

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยเพื่อศึกษาวิธีการป้องกันความคลาดเคลื่อน 2 วิธีคือ (1) วิธีป้องกันความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนโดยการใช้อนุกรมแบบอสมมาตร (2) วิธีป้องกันความคลาดเคลื่อนแบบฮาโลโดยการใช้อนุกรมประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) และเปรียบเทียบความสอดคล้องของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน และความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล ระหว่างวิธีการ 3 วิธีคือ (1) วิธีป้องกันความคลาดเคลื่อน (2) วิธีการประเมินค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อนของ Guilford และ (3) วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือผู้ถูกประเมิน (ratee) ซึ่งเป็นครูโรงเรียนอัสสัมชัญ 6 คน ผู้ประเมิน (rater) จำนวน 16 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญ ได้แก่ (1) ครูในโรงเรียนอัสสัมชัญ (2) ครูต่างโรงเรียน (3) ผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนอัสสัมชัญ และ (4) ผู้ปกครองนักเรียนต่างโรงเรียน กลุ่มละ 4 คน โดยแบ่งเป็นผู้ประเมินที่มีลักษณะการให้คะแนนแบบปล่อยคะแนน 2 คน ผู้ประเมินที่มีลักษณะการให้คะแนนแบบกตคะแนน 2 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบประเมินระดับความกต/ปล่อยคะแนนในการประเมินเป็นเครื่องมือในการจำแนกผู้ที่มีลักษณะการประเมินแบบกตคะแนนและแบบปล่อยคะแนน ให้ผู้ประเมินทั้ง 16 คนทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ในห้องเรียนตามแนวคิดของ Beerens (2000) ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้ (1) การสื่อสารการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนของครู (2) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน (3) การกำหนดกิจกรรมและการมอบหมายงาน (4) คุณภาพของข้อมูลป้อนกลับให้แก่ นักเรียน และ (5) การแสดงความยืดหยุ่นในการปรับบทเรียนโดยแบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตร 2 ประเภทคือ (1) แบบมาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) และ (2) แบบมาตรประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) โดยผู้ประเมินทุกคนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโดยมาตรทั้งสองประเภทแบบสมมาตร (symmetry) และประเมินด้วยมาตรอสมมาตร (asymmetry) ตามลักษณะการให้คะแนนคือประเมินด้วยมาตรอสมมาตรทางบวก หากเป็นผู้ประเมินที่มีลักษณะปล่อยคะแนน และประเมินด้วยมาตรอสมมาตรทางลบหากเป็นผู้ประเมินที่มีลักษณะกตคะแนน โดยกำหนดบริบทของการประเมินแยกตามกรณีต่าง ๆ 3 กรณี คือ กรณีที่ 1 ภูมิหลังของผู้ประเมินแบ่งเป็นสนิทและไม่สนิท

กับผู้ถูกประเมินกรณี 2 จำนวนผู้ประเมินแบ่งเป็นกรณีเมื่อประเมินโดยผู้ประเมิน 4 คน/8 คน กรณีที่ 3 ลักษณะการให้คะแนนของผู้ประเมิน แบ่งเป็นผู้ประเมินที่มีลักษณะการให้คะแนนแบบ กต/ปล่อยคะแนน นำผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตามหลักการของ Guilford และวิเคราะห์ ความแปรปรวนโดยใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิง (โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป GENOVA) ประมาณ ค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อนสองแบบ คือ ความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน (leniency error) และความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล (halo error) และเปรียบเทียบความสอดคล้อง ของผลการประเมินกับผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และเปรียบเทียบผลการประมาณค่า ความคลาดเคลื่อนโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าเฉลี่ยผลต่างกำลังสอง (mean square difference)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การตรวจสอบความคลาดเคลื่อนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANalysis Of VAriance) ตามวิธีของ Guilford (1954) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนตามทฤษฎีการสรุป อ้างอิง ได้ค่าประมาณความแปรปรวนเท่ากัน เมื่อพิจารณาความคลาดเคลื่อนโดยความ คลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน พิจารณาจากการมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างผู้ประเมิน (rater main effect) และความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล พิจารณาจากการมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน (raterXratee interaction) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ สองทาง (two- way anova) สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกผู้ประเมินตามลักษณะการให้คะแนน (กต คະแนน/ปล่อยคะแนน) ผลการประเมินจากมาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) พบความ คลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนน้อยกว่าผลการประเมินจากมาตรประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) โดยพบความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนเพียงกรณีเดียวคือ เมื่อ ใช้มาตรสมมาตรในกลุ่ม ผู้ประเมินกตคะแนน 4 คน ชุดที่ 1 เมื่อจำแนกผู้ประเมินตามภูมิหลัง (สนิท/ไม่สนิทกับโรงเรียน อัสสัมชัญ) ผลการประเมินจากมาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) ทั้งมาตรแบบสมมาตรและมาตรแบบอสมมาตร ไม่พบความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล เมื่อใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (three- way anova) จะตรวจพบความคลาดเคลื่อนมาก ขึ้น และผลการประเมินจากมาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) จะตรวจพบความคลาดเคลื่อน น้อยกว่ามาตรประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale)

2. เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน (leniency error) ระหว่างวิธีการ 2 วิธีคือ (1) การใช้วิธีป้องกันความคลาดเคลื่อนโดยการใช้มาตรฐานแบบอสมมาตร (ไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อน) และ (2) การใช้มาตรฐานแบบสมมาตร ร่วมกับการประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน (leniency error)

พบว่าการใช้มาตรฐานแบบสมมาตรร่วมกับการประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนจะได้ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนมีขนาดเล็กลงเมื่อพิจารณาความสอดคล้องของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน ของมาตรฐานแบบอสมมาตร ที่ไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนและค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนของมาตรฐานแบบสมมาตรที่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนพบ ขนาดของความแตกต่างมีขนาดเกิน .05 และมีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 20 ของทั้งหมด จึงสรุปได้ว่าค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนจากวิธีทั้งสองไม่สอดคล้องกัน (Joreskog, 1970)

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าเฉลี่ยผลต่างกำลังสอง (mean square difference) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ถึง .8 แสดงว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู จากทั้ง 2 วิธีไม่สอดคล้องกัน (Joreskog, 1970) แต่เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าสอดคล้องกันกับเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปได้ว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน (leniency error) ระหว่างวิธีการ 2 วิธีคือ (1) วิธีป้องกันความคลาดเคลื่อนโดยการใช้มาตรฐานแบบอสมมาตร และ (2) การใช้มาตรฐานแบบสมมาตรร่วมกับการประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน (leniency error) ให้ผลแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

3. เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล (halo error) ระหว่างวิธีการ 2 วิธีคือ (1) วิธีการป้องกันความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล โดยการใช้มาตรฐานประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) และ (2) การใช้มาตรฐานประเมินค่าแบบกราฟฟิกร่วมกับการประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล สรุปผลได้ว่าค่า

ประมาณความคลาดเคลื่อนจากวิธีทั้งสองไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ มาตรฐานประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) ป้องกันความคลาดเคลื่อนแบบฮาโลไม่ได้

เมื่อพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าเฉลี่ยผลต่างกำลังสอง (mean square difference) ระหว่าง 2 วิธี พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ถึง .8 แสดงว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู จากทั้ง 2 วิธี ไม่สอดคล้องกัน (Joreskog, 1970) แต่เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามี ความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ

จึงสรุปได้ว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล (halo error) ระหว่างวิธีการ 2 วิธีคือ (1) วิธีการป้องกันความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล โดยการใช้มาตรฐานประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) และ (2) การใช้มาตรฐานแบบกราฟฟิกร่วมกับการประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล (halo error) ให้ผลไม่สอดคล้องกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

4. การเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล ระหว่างวิธีการ 3 วิธีคือ (1) วิธีการใช้มาตรฐานประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) แบบอสมมาตร (2) การใช้มาตรฐานกราฟฟิกร่วมกับการประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อนทั้ง 3 แบบ (ความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล และความคลาดเคลื่อนแบบขัดแย้ง) ตามหลักการของ Guilford และ (3) วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิง (generalizability theory) ได้ผลดังนี้

(เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Guilford และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตามทฤษฎีการสรุปอ้างอิงมีค่าเท่ากัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่นำเสนอ การประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อนโดยใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิง)

