการตรวจให้คะแนนมีความคงที่หรือมีความเที่ยง	2. อาจไม่เหมาะที่จะให้ผู้เรียนใช้ให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของตนเอง
			3. ต้องสร้างเกณฑ์การให้คะแนนใหม่สำหรับงานที่แตกต่างกันในแต่ละชั้น
			4. สำหรับงานที่เป็นปลายเปิด ถ้าคำตอบที่ดีไม่ได้เขียนลงในเกณฑ์การให้คะแนน อาจทำให้การประเมินผลทำได้ไม่ดี

ที่มา: ปรับจาก A.J. Nitko (2007). *Educational assessment of students*. (5th ed.). Upper Saddle River: Pearson Merrill / Prentice Hall.

ประโยชน์ของเกณฑ์การให้คะแนน

จากการศึกษาแนวคิดของ Suskie (2009, p. 139) เกี่ยวกับประโยชน์ของเกณฑ์การให้คะแนน สรุปได้ดังนี้

1. เกณฑ์การให้คะแนนช่วยให้เป้าหมายของการประเมินที่คลุมเครือมีความชัดเจนมากขึ้น ในการประเมินการปฏิบัติงาน ผลงานหรือคุณลักษณะของผู้เรียน บางครั้งเป้าหมายหรือประเด็นการประเมินยังมีความคลุมเครือไม่ชัดเจนเพียงพอ ผู้ประเมินจะต้องทำให้เกิดความชัดเจนเพื่อให้เห็นแนวทางในการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งจะช่วยให้เป้าหมายหรือประเด็นการประเมินมีความชัดเจนมากขึ้น เช่น กำหนดเป้าหมายว่า “แสดงทักษะการเขียนที่มีประสิทธิภาพ” ซึ่งเป็นเป้าหมายที่คลุมเครือไม่ชัดเจน เพราะคำว่า “ทักษะการเขียนที่มีประสิทธิภาพ” คืออะไร จะพิจารณาจากอะไร ซึ่งทำให้เข้าใจได้ยาก จึงต้องกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนที่แสดงรายละเอียดเพื่อการประเมิน “ทักษะการเขียนที่มีประสิทธิภาพ” ให้ชัดเจน จึงจะช่วยให้เป้าหมายที่จะประเมินมีความชัดเจนมากขึ้น

2. เกณฑ์การให้คะแนนช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจต่อความคาดหวังของครู ในการประเมินถ้าครูได้สื่อสารและแจกเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับงานที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ ผู้เรียนจะมีความเข้าใจในการทำงานให้ตรงกับความต้องการของครู ผู้เรียนก็จะใช้ความสามารถในการทำงานให้ตรงตามความคาดหวังที่ครูต้องการ เกณฑ์การให้คะแนนจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในความคาดหวังของครูที่ถูกต้อง

3. เกณฑ์การให้คะแนนสามารถช่วยให้ผู้เรียนปรับปรุงตนเอง ถ้าครูกระตุ้นจิตใจให้ผู้เรียนใช้เกณฑ์การให้คะแนนเพื่อการประเมินผลงานด้วยตนเอง (self - assessment) จะทำให้ผลงานมีความสมบูรณ์มากขึ้นและช่วยยกระดับคุณภาพของผลงานให้ได้รับการยอมรับตามมาตรฐาน เป็นการช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือการให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติสะท้อนคิด (reflecting) เพื่อปรับปรุงผลงานของผู้เรียนด้วยตนเอง (self-improvement) เกณฑ์การให้คะแนนจึงช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความตระหนัก มีทักษะในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและผลงานของตนเองได้มากยิ่งขึ้น

4. เกณฑ์การให้คะแนนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนปฏิบัติงานดีขึ้น การแสดงเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างชัดเจนว่า สิ่งที่เขาจะใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของเขานั้นคืออะไร ก็จะช่วยให้ผู้เรียนรู้ความคาดหวังของตนเองต่อการสร้างผลงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจบางส่วนให้ผู้เรียนตั้งจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาเป้าหมายในการพัฒนาผลงานต่อไปได้ เกณฑ์การให้คะแนนจึงช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5. เกณฑ์การให้คะแนนช่วยให้การตรวจให้คะแนนทำได้ง่ายและรวดเร็ว แม้ว่าการใช้เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงาน ผลงานหรือคุณลักษณะของผู้เรียน อาจเป็นการเพิ่มภาระงานในกระบวนการประเมินและการให้ระดับผลการเรียนก็ตาม แต่เกณฑ์การให้คะแนนก็จะช่วยทำให้กระบวนการให้คะแนนและให้ระดับผลการเรียนทำได้ง่ายและมีความรวดเร็วขึ้น เพราะผู้สอนมีแนวทางการให้คะแนนที่ชัดเจน และไม่ต้องเสียเวลาในการเขียนความเห็นใดๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ผลงานและคุณลักษณะของผู้เรียนที่มุ่งประเมินเท่านั้น

