

บทที่ 4

การกำหนดมาตรฐานคะแนนโดยพิจารณาผู้สอบ

I จุดประสงค์การเรียนรู้

หลังจากจบบทเรียนนี้แล้ว นักศึกษาสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

1. บอกข้อตกลงเบื้องต้นของการกำหนดมาตรฐานคะแนน โดยพิจารณาผู้สอบ
2. บอกขั้นตอนของการใช้วิธีแบบ The boderline group method พร้อมทั้งข้อดีข้อเสียของวิธีการนี้
3. เปรียบเทียบวิธีการพิจารณาแบบ The contrasting group method กับของ the boderline group method
4. อธิบายเทคนิคในการปรับข้อมูล (smoothing data) ในแต่ละวิธี
5. บอกวิธีการกำหนดจุดผ่านของ contrasting group method
6. บอกข้อดีของการใช้วิธี the up and down method
7. บอกขั้นตอนของวิธี the up and down method

II รายละเอียดของเนื้อหา

การนำข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้าสอบมาพิจารณาเพื่อกำหนดจุดผ่านของคะแนนนั้น ข้อมูลที่จะต้องนำมาพิจารณามี 2 ลักษณะ คือ

1. คะแนนจากการสอบ
2. การพิจารณาความรู้และทักษะของผู้สอบ

วิธีการพิจารณาผู้สอบมี 3 วิธีด้วยกันคือ (Livingston & Zieky, 1982, 31-43)

1. boderline group

2. contrasting group
3. up and down group

การกำหนดจุดผ่านของคะแนนโดยการพิจารณาตัวผู้สอบนั้น มีข้อดีที่ว่าคนส่วนใหญ่คุ้นเคยกับการที่จะพิจารณาว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณานั้นมีความเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการหรือไม่ เช่นครูพิจารณานักเรียน หัวหน้างานพิจารณาทักษะของลูกน้อง ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทักษะผู้ร่วมงาน ฯลฯ จึงนับได้ว่าเราเคยใช้วิธีการนี้มาพอสมควร

1. ข้อตกลงเบื้องต้น ของการใช้วิธีการนี้มีดังนี้

1. คนที่จะเป็นผู้พิจารณาจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม
 2. เป็นการพิจารณาความรู้และทักษะที่ต้องการจะวัด
 3. เป็นการพิจารณาที่แสดงให้เห็นทักษะของผู้เข้าสอบในช่วงเวลาที่ทดสอบ
 4. การพิจารณาจะต้องแสดงให้เห็นถึงความคิดที่ถูกต้องของผู้พิจารณา
- ดังจะได้กล่าวรายละเอียดต่อไปดังนี้

ข้อตกลงข้อที่ 1 ข้อตกลงข้อนี้มักจะนำมาใช้กับวิธีการอื่น ๆ ด้วย กล่าวคือคนที่จะเป็นผู้พิจารณาควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. ผู้พิจารณาควรมีความสามารถพิจารณาความรู้และทักษะของผู้สอบแต่ละคน
2. ผู้พิจารณาควรมีชี้ให้เห็นถึงความรู้และทักษะของผู้สอบว่าควรมีในระดับใด

ถ้าไม่สามารถจะหาผู้พิจารณาที่มีคุณสมบัติสำคัญทั้ง 2 ประการนี้ ก็จะต้องกำหนดแนวทางหรือกระบวนการที่จะเพิ่มเติมในส่วนที่ผู้พิจารณาขาดไป ซึ่งก็แปลว่าเราอาจจะเลือกผู้ที่คุ้นเคยเกี่ยวกับความรู้และทักษะของผู้สอบแล้วเราก็ให้ความรู้เกี่ยวกับระดับความรู้และทักษะให้ผู้พิจารณา ในทำนองเดียวกันถ้าผู้พิจารณาค้นเคยกับการกำหนดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้าสอบเราก็อาจให้ความรู้เกี่ยวกับความรู้และทักษะแก่ผู้พิจารณา เช่นถ้าผู้สอบเป็นนักเรียน ผู้พิจารณาก็อาจจะเป็นครูหรือผู้สอนซึ่งคุ้นเคยกับความรู้และทักษะของนักเรียน และก็ต้องกำหนดให้ครูหรือผู้สอนอย่าพิจารณานักเรียนที่ครูไม่สามารถสังเกตทักษะโดยตรงได้ วิธีนี้อาจใช้กับหัวหน้างานที่พิจารณาลูกน้อง หรือผู้เข้าสอบพิจารณาเพื่อนที่เข้าสอบด้วยกัน ในบางกรณีอาจให้ผู้สอบพิจารณาความรู้และทักษะของตนเอง เช่น สมมติว่าผู้สอนต้องการตรวจสอบทักษะทางคณิตศาสตร์ว่าจะสามารถเข้าเรียนวิชาที่สูงกว่าหรือไม่ ในกรณีนี้ผู้สอนอาจจะอนุญาตให้ผู้สอบเข้าเรียนวิชาที่สูงกว่านั้นไปสักกระยะหนึ่งแล้วก็ถามผู้เรียนว่าการทดสอบทักษะทางคณิตศาสตร์ก่อนเริ่มเรียนเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้สอนสามารถนำผล

จะวัด ปัญหาก็คือ การพิจารณาทักษะของแต่ละคนอาจจะมีอิทธิพลจากองค์ประกอบอื่น ๆ ทำให้ไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของแบบทดสอบ ตัวอย่างเช่น ในการพิจารณาทักษะการเขียนเรียงความ ครูซึ่งเป็นผู้พิจารณาอาจจะได้รับอิทธิพลจากความเข้าใจในเรื่องราวของนักเรียน ความร่วมมือในชั้นเรียน การเขียนเครื่องหมายวรรคตอน ฯลฯ วิธีลดปัญหานี้ คือ อาจจะทำรูปแบบการประเมินเป็นโครงร่าง ผู้พิจารณาจะต้องเข้าใจว่าจะพิจารณาคุณลักษณะอะไรของผู้สอบ และควรหลีกเลี่ยงข้อใดบ้าง

ข้อตกลงข้อที่ 3 ที่ว่า การพิจารณาจะต้องแสดงให้เห็นทักษะของผู้สอบในเวลาทำการทดสอบ ถ้าการพิจารณาขึ้นอยู่กับความคุ้นเคยในด้านความรู้และทักษะของผู้สอบ การพิจารณานั้นก็ต้องกระทำในเวลาใกล้ ๆ กันกับการทดสอบเท่าที่จะทำได้ แต่ถ้าการพิจารณาขึ้นอยู่กับ การสังเกตเป็นครั้งเป็นคราวแล้ว การสังเกตพฤติกรรมที่จะสังเกตก็ต้องกระทำในเวลาใกล้เคียงกับการทดสอบ (แต่ถ้าพฤติกรรมจากการสังเกต ใช้การจดบันทึกก็อาจจะนำมาพิจารณาตอนหลังได้)