4.1 เปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าเฉลี่ยผลต่างกำลังสอง (mean square difference) ระหว่างมาตรฐานประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) แบบสมมาตรที่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนทั้ง 3 แบบ ตามวิธีของ Guilford และมาตรฐานประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) แบบอสมมาตร ที่ไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อน ผลปรากฏว่าสอดคล้องกัน และเมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าสอดคล้องกัน

4.2 พิจารณาความสอดคล้องของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนน (leniency error) ระหว่างมาตรประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) แบบสมมาตร ที่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนทั้ง 3 แบบ และมาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) แบบอสมมาตร ที่ไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อน ตามวิธีของ Guilford โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนนพบว่าค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนนจากวิธีทั้งสอง มีผลต่างเกิน .05 มากกว่าร้อยละ 20 ของทั้งหมดจึงสรุปได้ว่า ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนนจากวิธีทั้งสองไม่สอดคล้องกัน

4.3 พิจารณาความสอดคล้องของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล (halo error) ระหว่างมาตรประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) แบบสมมาตร ที่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนทั้ง 3 แบบและมาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) แบบอสมมาตร ที่ไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อน ตามวิธีของ Guilford โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล พบว่าค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโลจากวิธีทั้งสองมีผลต่างเกิน .05 มากกว่าร้อยละ 20 ของทั้งหมดจึงสรุปได้ว่า ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนนจากวิธีทั้งสองไม่สอดคล้องกัน

สรุปได้ว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูและค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนน และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล ระหว่างมาตรประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) แบบสมมาตรที่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนทั้ง 3 แบบและมาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) แบบอสมมาตร ที่ไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อน ตามวิธีของ Guilford มีเพียงผลการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่สอดคล้องกันระหว่างวิธีทั้ง 2 วิธี แต่ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนไม่ สอดคล้องกันจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

อภิปรายผลการวิจัย

1. เมื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance) ผลการประเมินจากมาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) พบความคลาดเคลื่อนน้อยกว่าผลการประเมินจากมาตรประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) ทำให้สรุปได้ว่ามาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) มีคุณภาพในการป้องกันความคลาดเคลื่อนในการประเมินทั้งความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนน และความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล ได้ดีกว่ามาตรประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) ทั้งนี้อาจเนื่องจากมาตรประเมินค่าเชิง

พฤติกรรม (BARS) มีลักษณะเป็นข้อความอธิบายถึงความแตกต่างของแต่ละระดับของมาตราทำให้ผู้ประเมินมีเกณฑ์ร่วมกันในการประเมินและตรงกับเกณฑ์ของผู้ทำการวิจัย ซึ่งต่างจากมาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) ซึ่งใช้คำคุณศัพท์บ่งบอกถึงความแตกต่างของแต่ละระดับของมาตราทำให้ผู้ประเมินอาจกำหนดเกณฑ์แตกต่างกันไปตามลักษณะการให้คะแนนว่าผู้ประเมินนั้นเป็นผู้ประเมินที่มีลักษณะกด/ปล่อยคะแนน แต่มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) สร้างได้ยากและไม่สะดวกในการนำไปใช้เนื่องจากมีความยาวมากและใช้เวลาในการพิจารณาเพื่อประเมินมากกว่า โดยทั่วไปจึงยังคงนิยมใช้มาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) มากกว่า (Henderson 1984)

2. หากพิจารณาตามลักษณะมาตร (สมมาตร/อสมมาตร) พบว่าขนาดของความคลาดเคลื่อนเมื่อใช้มาตรอสมมาตรมีขนาดของความคลาดเคลื่อนน้อยกว่ามาตรแบบสมมาตร แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนนของมาตรแบบอสมมาตรที่ไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อน และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนนของมาตรแบบสมมาตร ที่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนน พบว่าผลไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือการใช้มาตรแบบอสมมาตรป้องกันความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนนไม่ได้

3. หากพิจารณาตามประเภทของมาตร (มาตราประมาณค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) และมาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale)) โดยภาพรวมแล้วการใช้มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) มีขนาดของความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนนน้อยกว่าการใช้มาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากขนาดความแตกต่างของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล ของมาตราประมาณค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) ที่ไม่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อน กับ ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล ของมาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก ที่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนพบว่า ไม่สอดคล้องกัน โดยผลของมาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก ที่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนมีขนาดของค่าประมาณความคลาดเคลื่อนแบบฮาโลเล็กกว่า จึงสรุปได้ว่าการใช้มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) ไม่สามารถป้องกันความคลาดเคลื่อนแบบฮาโลได้