6. เกณฑ์การให้คะแนนช่วยทำให้การให้คะแนนในการประเมินมีความถูกต้อง ไม่ลำเอียงและมีความคงที่ ในการให้คะแนนมากขึ้น ในการประเมินผลงานแต่ละชิ้นหรือคุณลักษณะของผู้เรียนแต่ละคน ต้องใช้เกณฑ์การให้คะแนนชุดเดียวกันตลอด จะช่วยให้ครูและผู้เรียนสามารถประเมินและตัดสินคุณภาพผลงานอย่างมีเหตุผลเที่ยงตรง เกิดความยุติธรรม และมีความคงที่ในการให้คะแนนมากขึ้น ทั้งโดยการประเมินจากครู การประเมินตนเองของผู้เรียน หรือการประเมินโดยเพื่อน ถือว่าเป็นสร้างความรับผิดชอบในการประเมินร่วมกัน

7. เกณฑ์การให้คะแนนช่วยปรับปรุงการให้ข้อมูลป้อนกลับสู่ผู้เรียน การให้คะแนนผลงานหรือคุณลักษณะของผู้เรียนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ จะช่วยทำให้การสะท้อนต่อภาพของผลงานและคุณลักษณะของผู้เรียนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งของผู้เรียนมีความชัดเจนขึ้นมากกว่าการเขียนความคิดเห็นแบบลวกๆ บนชิ้นงาน หรือความเห็นต่อคุณลักษณะของผู้เรียนแบบกว้างๆ ซึ่งขาดร่องรอยพยานหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนนจึงช่วยปรับปรุงกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการพัฒนาผลงานและคุณลักษณะของผู้เรียนได้ชัดเจนขึ้น

8. เกณฑ์การให้คะแนนช่วยลดข้อโต้แย้งจากผู้เรียนหรือผู้ปกครอง การประเมินการปฏิบัติงานหรือผลงานของผู้เรียนที่มีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน จะช่วยป้องกันหรือลดข้อโต้แย้งของผู้เรียนหรือผู้ปกครองเกี่ยวกับเกรดหรือระดับผลการเรียน เช่น กรณีที่ผู้เรียนได้เกรด “C+” เขาอาจโต้แย้งว่าทำไมเขาจึงไม่ได้เกรด “B” เป็นต้น ครูก็สามารถอธิบายแนวทางการให้คะแนนผลงานตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดและแจ้งให้ทราบแล้ว โดยสามารถให้ความสนใจในการสนทนากับผู้เรียนที่มุ่งมั่นให้ผู้เรียนควรปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือผลงานให้มีคุณภาพดีขึ้นมากกว่าจะหาสิ่งมาโต้แย้งเกี่ยวกับเกรดที่ได้รับ เกณฑ์การให้คะแนนจึงเป็นเครื่องมือและหลักฐานสำคัญที่จะช่วยให้ครูอธิบายให้ผู้เรียนและผู้ปกครองได้เข้าใจที่มาของคะแนนในการตัดสินผลการเรียน ซึ่งจะช่วยป้องกันและปกป้องการทำผิดพลาดในกระบวนการประเมินของครูได้ และเมื่อมีการประชุมผู้ปกครอง ครูอาจใช้เครื่องมือประเมินแบบนี้สื่อสารชี้แจงกับผู้ปกครองให้เข้าใจ ถึงแนวทางการเรียนรู้ การปฏิบัติงานและการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้ปกครองเข้าใจแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานของตนให้ประสบความสำเร็จในการเรียน

9. เกณฑ์การให้คะแนนช่วยปรับปรุงการให้ข้อมูลป้อนกลับสู่คณาจารย์และคณะวิชา ถ้าจากผลการประเมินสะท้อนว่า มีจำนวนผู้เรียนที่ไม่สามารถแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจหรือมีทักษะเฉพาะ เกณฑ์การให้คะแนนทำให้ครูมีความสนใจต่อการปรับปรุงการให้ข้อมูลป้อนกลับสู่คณาจารย์และคณะวิชา ความคงที่ของเกณฑ์การให้คะแนนสามารถช่วยเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงานของผู้เรียนและการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูด้วย เช่น การปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงทักษะการวิเคราะห์ของผู้เรียน เป็นต้น

กระบวนการพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนน

การพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมิน มีขั้นตอนและแนวทางดำเนินการดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินให้ชัดเจน โดยจะต้องกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินว่า คืออะไร โดยวิเคราะห์จากผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชาว่า ในการประเมินนั้นมุ่งประเมินกระบวนการ ผลผลิต หรือการปฏิบัติงาน เช่น กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานกลุ่ม ผลงานการศึกษาค้นคว้า รายงานการวิจัย หรือผลงานการพัฒนานวัตกรรม ทักษะการพูดสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการนำเสนองาน เป็นต้น

2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินให้ชัดเจน โดยพิจารณาว่าในการประเมินกระบวนการ ผลผลิต หรือการปฏิบัติงานนั้น มีจุดมุ่งหมายอย่างไร ถ้าผู้ประเมินต้องการประเมินแบบกว้างและต้องใช้การตัดสินทุกๆ ส่วนของสิ่งที่ต้องการประเมิน จึงควรจะใช้การประเมินแบบองค์รวม โดยสร้างและใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม แต่ถ้าผู้ประเมินต้องการสะท้อนผลกลับให้เห็นความแตกต่างของประเด็นต่างๆ ของสิ่งที่ต้องการประเมิน ควรใช้การประเมินแบบแยกเป็นรายด้าน โดยสร้างและใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบวิเคราะห์ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจึงต้องมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการประเมิน

3. นิยามสิ่งที่ต้องการประเมิน เป็นการศึกษาทำความเข้าใจกับสิ่งที่ต้องประเมินให้ชัดเจน โดยการกำหนดองค์ประกอบ ประเด็นการประเมินหรือรายการที่ต้องประเมินให้ครอบคลุมชัดเจน ประเด็นการประเมินเป็นส่วนประกอบสำคัญหรือตัวแทนที่แสดงถึงความสำเร็จของการประเมิน บางครั้งอาจเรียกว่า องค์ประกอบหรือ

ปัจจัย (factor) มิติ (dimension) ตัวแปร (variable) เกณฑ์ (criteria) ด้าน (domain) จุดเน้น (emphasis) หรือแง่มุม (aspect) ที่เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการประเมิน (ปรับจาก พิสนุ พองศรี, 2553, น. 142) การให้นิยามสิ่งที่ต้องการประเมินเป็นการให้ความหมายหรือคำอธิบายเกี่ยวกับขอบข่ายรายละเอียดของการประเมินที่สะท้อนให้เห็นตัวแปรย่อยหรือรายการประเมินในมิติ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่ต้องการประเมิน

4. กำหนดประเด็นการประเมิน ประเด็นการประเมินเป็นคำ วลีหรือข้อความที่บ่งบอกถึงความต้องการในการประเมินหรือตรวจสอบ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการประเมิน (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2557, น. 130) ประเด็นการประเมินมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

4.1 เป็นสิ่งที่บ่งบอกให้ผู้ประเมินทราบว่า การประเมินนั้นควรจะประเมินสิ่งใด ตัวแปรใด หรือเรื่องอะไรบ้าง

4.2 ประเด็นการประเมินจะต้องมีความสอดคล้อง สัมพันธ์เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยเฉพาะถ้ากำหนดรายการประเมินย่อยก็จะได้ประเด็นการประเมินต่างๆ นั่นเอง

4.3 การประเมินแต่ละทักษะ กระบวนการ การปฏิบัติงานหรือผลงาน จะมีประเด็นการประเมินได้หลายประเด็น และอาจกำหนดเป็นประเด็นการประเมินย่อยๆ ได้อีกหลายประเด็น เช่น ประเด็นการประเมินคือการนำเสนอผลงาน (ผลงานการศึกษาค้นคว้า ผลการฝึกปฏิบัติงาน หรือผลงานประเภทโครงการ) อาจกำหนดประเด็นการประเมินย่อยประกอบด้วย เนื้อหา ทักษะการสื่อสาร เทคนิคการนำเสนอ สื่อประกอบการนำเสนอ และการตอบข้อซักถาม

4.4 ประเด็นการประเมินย่อยแต่ละประเด็นจะเป็นตัวชี้นำไปสู่การกำหนดตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน และเกณฑ์การประเมิน หลังกำหนดประเด็นการประเมินย่อยแล้ว จะต้องพิจารณาตัวบ่งชี้ในแต่ละประเด็นการประเมินย่อยว่าจะประเมินจากอะไรบ้าง จากประเด็นการประเมินในข้อ 4.3 การนำเสนอผลงาน อาจกำหนดตัวบ่งชี้ในประเด็นการประเมินย่อยได้ดังนี้ **ด้านเนื้อหา** โดยพิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความสอดคล้องกับหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย **ด้านทักษะการสื่อสาร** โดยพิจารณาจากการใช้คำพูด น้ำเสียง การใช้ภาษาที่สุภาพ ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษาและการสบตาหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟัง **ด้านเทคนิคการนำเสนอ** โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ ความมั่นใจ ท่วงท่าในการนำเสนอ และระยะเวลาในการนำเสนอ **ด้านสื่อประกอบการนำเสนอ** โดยพิจารณาจากรูปแบบการเลือกใช้สื่อในการนำเสนอ มีรูปภาพ/กราฟฟิค สื่อประกอบการนำเสนอ ข้อมูลในสื่อสอดคล้องกับสิ่งที่นำเสนอ **และด้านการตอบข้อซักถาม** โดยพิจารณาจากไหวพริบ ความถูกต้องของคำตอบ มารยาทในการตอบคำถาม

5. กำหนดคุณลักษณะหรือระดับคุณภาพที่ต้องการให้คะแนน โดยเขียนคำอธิบายคุณภาพแบบบรรยาย/บรรยายตามตัวบ่งชี้/รายการคุณลักษณะที่ต้องการประเมินโดยอธิบายเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ที่มีความลดหลั่นกัน โดยมีแนวทางการเขียนดังนี้

แบบที่ 1 การเขียนคำอธิบายแบบลดลงหรือแบบลบ โดยเริ่มจากระดับคุณภาพสูงสุดหรือได้คะแนนเต็มก่อนแล้วลดคะแนนตามคุณภาพที่ลดลง เช่น ถ้ากำหนดระดับคุณภาพ/เกณฑ์การให้คะแนนไว้เป็นระดับดีมาก (4) ดี (3) พอใช้ (2) ปรับปรุง (1) ให้เขียนระดับคุณภาพจากระดับดีมาก หรือคุณภาพสูงสุดก่อน แล้วจึงเขียนอธิบาย

คุณภาพระดับดีลดลงจากระดับดีมาก แล้วเขียนอธิบายคุณภาพระดับพอใช้ลดลงจากระดับดี และเขียนอธิบายคุณภาพระดับปรับปรุง ลดลงจากระดับพอใช้

แบบที่ 2 การเขียนคำอธิบายแบบเพิ่มขึ้นหรือแบบบวก เป็นการเขียนอธิบายระดับคุณภาพตรงกันข้ามกับแบบที่ 1 โดยเริ่มจากการเขียนอธิบายคุณภาพจากระดับคุณภาพต่ำสุดหรือไม่ได้คะแนนก่อนแล้วเพิ่มระดับคุณภาพตามระดับคะแนนที่เพิ่มขึ้นจนถึงระดับคุณภาพสูงสุดตามที่กำหนดระดับคุณภาพไว้

แบบที่ 3 การเขียนคำอธิบายแบบเพิ่มขึ้นและลดลง เป็นการเขียนอธิบายระดับคุณภาพแบบผสมผสานระหว่างแบบเพิ่มขึ้นและลดลง โดยเริ่มจากระดับคุณภาพกลางที่เป็นระดับพึงพอใจหรือผ่านเกณฑ์ แล้วเพิ่มระดับคุณภาพตามคะแนนที่เพิ่มขึ้น(ดี/ดีมาก) และลดระดับคุณภาพตามคะแนนที่ลดลง (ปรับปรุง)

การเขียนอธิบายระดับคุณภาพและคำอธิบายคุณภาพอาจใช้ตัวบ่งชี้ตามที่ระบุในนิยามประเด็นการประเมินเป็นหลัก แล้วเขียนเกณฑ์การให้คะแนนระดับคุณภาพสูงสุด (เช่น ดีมาก) ให้ครบถ้วนตามตัวบ่งชี้เป็นรายชื่อ และลดตัวชี้วัดลงตามระดับคุณภาพจนถึงต่ำสุด (เช่น ดี พอใช้ และปรับปรุง) ที่ระบุตัวบ่งชี้ที่น้อยที่สุดหรือไม่เป็นไปตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้เลย ทั้งนี้ข้อความที่ใช้อธิบายในแต่ละระดับคะแนนหรือระดับคุณภาพ ต้องเป็นข้อความที่สามารถวัดหรือสังเกตได้

6. ตรวจสอบคุณภาพของเกณฑ์การให้คะแนน โดยครูตรวจสอบทบทวนด้วยตนเอง และเพื่อนร่วมงานช่วยกันตรวจสอบและหากเป็นไปได้ควรให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทั้งด้านเนื้อหาและการวัดประเมินผลเป็นผู้ตรวจสอบก็จะทำให้ได้เครื่องมือหรือเกณฑ์การให้คะแนนที่มีคุณภาพมากขึ้น ในการตรวจสอบอาจใช้เกณฑ์การพิจารณาในด้าน (1) ความเหมาะสม สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคุณลักษณะที่มุ่งประเมิน (2) ความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ให้คะแนนการพัฒนาผู้เรียนหรือตัดสินคุณภาพที่เชื่อถือได้จริง (3) ความครอบคลุมชัดเจน ทำให้การประเมินมีความครอบคลุมชัดเจนในคุณลักษณะหรืองานที่มุ่งประเมิน (4) ความเป็นไปได้ ที่สามารถนำไปใช้ในการให้คะแนนได้จริงที่สะดวกและง่ายต่อการให้คะแนน และ (5) ความสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างคุณภาพงานหรือคุณลักษณะที่มุ่งประเมินได้

7. ทดลองใช้เกณฑ์การให้คะแนน เพื่อให้เกณฑ์การให้คะแนนมีคุณภาพและคุณประโยชน์ในการปฏิบัติจริง ครูผู้สอนจึงต้องนำเกณฑ์การให้คะแนนที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ในการประเมินหรือให้คะแนนการปฏิบัติงานผลงานหรือคุณลักษณะที่ต้องการประเมินจริง โดยครูเป็นผู้ใช้เกณฑ์การให้คะแนน หรือผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้เกณฑ์เพื่อการประเมิน ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนมีคุณภาพและพัฒนาการนำเกณฑ์ไปใช้ได้ดีขึ้น

8. ปรับปรุงเกณฑ์การให้คะแนน หลังการทดลองใช้เกณฑ์การให้คะแนนครูจะมีสารสนเทศจากการใช้ที่เป็นทั้งจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงพัฒนา และหากมีการนำไปใช้ทั้งสถานศึกษาอาจมีการจัดสนทนากลุ่มหลังการใช้เครื่องมือเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูก็ยิ่งจะทำให้มีสารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของเกณฑ์การให้คะแนนได้ดียิ่งขึ้น

9. จัดทำคลังเครื่องมือประเภทเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดทำคลัง

เครื่องมือประเภทเกณฑ์การให้คะแนนซึ่งจะเป็นแหล่งองค์ความรู้ แหล่งเรียนรู้และพัฒนาการใช้เกณฑ์การให้คะแนนของครูที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จากขั้นตอนและแนวทางการพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนดังกล่าว อาจดำเนินการตามแนวคิดของ Nitko (2007, p. 273) ซึ่งทำได้ 2 วิธี คือ

1. วิธีการจากบนสู่ล่าง (top-down approach) วิธีการนี้เริ่มจากกรอบแนวคิด (conceptual framework) ของประเด็นการประเมิน ซึ่งจะใช้ในการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือผลงานของผู้เรียน โดยมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้ (1) สร้างกรอบแนวคิดของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกมิติ ซึ่งอธิบายเนื้อหา และผลการปฏิบัติงานที่ครูต้องการประเมินผู้เรียน (2) พัฒนารายละเอียดของคำอธิบายเนื้อหา และผลการปฏิบัติงานจากข้อ (1) โดยให้ระบุว่า ควรจะมีรายละเอียดอะไรในเกณฑ์การให้คะแนนแบบทั่วไป (3) สร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียดของโครงสร้างของเกณฑ์การให้คะแนน โดยเน้นไปที่ส่วนสำคัญของเนื้อหา และขั้นตอนที่จะประเมินสำหรับผลงานที่ต่างกันไป เกณฑ์การให้คะแนนแบบทั่วไปสามารถมอบให้กับผู้เรียนนำไปใช้ในการให้คะแนนผลงานผู้เรียนได้เอง หรือใช้ในการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบเจาะจงได้ด้วย (4) สร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบเจาะจงสำหรับการประเมินคุณภาพงาน หรือการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจง (5) นำเกณฑ์การให้คะแนนไปใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงานของผู้เรียนหลายๆ คน และใช้ประสบการณ์จากการใช้เกณฑ์การให้คะแนนมาทบทวน (revise) เพื่อปรับปรุงเกณฑ์ให้มีคุณภาพมากขึ้น การสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบบนสู่ล่างนี้ ครูอาจร่วมกันสร้างได้หลายคนแบบร่วมกันสร้างและร่วมกันใช้เกณฑ์การให้คะแนน

2. วิธีการจากล่างสู่บน (bottom –up approach) วิธีการนี้เริ่มจากชิ้นงานของผู้เรียน โดยใช้ผลการสะท้อนความคิดเห็นของผู้เรียนตามสภาพจริงต่อชิ้นงานของผู้เรียนมาสร้างกรอบประเด็นการประเมิน ซึ่งใช้ตัวอย่างชิ้นงานของผู้เรียนที่มีระดับคุณภาพต่างกันช่วยจำแนกมิติที่จะประเมินผลได้ โดยมีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้ (1) นำข้อมูลชิ้นงานของผู้เรียน 10-12 ชิ้นที่มีระดับคุณภาพแตกต่างกันมาพิจารณาจำแนกกลุ่ม (เช่น ชิ้นงานที่แสดงถึงความเข้าใจทางวิทยาศาสตร์ งานการเขียนจดหมาย หรือการให้เหตุผลแบบคิดวิเคราะห์ เป็นต้น) (2) อ่านคำตอบหรือพิจารณาชิ้นงานแล้วแบ่งระดับคุณภาพของชิ้นงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ คุณภาพดี ปานกลางและคุณภาพต่ำ ซึ่งในขั้นตอนนี้สามารถให้ผู้เรียนร่วมจัดกลุ่มคุณภาพของชิ้นงานได้จากประสบการณ์ที่เขาเคยมี ซึ่งหากผู้เรียนได้ช่วยกันประเมินและผู้เรียนมีการประเมินตนเองด้วยก็ทำให้ได้ข้อมูลจากล่างสู่บนได้ดีขึ้น (3) หลังจากจัดกลุ่มคุณภาพของชิ้นงานแล้ว ให้ศึกษาคำตอบหรือพิจารณาตรวจสอบคุณลักษณะของชิ้นงานของแต่ละกลุ่ม แล้วให้เขียนเหตุผลเจาะจงว่าทำไมจึงเลือกชิ้นงานนี้ไปอยู่กลุ่มนี้ คำตอบหรือลักษณะของผู้เรียนทั้ง 3 กลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร (4) ศึกษาข้อสรุปของแต่ละกลุ่ม แล้วนำมาสร้างกรอบประเด็นการประเมินของครู เช่น ในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ อาจได้กรอบประเด็นการประเมินเป็นความรู้ทางคณิตศาสตร์ กลวิธีในการแก้ปัญหา การสื่อสารหรือการอธิบาย การให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ สิ่งเหล่านี้จะนำมาเป็นมิติของการสร้างเกณฑ์การให้คะแนน (5) เขียนคำอธิบายคุณภาพตามมิติของงานที่มุ่งประเมิน โดยมีรายละเอียดของการพรรณนาเจาะจงในแต่ละระดับของคุณภาพ

กรณีตัวอย่างวิธีการสร้างเกณฑ์การให้คะแนน

จากกระบวนการและแนวทางการพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนดังกล่าว เพื่อให้เห็นแนวทางและวิธีการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินการปฏิบัติงาน ผลงานหรือคุณลักษณะของผู้เรียน จึงได้นำเสนอกรณีตัวอย่างวิธีการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม และเกณฑ์การให้คะแนนแบบวิเคราะห์ ดังนี้

1. กรณีตัวอย่างวิธีการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม

กรณีตัวอย่างนี้เป็นประเด็นการประเมิน “ความสามารถในการเขียนรายงานการศึกษา”โดยมุ่งประเมินผลงานการเขียนรายงานการศึกษาในภาพรวม ซึ่งนิยามความสามารถในการเขียนรายงานการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถ 5 ประเด็นดังนี้ (1) การอธิบายความสำคัญของเรื่อง ซึ่งพิจารณาจากความสามารถในการอธิบายหัวข้อเรื่อง และการให้เหตุผลที่แสดงความสำคัญของเรื่องที่ชัดเจนและสมบูรณ์ (2) การใช้ข้อมูลประกอบการเขียน ซึ่งพิจารณาจาก ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง มีรายละเอียดที่น่าเชื่อถือ และมีตัวอย่างสนับสนุน (3) การสรุปเรื่อง ซึ่งพิจารณาจากสาระที่สรุปมีความละเอียดชัดเจน (4) การสื่อความและลักษณะวิธีการเขียน ซึ่งพิจารณาจากความชัดเจน โครงสร้างประโยคที่มีความหลากหลาย การแสดงความคิดที่น่าอ่าน และ (5) การใช้ภาษา ซึ่งพิจารณาจากการใช้ตัวสะกด ไวยากรณ์ที่มีความถูกต้อง โดยกำหนดระดับคุณภาพออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับดีมาก (4) ระดับดี (3) ระดับพอใช้ (2) ระดับปรับปรุง (1) และระดับคุณภาพต่ำ (0) จึงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนที่สะท้อนถึงความสามารถครอบคลุมทั้ง 5 ประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 2 ตัวอย่างเกณฑ์การให้คะแนนแบบองค์รวม เรื่อง ความสามารถในการเขียนรายงานการศึกษา

ระดับคุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพการเขียนรายงานการศึกษา
ดีมาก (4)	อธิบายหัวข้อเรื่องที่เขียนได้ชัดเจน ให้เหตุผลที่แสดงถึงความสำคัญของเรื่องได้อย่างสมบูรณ์ มีการสรุปที่ละเอียดชัดเจน ทำให้เข้าใจได้ทันที ให้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง รายละเอียด ตัวอย่างเพื่อสนับสนุนเรื่อง ข้อเขียน จัดทำการรวบรวมและแสดงความคิดได้น่าอ่าน โครงสร้างประโยคมีความหลากหลาย การใช้ตัวสะกด ไวยากรณ์มีความถูกต้อง มีบันทึกแหล่งที่มาของข้อมูลในแนวทางที่เหมาะสม
ดี (3)	อธิบายหัวข้อเรื่องที่เขียนได้ตามสมควร ให้เหตุผลสนับสนุนความสำคัญของเรื่อง มีการสรุปถ่ายทอดความคิดละเอียด แต่มีความชัดเจนน้อยกว่าระดับมาก มีข้อมูลสนับสนุนหัวข้อเรื่องเพียงพอ การเขียนต่อเนื่อง อ่านง่าย โครงสร้างประโยค ไวยากรณ์ การสะกดคำโดยทั่วไปถูกต้อง มีการบันทึกแหล่งที่มาของข้อมูลได้เหมาะสม
พอใช้ (2)	อธิบายและเขียนอธิบายหัวข้อเรื่องอย่างสรุป มีข้อมูลสนับสนุนเพียงเล็กน้อย ข้อเขียนมีลักษณะสั้นๆ บางจุดมีความชัดเจน บางจุดยากที่จะเข้าใจ โครงสร้างประโยคโดยทั่วไปถูกต้อง แต่มีบางส่วนผิดพลาด มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูล แต่มีรายละเอียดเล็กน้อย
ปรับปรุง (1)	ไม่อธิบายหัวข้อเรื่อง ข้อมูลสนับสนุนคลุมเครือและขาดข้อมูลสำคัญ ข้อเขียนขาดองค์ประกอบและยากที่จะเข้าใจ มีความผิดพลาดของโครงสร้างประโยค มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลบ้าง ไม่อ้างอิงบ้าง
คุณภาพต่ำ (0)	ไม่อธิบายหัวข้อเรื่อง ไม่มีข้อสรุป ข้อเขียนไม่เป็นระเบียบ

2. ตัวอย่างเกณฑ์การให้คะแนนแบบวิเคราะห์

กรณีตัวอย่างนี้เป็นประเด็นการประเมิน “ความสามารถการนำเสนอผลงานในชั้นเรียน” มุ่งประเมินความสามารถในการนำเสนอผลงานในชั้นเรียนโดยจำแนกตามประเด็นการประเมิน 5 ประเด็น จึงนิยามความสามารถการนำเสนอผลงานในชั้นเรียน โดยพิจารณาจากความสามารถ 5 ประเด็นคือ (1) เนื้อหาสาระ ซึ่งพิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วนและความสอดคล้องกับหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย (2) ทักษะการสื่อสาร ซึ่งพิจารณาจากการใช้คำพูด น้ำเสียง การใช้ภาษาที่สุภาพ ถูกต้องตามหลักการใช้ภาษาและการสบตาหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟัง (3) เทคนิคการนำเสนอ ซึ่งพิจารณาจากบุคลิกภาพ ความมั่นใจ ท่วงท่าในการนำเสนอ และระยะเวลาในการนำเสนอ (4) สื่อประกอบการนำเสนอ ซึ่งพิจารณาจากรูปแบบการเลือกใช้สื่อในการนำเสนอ มีรูปภาพ/กราฟ/ฟิคประกอบการนำเสนอ ข้อมูลในสื่อสอดคล้องกับสิ่งที่นำเสนอ และ (5) ความสามารถในการตอบคำถาม ซึ่งพิจารณาจากไหวพริบ ความถูกต้องของคำตอบ มารยาทในการตอบคำถาม โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพในการให้คะแนนเป็น 4 ระดับ คือ ดีมาก (4) ดี (3) พอใช้ (2) และ ปรับปรุง (1) จึงสร้างเกณฑ์การให้คะแนนที่สะท้อนถึงความสามารถครอบคลุมทั้ง 4 ประเด็น ดังนี้

ตารางที่ 3 ตัวอย่างเกณฑ์การให้คะแนนแบบวิเคราะห์ เรื่อง ความสามารถในการนำเสนอผลงานในชั้นเรียน

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน			
	ดีมาก (4)	ดี (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
1. เนื้อหาสาระ	มีคุณลักษณะครบทุกข้อ ดังนี้	มีคุณลักษณะ 2	มีคุณลักษณะ 1	มีคุณลักษณะ
โดยพิจารณาจาก ความถูกต้อง ความ ครบถ้วนและความ สอดคล้องกับหัวข้อที่ ได้รับมอบหมาย	1. เนื้อหารายงานมีความถูกต้อง	ข้อ จาก 3 ข้อ	ข้อ จาก 3 ข้อ	ดังที่กำหนดใน
	2. เนื้อหาครบถ้วนตามหัวข้อที่	ตามที่กำหนดไว้	ตามที่กำหนด	ข้อใดข้อหนึ่ง
	ได้รับมอบหมาย		ไว้	(ข้อ 1 - ข้อ 3) นี้
	3. เนื้อหามีความสอดคล้องกับ			น้อยมาก ไม่
	วัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับ			เด่นชัด หรือ
	มอบหมายทุกประการ			แทบไม่มีเลย
2. ทักษะการสื่อสาร	มีคุณลักษณะครบทุกข้อ ดังนี้	มีคุณลักษณะ	มีคุณลักษณะ 2	มีคุณลักษณะ
โดยพิจารณาจากการ ใช้คำพูด น้ำเสียง การ ใช้ภาษาที่สุภาพ ถูกต้องตามหลักการ ใช้ภาษาและการสบตา หรือการมีปฏิสัมพันธ์ กับผู้ฟัง	1. พูดด้วยน้ำเสียงหนัก – เบา	ครบทุกข้อ	ข้อ จาก 3 ข้อ	ดังที่กำหนดใน
	เป็นจังหวะน่าฟังและเสียง	ตามที่กำหนดไว้	ตามที่กำหนด	ข้อใดข้อหนึ่ง
	ชัดเจน	และมี	ไว้	(ข้อ 1 - ข้อ 3) นี้
	2. ใช้ภาษาที่สุภาพและถูกต้อง	ข้อผิดพลาด	และมี	น้อยมาก ไม่
	ตามหลักการใช้ภาษา	ระหว่างการ	ข้อผิดพลาด	เด่นชัดหรือแทบ
	3. มีการสบตา / มีปฏิสัมพันธ์กับ	นำเสนอเล็กน้อย	ระหว่างการ	ไม่มีเลย
	ผู้ฟัง		นำเสนอ	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

3. เทคนิคการนำเสนอ	มีคุณลักษณะครบทุกข้อ ดังนี้	มีคุณลักษณะ 3 ข้อ จาก 4 ข้อตามที่กำหนดไว้	มีคุณลักษณะ 2 ข้อ จาก 4 ข้อตามที่กำหนดไว้	มีคุณลักษณะ 1 ข้อ จาก 4 ข้อตามที่กำหนดไว้ หรือมีคุณลักษณะทั้ง 4 ข้อน้อยมากหรือไม่มีเลย
โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ ความมั่นใจ ท่วงท่าในการนำเสนอ และระยะเวลาในการนำเสนอ	1. การแต่งกายถูกต้องตามกฎระเบียบ/มีบุคลิกภาพให้น่าชมรมองติดตาม 2. มีความมั่นใจในการนำเสนอ ทำให้นำเสนอ 3. มีเทคนิค วิธีการหรือลีลาการนำเสนอที่น่าสนใจเป็นธรรมชาติ ทำให้ผู้ฟังสนใจติดตามสาระ 4. สามารถนำเสนองานภายในระยะเวลาที่กำหนด			
4. สื่อประกอบการนำเสนอ	มีคุณลักษณะครบทุกข้อ ดังนี้	มีคุณลักษณะ 3 ข้อ จาก 4 ข้อตามที่กำหนดไว้	มีคุณลักษณะ 2 ข้อ จาก 4 ข้อตามที่กำหนดไว้	มีคุณลักษณะ 1 ข้อ จาก 4 ข้อตามที่กำหนดไว้ หรือมีคุณลักษณะทั้ง 4 ข้อน้อยมากหรือไม่มีเลย
โดยพิจารณาจากรูปแบบการเลือกใช้สื่อในการนำเสนอ มีรูปภาพ/กราฟฟิคประกอบการนำเสนอ ข้อมูลในสื่อสอดคล้องกับสิ่งที่นำเสนอ	1. เลือกใช้สื่อได้เหมาะสมกับงานและผู้ฟัง 2. ออกแบบสื่อได้เหมาะสมสวยงาม มีการใช้รูปภาพ/กราฟฟิคประกอบการนำเสนอ 3. สื่อที่ใช้มีความครอบคลุมเนื้อหาสาระและชัดเจน 4. ข้อมูลในสื่อมีความถูกต้องสอดคล้องกับหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย			
5. ความสามารถในการตอบคำถาม	มีคุณลักษณะครบทุกข้อ ดังนี้	มีคุณลักษณะ 2 ข้อ จาก 3 ข้อตามที่กำหนดไว้	มีคุณลักษณะ 1 ข้อ จาก 3 ข้อตามที่กำหนดไว้	มีคุณลักษณะ ดังที่กำหนดในข้อใดข้อหนึ่ง (ข้อ 1 – ข้อ 3) นี้น้อยมาก ไม่เด่นชัดหรือแทบไม่มีเลย
โดยพิจารณาจากไหวพริบ ความถูกต้องของคำตอบ และมารยาทในการตอบคำถาม	1. ตอบคำถามได้ถูกต้องและตรงประเด็น 2. มีปฏิภาณไหวพริบในการตอบคำถาม 3. มีความสุภาพและตั้งใจในการรับฟังข้อเสนอแนะและการฟังคำถาม			

แนวทางการนำเกณฑ์การให้คะแนนไปใช้

ในการนำเกณฑ์การให้คะแนนไปใช้ ควรมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. ครูควรวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ว่า มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ใดที่เป็นกระบวนการการปฏิบัติ ผลผลิต หรือคุณลักษณะที่ต้องการวัดและประเมินผลโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแนวทางในการให้คะแนน
2. ครูควรตระหนักต่อภาระงานการวัดและประเมินผลที่ต้องมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ไม่เกิดความลำเอียง และเกิดความสะดวกในการให้คะแนนสำหรับครู จึงควรพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนให้มีความครอบคลุมชัดเจนตามนิยาม และควรมีการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเบื้องต้นด้วยตัวเอง เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งจะทำให้เกณฑ์การให้คะแนนมีคุณภาพเหมาะสมสำหรับการประเมิน
3. ในการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อการประเมินกระบวนการ การปฏิบัติงาน ผลผลิต หรือคุณลักษณะเดียวกัน ครูควรร่วมกันสร้างและใช้เกณฑ์การให้คะแนนร่วมกัน และหากมีการจัดสอนเป็นทีมในรายวิชาเดียวกัน อาจร่วมกันประเมินเพื่อให้การประเมินหรือการให้คะแนนมีความตรงและความเที่ยงมากขึ้น หลังการใช้เกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินแล้ว ครูควรมีการพูดคุย ปรีกษาหรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและนำไปปรับปรุงพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนให้มีคุณภาพมากขึ้น
4. เมื่อสร้างเกณฑ์การให้คะแนนแล้ว ครูควรสื่อสารให้ผู้เรียนทราบด้วยเพื่อให้มีบทบาทร่วมในการใช้เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับประเมินงานของผู้เรียนด้วยตนเอง และใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเอง แต่ไม่ควรนำผลการประเมินที่ผู้เรียนประเมินตนเองมาใช้ในการตัดสินให้ระดับผลการเรียนหรือตัดเกรด แต่ให้มุ่งเน้นนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ กระบวนการทำงาน คุณลักษณะของผู้เรียนเพิ่มขึ้นและพัฒนาผลงาน/ชิ้นงานของตนเองให้มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ยังเป็นการปลูกฝัง ชัดเจนและเสริมสร้างลักษณะนิสัยด้านความซื่อสัตย์ต่อการประเมินงานของตนเองอีกด้วย
5. โดยที่เกณฑ์การให้คะแนนมีความเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ดังนั้นครูควรวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลให้สอดคล้องกันโดยออกแบบการวัดประเมินโดยสร้างเกณฑ์การให้คะแนนควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วย
6. เมื่อนำเกณฑ์การให้คะแนนไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานและผลงานของผู้เรียนทั้งการประเมินโดยผู้เรียนหรือครูแล้ว ควรนำผลการประเมินหรือผลการให้คะแนนมาใช้ให้ข้อมูลป้อนกลับสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานและผลงานของผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่ที่มุ่งเน้นการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (assessment for learning) และเป็นเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนได้ตระหนักต่อการประเมินเพื่อการพัฒนาตนเองด้วย

สรุป

ในการวัดประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะ การปฏิบัติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์จำเป็นต้องมีเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจนและมีคุณภาพเพื่อให้ครูมีแนวทางในการให้คะแนนสำหรับการวัดประเมินผลที่เที่ยงตรงและยุติธรรม เกณฑ์การให้คะแนนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดประเมินผลด้านทักษะ การปฏิบัติ และคุณลักษณะที่

พึงประสงค์ ครูจึงควรเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนที่มีคุณภาพ โดยเริ่มจากการกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินและนิยามให้ชัดเจน กำหนดคุณลักษณะหรือระดับคุณภาพที่ต้องการให้คะแนน ตรวจสอบคุณภาพของเกณฑ์การให้คะแนน นำเกณฑ์การให้คะแนนไปทดลองใช้แล้วปรับปรุงให้มีคุณภาพมากขึ้น แล้วนำไปใช้ในการให้คะแนนที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้เกิดความคุ้มค่า

บรรณานุกรม

- พิสนุ พงศ์ศรี. (2553). *เทคนิควิธีการประเมินโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2557). *เทคนิคการประเมินโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แฮาส์ ออฟ เคอร์รี่มีสท์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- สมศักดิ์ ภู่วิภาคารวรรณ. (2544). *การยัดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*. เชียงใหม่: THE KNOWLEDGE CENTER.
- Nitko, A. J. (2007). *Educational assessment of students*. (5th ed.). Upper Saddle River: Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Suskie, L. A. (2009). *Assessing student learning: A common sense guide*. (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.