4. วิธีการใช้มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) แบบอสมมาตรไม่สามารถป้องกันความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนน และ ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโลได้ แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู จากมาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) แบบอสมมาตร สอดคล้องกับผลการประเมินจากมาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) แบบสมมาตรที่ปรับแก้

ความคลาดเคลื่อนทั้ง 3 แบบ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการใช้ประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) ร่วมกับ มาตรประเมินค่ามีคุณภาพป้องกันความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนน และ ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล ได้

5. เมื่อพิจารณาแยกตามกรณี (1) จำนวนผู้ประเมิน 4 คน/ 8 คน ขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่แตกต่างกัน แต่จะสังเกตได้ว่าเมื่อใช้ผู้ประเมิน 8 คน ผล การประเมินที่ได้จะ สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าเมื่อใช้ผู้ประเมิน 4 คน (2) ภูมิหลังของ ผู้ประเมิน (สนิท/ไม่สนิทกับผู้ถูกประเมิน) ขนาดของความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนไม่ แตกต่างกัน แต่ผู้ประเมินที่สนิทกับผู้ถูกประเมิน (ครูในโรงเรียนอัสสัมชัญ, ผู้ปกครองของนักเรียน โรงเรียนอัสสัมชัญ) มีขนาดของความคลาดเคลื่อนแบบฮาโลมากกว่า ผู้ประเมินที่ไม่สนิทกับผู้ถูก ประเมิน (ครูต่างโรงเรียน, ผู้ปกครองของนักเรียนต่างโรงเรียน) และผลการประเมินของผู้ประเมินที่ ไม่สนิทกับผู้ถูกประเมิน มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าผลการ ประเมินของผู้ประเมินที่สนิทกับผู้ถูกประเมิน และ (3) ลักษณะการให้คะแนนของผู้ประเมิน (กต/ ปล่อยคะแนน) ผลการประเมินจากผู้ประเมินที่ปล่อยคะแนน มีขนาดของความคลาดเคลื่อนแบบ กต/ปล่อยคะแนนมากกว่า ผู้ประเมินที่กตคะแนน นอกจากนี้จะสังเกตได้ว่าผลการประเมินของ ผู้ประเมินที่กตคะแนน มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าผลการ ประเมินของผู้ประเมินที่ปล่อยคะแนน

6. จากการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิงค่าสัมประสิทธิ์การอ้างอิงสรุป สำหรับการตัดสินใจจะมีค่าเพิ่มขึ้นเมื่อจำนวนผู้ประเมินเพิ่มขึ้น แต่เมื่อเทียบกรณีผู้ประเมินจำนวน 4 คน 8 คน และ 16 คน ค่าไม่ต่างกันนัก แต่กรณีเมื่อใช้ผู้ประเมิน 8 คนความแปรปรวนของคะแนน ลดลงค่อนข้างมาก ดังนั้นหากการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินจำนวน 8 คนมีความสะดวกในทาง ปฏิบัติมากกว่าก็ควรจะใช้ผู้ประเมินจำนวน 8 คนก็เพียงพอแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (Behavior Anchor Rating; BARS) แม้ว่าจะ สร้างยากกว่ามาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) แต่ผลการประเมินเมื่อใช้ มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) พบความคลาดเคลื่อนแบบกต/ปล่อยคะแนนและ

ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโลน้อยกว่าเมื่อใช้มาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) (การวิเคราะห์ความแปรปรวนตามหลักการของ Guilford)

1.2 ความคลาดเคลื่อนแบบฮาโล (halo error) เป็นความคลาดเคลื่อนที่ผู้ถูกประเมินมีอิทธิพลต่อผู้ประเมินซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้ประเมินรู้จักผู้ถูกประเมินเป็นการส่วนตัว แต่เนื่องจากในงานวิจัยนี้โดยมากแล้วผู้ประเมินไม่ได้รู้จักผู้ถูกประเมิน (ครูโรงเรียนอัสสัมชัญ) เป็นการส่วนตัวดังนั้นในแบบประเมินภูมิหลังของผู้ประเมิน ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ประเมินความสนิท/ไม่สนิทของผู้ประเมินกับโรงเรียนอัสสัมชัญ แทนความสนิท/ไม่สนิทของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน

1.3. ในงานวิจัยนี้ได้ออกแบบให้มีผู้ประเมินภายนอก คือผู้ทรงคุณวุฒิ มาตรวจสอบผลการประเมินปรากฏว่า ผลการประเมินของผู้ประเมิน (raters) ไม่สอดคล้องกับผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นในการออกแบบการวิจัยเพื่อการประเมิน ควรจะออกแบบให้มีผู้ประเมินภายนอกร่วมอยู่ในกลุ่มผู้ประเมินด้วย เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1 งานวิจัยนี้พบว่ามาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) แบบผสมมาตร ให้ผลการประเมินที่สอดคล้องกับมาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) แบบผสมมาตร ที่ปรับแก้ความคลาดเคลื่อนทั้ง 3 แบบ (ความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนน แบบฮาโล และแบบขัดแย้ง) แต่มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) หรือมาตราผสมมาตร ใดๆ อย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถป้องกันความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้นการประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อน จึงยังคงจำเป็นสำหรับการประเมิน และเนื่องจากมาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) สร้างได้ยากและมีความยาวมาก ใช้เวลาในการประเมิน ไม่สะดวกในการนำไปใช้ จึงควรมีการศึกษาวิธีป้องกันความคลาดเคลื่อนด้วยวิธีอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ในงานวิจัยนี้ มีตัวแปรต้น 3 ตัวแปร คือ (1) ประเภทของมาตร แบ่งเป็นมาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) และ มาตราประเมินค่าแบบกราฟฟิก (graphic rating scale) (2) ลักษณะของมาตร แบ่งเป็น มาตราผสมมาตร และมาตรแบบผสมมาตร (3) วิธีการประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อน แบ่งเป็น วิธีของ Guilford และ วิธีใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิง (Generalizability Theory). มีตัวแปรควบคุม 3 ตัวแปร คือ (1) ภูมิหลังของผู้ประเมิน แบ่งเป็น ผู้ประเมินที่สนิทและผู้ประเมินที่ไม่สนิทกับผู้ถูกประเมิน (2) จำนวนผู้ประเมิน แบ่งเป็นกรณีเมื่อประเมินโดยผู้ประเมิน 4 คน และกรณีเมื่อประเมินโดยผู้ประเมิน 8 คน (3) ลักษณะการให้คะแนนของผู้ประเมิน แบ่งเป็นผู้ประเมินที่มีลักษณะการให้คะแนนแบบกดคะแนน และผู้ประเมินที่

มีลักษณะการให้คะแนนแบบปล่อยคะแนน ผู้วิจัยได้ศึกษา ครอบคลุม เดือนไข รวม 24 กรณี แต่ยังไม่ ครอบคลุมสมบูรณ์ ตามที่ควรจะเป็น คือ ควรจะมี ทั้งหมด 36 กรณี ดังนั้นหากมีการศึกษา ให้ ครอบคลุมสมบูรณ์ จะทำให้ได้ สารสนเทศที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 ในงานวิจัยนี้ ศึกษาวิธีป้องกันความคลาดเคลื่อน 2 วิธี คือ (1) การป้องกัน ความคลาดเคลื่อนแบบกด/ปล่อยคะแนน โดยใช้มาตรสมมาตร และ (2) การป้องกันความ คลาดเคลื่อนแบบฮาโล โดยใช้มาตรประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (BARS) และ วิธีการประมาณค่า และปรับแก้ความคลาดเคลื่อน 2 วิธี คือ (1) วิธีของ Guilford และ (2) วิธีการใช้ทฤษฎีการสรุป อ้างอิง (Generalizability Theory) แต่ในงานวิจัยนี้ ไม่ได้ศึกษาถึงการใช่วิธีป้องกันความ คลาดเคลื่อน ร่วมกับการประมาณค่าและปรับแก้ความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาถึง ผลการประเมินเมื่อใช้วิธีป้องกันความคลาดเคลื่อน ร่วมกับการประมาณค่าและปรับแก้ความ คลาดเคลื่อน ว่าจะให้ผลการประเมินที่มีคุณภาพมากขึ้นหรือไม่ เพียงใด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย