

การเปรียบเทียบผลของการบิดเบือนคำตอบระหว่างการใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ในรูปแบบบังคับเลือกรูปแบบมาตรฐานค่าในสถานการณ์การคัดเลือก Comparing Response Distortion of Forced-choice and Rating Scale Format on Big Five - Factor Personality Scales in Selection Situation

นุรซีตา เพอแสะละ^{1*} ณัฐพรณ์ หลาวทอง² และ สีวะโชติ ศรีสุทธียากร³

Nurseeta Phoesalae^{1*} Nuttaporn Lawthong² and Siwachoat Srisuttiyakorn³

(Received: July 1, 2021; Revised: August 4, 2021; Accepted: August 11, 2021)

บทคัดย่อ

งานวิจัยกึ่งทดลองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลของการบิดเบือนคำตอบระหว่างการใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในรูปแบบบังคับเลือกและรูปแบบมาตรฐานค่าในสถานการณ์การคัดเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในรูปแบบบังคับเลือกจำนวน 50 ข้อ และแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในรูปแบบมาตรฐานค่าจำนวน 100 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงและความเที่ยง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีจำนวน 100 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ในสถานการณ์การคัดเลือก การใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกสามารถควบคุมการบิดเบือนคำตอบได้ดีกว่าการใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่า โดยสามารถควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบ อัตราการเพ้อของคะแนน การเปลี่ยนแปลงของการจัดอันดับ และการเปลี่ยนแปลงผลการคัดเลือกได้ดีกว่า อย่างไรก็ตามการใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกยังไม่สามารถกำจัดอิทธิพลของการตั้งใจบิดเบือนคำตอบของผู้ตอบแบบวัดในสถานการณ์การคัดเลือกได้อย่างสมบูรณ์

คำสำคัญ: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบวัดบังคับเลือก มาตรฐานค่า

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ อาจารย์ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ Doctoral degree student, Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University

² Associate Professor, Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University

³ Lecturer, Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University

ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The research received a research grant from the 90th Anniversary of Chulalongkorn University Fund

* Corresponding Author E-mail: Nurseeta_ph@hotmail.com

Abstract

The objectives of this quasi-experiment research were to compare response distortion of forced-choice and rating scale formats on Big Five-Factor personality scales in selection situations. The research instruments used in collecting the data were the forced-choice and the 5-point rating scale versions of Big Five-Factor personality scale, which contained 50 and 100 items respectively, with reliability and validity evidence. The sample consisted of 100 undergraduate students, obtained by multistage cluster sampling. The findings indicated that the forced-choice response format was better at reducing the answer change rates, test-score inflation rates, rank order changes, and selection result changes, in comparison to the rating scale response format, with statistical significance. Nevertheless, the forced-choice response format could not completely eliminate the test-taker's influence of response distortion in selection situation.

Keywords: Big Five-Factor personality, forced-choice scale, rating scale

บทนำ

บุคลิกภาพ (personality) หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าทางกายภาพและการตอบสนองในทางจิตวิทยาของมนุษย์ (psychophysical systems) โดยเป็นโครงสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัต ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและความคิดที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Allport, 1961) ผลการศึกษาจำนวนมากพบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ในการเรียนและการทำงานของบุคคลได้ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดบุคลิกภาพบนพื้นฐานของทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบซึ่งมีงานวิจัยอภิมานจำนวนมาก (Salgado et al., 2015) ตลอดจนผลการสังเคราะห์งานวิจัยอภิมาน (second-order meta-analysis) (Barrick et al., 2001) ที่ได้ให้ข้อสรุปยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลภายใต้ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ในด้านต่างๆของบุคคล ปัจจุบันการวัดบุคลิกภาพเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดเลือกบุคคลจึงได้รับความสนใจในวงกว้าง (Stark, et al., 2012)

การวัดบุคลิกภาพที่ใช้ในกระบวนการคัดเลือกมักเป็นแบบวัดแบบรายงานตนเอง (self-report scale) โดยเฉพาะแบบวัดในรูปแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวัดทางจิตวิทยา เนื่องจากเหมาะสมต่อการเปรียบเทียบความแตกต่างภายในบุคคล กระบวนการสร้างแบบวัดที่ไม่ซับซ้อน และผู้ทำแบบวัดมีความสะดวกในการทำแบบวัดมากกว่ารูปแบบอื่น (Khorramdel, 2014) อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์การคัดเลือก บุคคลที่เป็นผู้ทำแบบวัดเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง หากมีการใช้แบบวัดแบบรายงานตนเองแล้ว อาจทำให้เกิดการทำแบบวัดเพื่อยกระดับภาพลักษณ์ของตนเองให้มากกว่าสิ่งที่ตนเองเป็น (Sjoberg, 2015) อันเนื่องมาจากผู้ทำแบบวัดมักทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้คัดเลือก

ต้องการ จึงอาจนำไปสู่การทำแบบวัดอย่างตั้งใจให้ผลของการทำแบบวัดสะท้อนถึงการมีคุณลักษณะตามที่ผู้คัดเลือกต้องการเพื่อให้ผ่านการคัดเลือก โดยไม่คำนึงถึงสิ่งที่ตนเองเป็นจริง

จากปัญหาการบิดเบือนคำตอบในการทำแบบวัดทางจิตพิสัยในสถานการณ์คัดเลือก ทำให้เกิดความพยายามศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีวิธีการและกระบวนการต่างๆถูกเสนอออกมามากมาย ทั้งในรูปแบบของการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการตั้งใจบิดเบือนคำตอบตั้งแต่เริ่มต้น เช่น การใช้รูปแบบการสร้างข้อคำถามแบบต่างๆ การใช้ข้อความแจ้งเตือนระหว่างการทำแบบวัด ตลอดจนรูปแบบของการตรวจจับและจัดการกับผลการตอบหลังจากการทำแบบวัดเสร็จสิ้น เช่น การแทรกข้อความหรือใช้เทคนิคทางสถิติต่างๆเข้ามาตรวจจับและปรับคะแนนที่ได้จากการตั้งใจบิดเบือนคำตอบ (Stark et al., 2005) อย่างไรก็ตามทิศทางการวิจัยในปัจจุบันให้น้ำหนักไปกับการสร้างแบบวัดในรูปแบบบังคับเลือก (forced choice) เพื่อป้องกันและขัดขวางการตั้งใจบิดเบือนคำตอบตั้งแต่ต้น โดยคาดว่าจะจะเป็นวิธีการที่ง่ายกว่าการจัดการกับคำตอบที่เกิดจากการตั้งใจบิดเบือนจากแบบวัดในรูปแบบอื่น (Stark et al., 2012)

การสร้างแบบวัดแบบบังคับเลือกเป็นเทคนิคการสร้างแบบวัดที่นำเสนอตัวเลือกตั้งแต่ 2 ตัวเลือกขึ้นไปให้แก่ผู้ตอบ เพื่อให้ผู้ตอบเปรียบเทียบแล้วบังคับให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามวิธีการที่กำหนดไว้ให้เท่านั้น จากลักษณะของรูปแบบบังคับเลือกนั้นจึงถือว่าการสร้างแบบวัดเพื่อให้ได้ผลที่จะนำไปใช้ตัดสินใจเชิงเปรียบเทียบ (comparative judgments) ซึ่งแตกต่างจากการสร้างแบบวัดในรูปแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ที่มีการสร้างข้อคำถามในรูปแบบข้อความเดียว (single statement) ผลที่ได้จากการทำแบบวัดจึงอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจเชิงสัมบูรณ์ (absolute judgment) ที่ผู้ตอบสามารถตอบข้อคำถามแต่ละข้อได้โดยไม่ใช้การเปรียบเทียบกับข้อคำถามอื่น มีผลการศึกษาจำนวนมากได้ยืนยันถึงข้อดีของรูปแบบบังคับเลือก (Cheung & Chan, 2002) เช่น การที่รูปแบบบังคับเลือกตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจเชิงเปรียบเทียบจะช่วยลดปัญหาต่างๆของผลการตอบอันเกิดขึ้นได้บ่อยจากการใช้แบบวัดในรูปแบบข้อความเดียว เช่น ปัญหาการไม่ใส่ใจในการตอบจนนำไปสู่การตอบไปในทางเดียวกันทั้งหมด (acquiescence bias) การตอบแบบสูงเกินไปหรือต่ำเกินไปโดยไม่มีเหตุผลอันควร (severity effect) การตอบแบบเน้นการตอบแบบกลาง ๆ มากเกินไป (central tendency responding) การตอบแบบเหมารวม (Halo effect) การตอบตามความปรารถนาของสังคม (socially desirable responding) หรือการตั้งใจบิดเบือนคำตอบเพื่อจุดประสงค์บางประการ (faking)

แบบวัดแบบบังคับเลือกมีรูปแบบย่อยที่แตกต่างกันออกไปหลายรูปแบบ เช่น แบบวัดบังคับเลือกแบบเอกมิติ (unidimensional forced choice) ที่ตัวเลือกในข้อเดียวกันมาจากองค์ประกอบเดียวกันทั้งหมด ในขณะที่แบบวัดบังคับเลือกแบบพหุมิติ (multidimensional forced choice) ที่ตัวเลือกในข้อเดียวกันมาจากองค์ประกอบที่ต่างกัน นอกจากนี้หากพิจารณาด้านวิธีการตอบ ยังสามารถแบ่งได้เป็น รูปแบบ “PICK” ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกข้อความ ที่ตรงกับตัวเองมากที่สุดขึ้นมา 1 ข้อความ ในขณะที่ รูปแบบ “MOLE” มีการกำหนดให้ผู้ตอบทำการเลือกข้อความขึ้นมาจำนวน 2 ข้อความที่ตรงกับตัวเองมากที่สุดและน้อยที่สุด และรูปแบบ “RANK” ซึ่งมีการกำหนดให้ผู้ตอบทำการเรียงลำดับข้อความที่ตรงกับตัวเองจากมากไปหาน้อย เป็นต้น (Hontangas et al., 2015) โดยหนึ่งในรูปแบบที่มีผลการศึกษาสนับสนุนคุณสมบัติด้านประสิทธิภาพ

ในการป้องกันการบิดเบือนคำตอบอย่างต่อเนื่อง คือรูปแบบที่ผนวกระหว่างรูปแบบพหุมิติกับรูปแบบ PICK เป็นรูปแบบที่ชื่อว่า “รูปแบบพหุมิติแบบคู่เทียบ” หรือ “multidimensional pairwise preference (MDPP)” หรือ “Multidimensional Pairwise Comparison (MPC)” ซึ่งมีคุณสมบัติสำคัญ 2 ส่วน คือ คุณสมบัติด้านการเปรียบเทียบแบบคู่เทียบ (pairwise preference) โดยมีหลักการพื้นฐานคือการนำข้อความที่เป็นตัวเลือกจำนวน 2 ข้อความ มาให้ผู้ตอบทำการเปรียบเทียบแล้วเลือกข้อความที่ตรงกับสิ่งที่ผู้ตอบเป็น มากที่สุดขึ้นมาหนึ่งข้อความ และคุณสมบัติด้านความเป็นพหุมิติภายในข้อเดียวกัน (multidimension within item) ซึ่งมีหลักการพื้นฐานคือข้อความที่นำมาจับคู่กันเพื่อเป็นตัวเลือกให้แก่ผู้ตอบนั้น จะต้องมาจากต่างองค์ประกอบกัน แต่มีระดับของความปรารถนาของสังคม (social desirability) ที่เท่าเทียมกันและทิศทางเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ตอบสามารถเปรียบเทียบตัวเลือกแต่ละคู่ได้อย่างสะดวก รวมไปถึงการป้องกันปัญหาการตั้งใจบิดเบือนคำตอบของผู้ตอบ (Stark et al., 2012)

จากบทบาทและความสำคัญของคุณลักษณะทางจิตพิสัยโดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของบุคคลในบริบทต่าง ๆ นำมาสู่การริเริ่มเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการคัดเลือกอย่างกว้างขวาง ในขณะเดียวกันเครื่องมือการวัดที่ถูกนำมาใช้จริงในทางปฏิบัติที่เป็นที่นิยมอย่างกว้างขวางมากที่สุด คือ การวัดแบบรายงานตนเอง (self-report scale) ในรูปแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือการวัดที่มีความเสี่ยงต่อการได้ข้อมูลการวัดที่บิดเบือนจากความเป็นจริง เมื่อถูกนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ทำแบบวัดเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงดังเช่นสถานการณ์การคัดเลือก ในขณะเดียวกันการสร้างแบบวัดในรูปแบบบังคับเลือกได้ถูกเสนอขึ้นมาเป็นอีกหนึ่งทางเลือกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งใจบิดเบือนคำตอบ งานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลของการบิดเบือนคำตอบระหว่างการใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในรูปแบบบังคับเลือกกับมาตราประมาณค่า ในสถานการณ์การคัดเลือก เพื่อนำเสนอข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวัดทางจิตในกระบวนการคัดเลือกต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบผลของการบิดเบือนคำตอบระหว่างการใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในรูปแบบบังคับเลือกกับรูปแบบมาตราประมาณค่าในสถานการณ์การคัดเลือก โดยผลของการบิดเบือนคำตอบที่นำมาเปรียบเทียบในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) อัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบ
- 2) อัตราการเฟ้อของคะแนน
- 3) การเปลี่ยนแปลงของผลการจัดอันดับและผลการคัดเลือก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะทางระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 38,026 คน (Office of the Education Council, 2020)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะทาง จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage cluster random sampling) โดยใช้ประเภทสถาบันและห้องเรียน เป็นหน่วยในการสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ “แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ” เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบวัดดังกล่าวใน 2 รูปแบบ ได้แก่

(1) แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ โดยกำหนดองค์ประกอบตามแนวทางของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) ในรูปแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ

แบบวัดมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 100 ข้อ ซึ่งพัฒนาโดยการคัดเลือกข้อความจากคลังข้อความวัดบุคลิกภาพ (International Personality Item Pool: IPIP) ทั้งสิ้นจำนวน 555 ข้อความ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ประเมินความตรงตามเนื้อหา (content validity) เพื่อคัดกรองข้อความเบื้องต้น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำคลังข้อความไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่า item-total correlations และความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่ใช้ (Generalized Graded Unfolding Model: GGUM) ของแต่ละข้อความ แล้วจึงคัดเลือกข้อความที่เหมาะสมเพื่อนำไปใช้เป็นข้อคำถามทั้งสิ้น 100 ข้อ จากเป็น 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 20 ข้อความ หลังจากนั้นจึงนำแบบวัดฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดพบว่าคุณภาพด้านความเที่ยงของแบบวัดฉบับนี้ เมื่อใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.73 – 0.82 และมีค่าความเที่ยงเมื่อใช้ Marginal reliability อยู่ในช่วง 0.85 - 0.88 ส่วนคุณภาพด้านความตรง พบว่าแบบวัดฉบับนี้มีค่าความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of objective congruence: IOC) ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.96 และการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงทฤษฎีโดยใช้วิธีวิเคราะห์เมทริกซ์พหุลักษณะ-พหุวิธี (Multitrait-Multimethod: MTMM) โดยใช้แต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นลักษณะ (trait) และใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในรูปแบบบังคับเลือกและแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในรูปแบบมาตรประมาณค่าเป็นวิธี (method) พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการวัดลักษณะต่างกันด้วยวิธีการเดียวกัน (convergent) มีค่าเฉลี่ยเป็น 0.49 ซึ่งสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการวัดลักษณะต่างกันด้วยวิธีต่างกัน (discriminant) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 0.08 จึงถือได้ว่าแบบวัดฉบับนี้มีหลักฐานยืนยันความตรงเชิงทฤษฎี

ตาราง 1 ตัวอย่างแบบวัดรูปแบบมาตรประมาณค่า

คำชี้แจง จงประเมินตนเองโดยข้อความต่อไปนี้						
ข้อ	ข้อความ	1	2	3	4	5
1	ฉันมีความสุขเมื่ออยู่ท่ามกลางคนหมู่มาก					
2	ฉันอยากช่วยเหลือคนรอบข้างให้มากที่สุด					
3	ฉันมักจะรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น					
4	เพื่อนสนิทอาจไม่ได้หวังดีกับฉันในทุกเรื่อง					

(2) แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ โดยกำหนดองค์ประกอบตามแนวทางของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) ในรูปแบบบังคับเลือก (forced-choice) โดยใช้รูปแบบย่อยแบบพหุมิติแบบคู่เทียบ (Multidimensional pairwise preference: MDPP)

แบบวัดฉบับนี้มีทั้งสิ้น 50 ข้อ ในแต่ละข้อประกอบด้วยข้อความจำนวน 2 ข้อความที่มาจากองค์ประกอบที่ต่างกัน แต่มีระดับความปรารถนาของสังคมที่เท่ากัน (social desirability) โดยระดับความปรารถนาของสังคมของแต่ละข้อความมาจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 5 คน ทั้งนี้ข้อความทุกข้อความในแบบวัดฉบับนี้มาจากข้อความในแบบวัดรูปแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับทั้งหมด

จากการนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน พบว่าคุณภาพด้านความเที่ยงของแบบวัดฉบับนี้ เมื่อใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในช่วง 0.48 – 0.59 และมีค่าความเที่ยงเมื่อใช้ marginal reliability อยู่ในช่วง 0.68 - 0.85 ส่วนคุณภาพด้านความตรงพบว่ามีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) และคุณภาพด้านความตรงเชิงทฤษฎีโดยใช้วิธีวิเคราะห์เมทริกซ์พหุลักษณะ-พหุวิธี (Multitrait-Multimethod: MTMM) เช่นเดียวกับแบบวัดในรูปแบบมาตรประมาณค่า

ตาราง 2 ตัวอย่างแบบวัดรูปแบบบังคับเลือก

คำชี้แจง จงเลือกข้อความที่ตรงหรือใกล้เคียงกับสิ่งที่นักศึกษาเป็นมากที่สุด		
ข้อ	ข้อความ 1	ข้อความ 2
1	☐ ฉันมีความสุขเมื่ออยู่ท่ามกลางคนหมู่มาก	☐ ฉันอยากช่วยเหลือคนรอบข้างให้มากที่สุด
2	☐ ฉันมักรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น	☐ เพื่อนสนิทอาจไม่ได้หวังดีกับฉันในทุกเรื่อง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 2 สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่ 037/63 และผ่านการพิจารณาพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณา

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล 1 แห่ง ในการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงานทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ในรูปแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 100 ข้อ และในรูปแบบบังคับเลือก (force-choice) ในรูปแบบพหุมิติแบบคู่เทียบ จำนวน 50 ข้อ โดยข้อความที่ใช้ในแบบวัดทั้งสองฉบับเป็นข้อความเดียวกันทุกข้อความ

2) กำหนดหน่วยตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะทางระดับปริญญาตรี จำนวน 113 คน จัดทำเอกสารขออนุญาตและชี้แจงรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยให้นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยกึ่งทดลอง โดยใช้รูปแบบการศึกษากลุ่มเดียววัดสองครั้ง (one-group pretest-posttest design) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นกลุ่มทดลองโดยไม่มีการกำหนดกลุ่มควบคุม แต่ใช้การวัดตัวแปรตามก่อนการจัดกระทำเพื่อเป็นการควบคุม หลังจากนั้นจึงจัดกระทำโดยการใส่ “สถานการณ์คัดเลือก” เข้าไป แล้วทำการวัดตัวแปรทดลองหลังการจัดกระทำอีกครั้งหนึ่ง

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบของแบบวัด สถานการณ์คัดเลือก

ตัวแปรตาม ได้แก่ คะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตาราง 3 รูปแบบการเก็บข้อมูลวิจัย

วัดตัวแปรก่อน	ทดลอง	วัดตัวแปรหลัง
คะแนนห้าองค์ประกอบบังคับเลือก	สถานการณ์คัดเลือก	คะแนนห้าองค์ประกอบบังคับเลือก
คะแนนห้าองค์ประกอบมาตรประมาณค่า		คะแนนห้าองค์ประกอบมาตรประมาณค่า

ในการวัดตัวแปรก่อนการจัดกระทำ ได้กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้งสองรูปแบบในสถานการณ์ปกติก่อน หลังจากนั้นจึงทำการจัดกระทำโดยการชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดทั้งสองรูปแบบอีกครั้งภายใต้สถานการณ์การคัดเลือก ซึ่งจะทำการเสริมแรงให้นักศึกษาทำแบบวัดแบบทั้งสองรูปแบบโดยมีเป้าหมายในการทำคะแนนให้ได้สูงสุดเพื่อให้ตนเองสามารถผ่านการคัดเลือกได้ ทั้งนี้ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้หลักการ within-subjects approach โดยทำการจัดเก็บและเปรียบเทียบข้อมูลของบุคคลเดียวกันระหว่างข้อมูลที่ได้ก่อนจัดกระทำซึ่งเป็นการทำแบบวัดภายใต้ “สถานการณ์ปกติ” กับข้อมูลที่ได้หลังจัดกระทำซึ่งเป็นการทำแบบวัดภายใต้ “สถานการณ์คัดเลือก”

4) นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางที่กำหนดไว้เพื่ออภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบวัดรูปแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ใช้โมเดล Generalized Graded Unfolding Model (GGUM) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคิดค่าคะแนน ในขณะที่ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบวัดรูปแบบบังคับเลือก ใช้การวิเคราะห์ค่าคะแนนในรูปแบบ partially ipsative scoring method ซึ่งทำการวิเคราะห์ทีละองค์ประกอบโดยใช้โมเดล Generalized Graded Unfolding Model (GGUM) ในการวิเคราะห์

ข้อมูลเพื่อคิดค่าคะแนนเช่นกัน โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดทั้งสองรูปแบบ ใช้วิธีการประมาณค่าแบบ Expected a Posteriori วิเคราะห์โดยใช้ภาษา R ผ่านโปรแกรม R Studio ผลคะแนนที่ได้จากการใช้โมเดล Generalized Graded Unfolding Model (GGUM) ในการวิเคราะห์ จะสะท้อนระดับของคุณลักษณะในองค์ประกอบต่างๆของผู้ตอบแบบวัด กล่าวคือหากผู้ตอบแบบวัดมีระดับคุณลักษณะในองค์ประกอบด้านใดสูง ผลคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์ในองค์ประกอบนั้นจะมีค่าสูงตามไปด้วย ในทางกลับกันหากผู้ตอบแบบวัดมีระดับคุณลักษณะในองค์ประกอบด้านใดต่ำ ผลคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์ในองค์ประกอบดังกล่าวจะมีค่าต่ำเช่นเดียวกัน

เมื่อได้คะแนนจากทุกชุดแล้ว จึงทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างผลการวัดก่อนการจัดกระทำ (สถานการณ์ปกติ) และหลังการจัดกระทำ (สถานการณ์คัดเลือก) ของแบบวัดแต่ละรูปแบบโดยใช้ Pearson's correlation coefficient และ Kendall rank correlation coefficient และทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดภายใต้สองสถานการณ์ โดยใช้ อัตราส่วน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ Paired samples t-test

ผลการวิจัย

ในการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยสามารถจัดเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 113 ตัวอย่าง ทำการคัดเลือกตัวอย่างที่มีการตอบอย่างครบถ้วนและตรงตามเงื่อนไขได้ 100 ตัวอย่าง เมื่อเปรียบเทียบผลของการบิดเบือนคำตอบในสถานการณ์คัดเลือกของผู้ตอบแบบวัดระหว่างแบบวัดรูปแบบบังคับเลือกกับแบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่า ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดไว้ว่า ผลของการบิดเบือนคำตอบจะถูกแสดงออกในรูปของ อัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบ อัตราการเพ้อของคะแนน และการเปลี่ยนแปลงของผลการจัดอันดับและผลการคัดเลือก ผลการวิจัย ดังนี้

1) อัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบ

อัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบพิจารณาจากร้อยละของการเปลี่ยนแปลงคำตอบของผู้ตอบแบบวัด เมื่อสถานการณ์การทำแบบวัดเปลี่ยนจากก่อนการจัดกระทำ (สถานการณ์ปกติ) เป็นหลังการจัดกระทำ (สถานการณ์คัดเลือก) ผลการศึกษาดังตาราง 4 พบว่า เมื่อใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่าในสถานการณ์คัดเลือก ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบต่ำสุดร้อยละ 13 (13 ข้อ) มีการเปลี่ยนแปลงคำตอบสูงสุดร้อยละ 99 (99 ข้อ) และมีการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 63.39 ของจำนวนข้อที่ทำทั้งหมด ในขณะที่ เมื่อใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกในสถานการณ์คัดเลือก ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบต่ำสุดร้อยละ 0 (ไม่มีการเปลี่ยนแปลงคำตอบเลย) มีการเปลี่ยนแปลงคำตอบสูงสุดร้อยละ 60 (30 ข้อ) และมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 37.39 ของจำนวนข้อที่ทำทั้งหมด เมื่อนำข้อมูลอัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบดังกล่าวมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ Paired samples t-Test พบว่าการใช้แบบวัดในรูปแบบมาตรฐานค่ามีอัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบที่ สูงกว่า การใช้แบบวัดในรูปแบบบังคับเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 อัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบเมื่อเปลี่ยนสถานการณ์การตอบเป็นสถานการณ์คัดเลือก

รูปแบบแบบวัด	อัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบ			t	p value	Mean dif.
	ต่ำสุด (%)	สูงสุด (%)	เฉลี่ย			
รูปแบบมาตรฐานค่า	13	99	63.39	13.95*	0.00	26.1
รูปแบบบังคับเลือก	0	60	37.39			

*p < .05

2) การเพ้อของคะแนน

เมื่อเปรียบเทียบระดับคะแนนระหว่างก่อนและหลังการเข้าสู่ “สถานการณ์คัดเลือก” เพื่อดูแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของคะแนน โดยกำหนดว่าหากระดับคะแนนของกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่สูงขึ้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์คัดเลือก แสดงถึงการเกิดภาวะการเพ้อของคะแนน ผลการวิจัยดังตารางที่ 5 พบว่าภายใต้การใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่านั้น เมื่อเข้าสู่สถานการณ์คัดเลือก คะแนนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกในทุกองค์ประกอบ เมื่อทำการทดสอบทางสถิติโดยใช้สถิติวิเคราะห์ paired samples t-test พบว่าคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่าภายใต้สถานการณ์การคัดเลือกมีค่า “สูงกว่า” คะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดในสถานการณ์ปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในคะแนนรวม และคะแนนรายองค์ประกอบทุกองค์ประกอบ ในขณะที่ภายใต้การใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือก พบว่าคะแนนมีการเปลี่ยนแปลงไปทิศทางบวกในบางองค์ประกอบและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางลบบางองค์ประกอบ เมื่อนำการทดสอบทางสถิติโดยใช้สถิติวิเคราะห์ paired samples t-test พบว่า คะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดรูปแบบบังคับเลือกภายใต้สถานการณ์การคัดเลือกมีค่า “สูงกว่า” คะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดภายใต้สถานการณ์ปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในองค์ประกอบอารมณ์เชิงลบ (negative emotionality) องค์ประกอบการมีจิตใจที่เปิดกว้าง (open-mindedness) และในคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ในขณะเดียวกันพบว่าภายใต้การใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือก ผลคะแนนในองค์ประกอบด้านการแสดงออกอย่างเปิดเผย (extraversion) องค์ประกอบความประนีประนอม (agreeableness) และองค์ประกอบความมีจิตสำนึก (conscientiousness) ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อสถานการณ์การทำแบบวัดเปลี่ยนแปลงไป

ตาราง 5 แสดงการเพ้อของคะแนนในแบบวัดแต่ละรูปแบบ เมื่อทำแบบวัดในสถานการณ์คัดเลือก

องค์ประกอบ	แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่า					แบบวัดรูปแบบบังคับเลือก				
	คะแนนตามสถานการณ์		การทดสอบทางสถิติ			คะแนนตามสถานการณ์		การทดสอบทางสถิติ		
	ทั่วไป	คัดเลือก	t	p value	Mean dif.	ทั่วไป	คัดเลือก	t	p value	mean dif.
การแสดงออกอย่างเปิดเผย	0.55	0.62	2.255*	0.01	0.07	0.52	0.49	-1.021	0.85	-0.03
ความประนีประนอม	0.49	0.65	5.69*	0.00	0.16	0.54	0.50	-1.46	0.93	-0.04
ความมีจิตสำนึก	0.56	0.67	4.145*	0.00	0.112	0.36	0.38	0.554	0.29	0.01
อารมณ์เชิงลบ	0.50	0.55	1.906*	0.03	0.05	0.44	0.49	1.817*	0.03	0.05
การมีจิตใจที่เปิดกว้าง	0.49	0.59	3.399*	0.00	0.10	0.42	0.55	4.276*	0.00	0.13
รวม	0.52	0.62	7.75*	0.00	0.10	0.46	0.48	1.79*	0.04	0.02

*p < .05

เมื่อนำผลการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเมื่อทำแบบวัดในสถานการณ์คัดเลือก ภายใต้แบบวัดทั้งสองรูปแบบมาทำการทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์ paired samples t-test ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงคะแนนเมื่อทำแบบวัดในสถานการณ์คัดเลือก

องค์ประกอบ	ความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงคะแนนเมื่อทำแบบวัดในสถานการณ์คัดเลือก				
	การเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยของคะแนน		การทดสอบทางสถิติ		
	บังคับเลือก	มาตรฐานค่า	t	p value	mean dif
การแสดงออกอย่างเปิดเผย	-0.032	0.065	2.79*	0.00	0.10
ความประนีประนอม	-0.04	0.16	5.14*	0.00	0.21
ความมีจิตสำนึก	0.015	0.112	2.74*	0.00	0.10
อารมณ์เชิงลบ	0.048	0.051	0.10	0.46	0.00
การมีจิตใจที่เปิดกว้าง	0.131	0.101	-0.70	0.76	-0.03
รวม	0.024	0.098	4.37	0.00*	0.07

*p < .05

จากตาราง 6 พบว่าเมื่อทำแบบวัดในสถานการณ์คัดเลือก การใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของคะแนนที่สูงกว่าการใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในองค์ประกอบด้านการแสดงออกอย่างเปิดเผย (extraversion) องค์ประกอบความประนีประนอม (agreeableness) องค์ประกอบความมีจิตสำนึก (conscientiousness) และในคะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ในขณะที่องค์ประกอบด้านอารมณ์เชิงลบ (negative emotionality) และการมีจิตใจที่เปิดกว้าง (open-mindedness) ไม่พบความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงของคะแนนเมื่อสถานการณ์การทำแบบวัดเปลี่ยนแปลงไประหว่างการวัดแบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ และแบบวัดรูปแบบบังคับเลือก

3) การเปลี่ยนแปลงของผลการจัดอันดับ

จากการนำคะแนนของผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกคนที่ได้จากการทำแบบวัดทั้ง 2 รูปแบบ มาทำการหาความสัมพันธ์ของลำดับที่ได้ของแต่ละบุคคลระหว่างคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดในสถานการณ์ทั่วไป และสถานการณ์การคัดเลือก โดยการวิเคราะห์ Kendall rank correlation coefficient (Kendall's tau) ผลการวิเคราะห์พบว่า ภายใต้รูปแบบบังคับเลือก ลำดับที่ของบุคคลในสองสถานการณ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในองค์ประกอบความประนีประนอม (agreeableness) ความมีจิตสำนึก (conscientiousness) อารมณ์เชิงลบ (negative emotionality) และในคะแนนรวม แต่เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.17-0.28 ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ภายใต้รูปแบบมาตรฐานค่า ไม่พบความสัมพันธ์กันระหว่างสองสถานการณ์

ตาราง 7 แสดงการเปลี่ยนแปลงของผลการจัดอันดับและผลการคัดเลือก

องค์ประกอบ	อัตราการคงเดิมของบุคคลอันดับ 1-20		สหสัมพันธ์ของคะแนนในสองสถานการณ์			
	รูปแบบ บังคับเลือก	มาตร ประมาณค่า	รูปแบบบังคับเลือก		มาตรประมาณค่า	
			สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	p value	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	p value
การแสดงออกอย่างเปิดเผย	5 (25%)	3 (15%)	0.14	0.05	0.10	0.18
ความประนีประนอม	8 (40%)	7 (35%)	0.28*	0.00	0.09	0.23
ความมีจิตสำนึก	9 (45%)	4 (20%)	0.17*	0.01	0.12	0.11
อารมณ์เชิงลบ	6 (30%)	5 (25%)	0.27*	0.00	0.09	0.24
การมีจิตใจที่เปิดกว้าง	6 (30%)	2 (10%)	0.13	0.05	-0.03	0.74
รวม	5 (25%)	3 (15%)	0.20*	0.00	0.08	0.25

*p < .05

เมื่อทำการคัดเลือกเฉพาะบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุด 20 อันดับแรกให้เป็นผู้ผ่านการคัดเลือก เพื่อหาอัตราการคงเดิมของบุคคลที่ยังผ่านการคัดเลือกแม้สถานการณ์การทำแบบวัดจะเปลี่ยนไปพบว่า ภายใต้รูปแบบบังคับเลือก อัตราการคงเดิมของบุคคลที่ผ่านการคัดเลือก อยู่ในช่วง 5 – 9 คน จากจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25-40 ในขณะที่ภายใต้รูปแบบมาตรประมาณค่า อัตราการคงเดิมของบุคคลที่ผ่านการคัดเลือก อยู่ในช่วง 2-7 คน จากจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10-35

อภิปรายผล

1) การเปลี่ยนแปลงคำตอบ

การตอบแบบวัดทางจิตพิสัยแบบประเมินตนเองภายใต้สถานการณ์คัดเลือกซึ่งผู้ตอบเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงนั้น ทำให้เกิดปัจจัยกระตุ้นให้ผู้ตอบแบบวัดมีการตอบที่แตกต่างจากการตอบในสถานการณ์ปกติ ซึ่งเกิดจากความพยายามต้องการยกระดับภาพลักษณ์ของตนเองให้สูงกว่าสิ่งที่ตนเองเป็นจริงโดยการตั้งใจบิดเบือนคำตอบไปในทิศทางบวก โดย Sjoberg (2015) ระบุว่าความพยายามตั้งใจบิดเบือนคำตอบจะแปรเปลี่ยนไปตามความสำคัญของผลการตอบแบบวัดที่ถูกคาดหวังไว้ ทำให้สถานการณ์ที่มีส่วนได้ส่วนเสียสูงอย่างสถานการณ์การคัดเลือกจะยิ่งส่งผลให้เกิดการตั้งใจบิดเบือนคำตอบได้สูงขึ้น

สำหรับการศึกษาครั้งนี้พบว่า เมื่อสถานการณ์การทำแบบวัดเปลี่ยนจากก่อนการจัดกระทำ (สถานการณ์ปกติ) เป็นหลังการจัดกระทำ (สถานการณ์คัดเลือก) ภายใต้การใช้รูปแบบบังคับเลือก กลุ่มตัวอย่างมีอัตราการเปลี่ยนแปลงคำตอบที่ต่ำกว่าการใช้แบบวัดรูปแบบมาตรประมาณค่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ ส่วนหนึ่งคาดว่าเกิดจากลักษณะเฉพาะของแบบวัดรูปแบบบังคับเลือกแบบพหุมิติแบบคู่เทียบที่มีการนำข้อความที่มาจากองค์ประกอบที่ต่างกัน แต่มีระดับความปรารถนาของสังคมเท่ากัน ซึ่งสาเหตุนี้ทำให้

ผู้ตอบเกิดความไม่แน่ใจว่าควรเลือกข้อความใดจึงจะทำให้ได้คะแนนดีที่สุด จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีแนวโน้มที่จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงคำตอบถึงแม้ว่าสถานการณ์การทำแบบวัดจะเปลี่ยนแปลงไปเป็นสถานการณ์คัดเลือก ในขณะที่แบบวัดแบบมาตรฐานค่านั้น ลักษณะเฉพาะของแบบวัดที่สามารถคาดเดาได้ง่ายกว่าว่าควรตอบในลักษณะใดจึงทำให้ได้ผลคะแนนดีที่สุด จึงทำให้ผู้ตอบส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงคำตอบได้ง่ายขึ้น

2) อัตราการเฟ้อของคะแนน

เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดพบว่า เมื่อการทำแบบวัดอยู่ในสถานการณ์คัดเลือก มีความเฟ้อของคะแนนเกิดขึ้นในทุกองค์ประกอบของแบบวัดในรูปแบบมาตรฐานค่า และบางองค์ประกอบของแบบวัดในรูปแบบบังคับเลือก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบอัตราการเปลี่ยนแปลงของคะแนนรวมทุกองค์ประกอบพบว่า การใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่าทำให้อัตราการเปลี่ยนแปลงในคะแนนสูงกว่าการใช้แบบวัดแบบบังคับเลือกถึงประมาณ 4 เท่าตัว ผลการศึกษาครั้งนี้ส่วนหนึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Jackson at al. (2000) ที่ได้พบว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์การทำแบบวัดจากสถานการณ์ทั่วไปเป็นสถานการณ์คัดเลือก ผลคะแนนที่ได้จากการใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างสองสถานการณ์ ในขณะที่ผลคะแนนที่ได้จากแบบวัดรูปแบบบังคับเลือกมีความสัมพันธ์กันระหว่างสองสถานการณ์ โดยที่ในสถานการณ์คัดเลือกนั้นเกิดการเฟ้อของคะแนนขึ้น และการเฟ้อของคะแนนเมื่อใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่าสูงกว่าการเฟ้อของคะแนนเมื่อใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกถึง 3 เท่าตัว ในขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับ Martin at al. (2002) ที่ได้ผลสรุปการศึกษาว่า ไม่พบความแตกต่างของระดับการบิดเบือนคำตอบ (faking) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ถูกกำหนดให้พยายามบิดเบือนคำตอบ กับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกกำหนดให้ทำแบบวัดตรงตามความเป็นจริง เมื่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มข้างต้นใช้แบบวัดในรูปแบบบังคับเลือก ในทางกลับกันพบว่า เมื่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มใช้แบบวัดในรูปแบบมาตรฐานค่า กลับพบความแตกต่างของระดับการบิดเบือนคำตอบระหว่างกลุ่มที่ถูกกำหนดให้บิดเบือนคำตอบและกลุ่มที่ถูกกำหนดให้ทำแบบวัดตรงตามความเป็นจริง เช่นเดียวกับ Satoshi (2016) ที่พบว่าขนาดอิทธิพล (effect size) ของการบิดเบือนคำตอบไปในทิศทางบวกของแบบวัดรูปแบบบังคับเลือกน้อยกว่าแบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของ Cao (2016) พบว่า หากศึกษาทดลองกับสถานการณ์การคัดเลือกเข้าทำงานโดยใช้แบบวัดที่มีหลายองค์ประกอบ ทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าแบบวัดในรูปแบบบังคับเลือกสามารถลดคะแนนเฟ้อได้จริงเฉพาะในองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น ในขณะที่องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงยังเกิดคะแนนเฟ้ออย่างชัดเจน จากผลการศึกษาในส่วนนี้จึงสามารถกล่าวได้ว่า ในการใช้แบบวัดจิตพิสัยในกระบวนการคัดเลือกรับเข้าทำงาน การเลือกใช้แบบวัดในรูปแบบบังคับเลือกสามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงคำตอบและลดอัตราการเกิดความเฟ้อของคะแนนอันเกิดจากความตั้งใจบิดเบือนคำตอบไปในทางบวกได้ดีกว่าการใช้แบบวัดในรูปแบบมาตรฐานค่า

3) อัตราการเปลี่ยนแปลงของผลการจัดอันดับและผลการคัดเลือก

การจัดอันดับเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการคัดเลือกเพื่อให้ได้ผู้ถูกคัดเลือกตามจำนวนที่กำหนดไว้ การศึกษาครั้งนี้ได้ทดสอบประสิทธิภาพของการนำแบบวัดทางจิตพิสัยไปใช้ในกระบวนการคัดเลือกจากการหาความสัมพันธ์ของลำดับที่ซึ่งได้จากการจัดเรียงตามคะแนนของผู้เข้าร่วมระหว่างการทำแบบวัดในสถานการณ์ทั่วไปและการทำแบบวัดในสถานการณ์คัดเลือก โดยผู้วิจัยคาดว่าหากแบบวัดสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์คัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพจริง ผลการจัดอันดับคะแนนของผู้เข้าร่วมในสถานการณ์ทั่วไปและในสถานการณ์คัดเลือกต้องมีความสัมพันธ์กัน (Mueller-Hanson et al., 2003) นอกจากนี้หากกำหนดว่าบุคคลที่ได้คะแนนรวมสูงในลำดับที่ 1 ถึง 20 เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกแล้ว อัตราการคงอยู่ของผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในสถานการณ์ปกติ ที่สามารถผ่านการคัดเลือกในสถานการณ์คัดเลือก ควรมีอัตราการคงอยู่ที่สูงด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภายใต้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่า ความสัมพันธ์ของลำดับที่ของกลุ่มตัวอย่างในสองสถานการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกองค์ประกอบ ในขณะที่ความสัมพันธ์ของลำดับที่ในสองสถานการณ์ภายใต้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกมีนัยสำคัญทางสถิติในบางองค์ประกอบ อย่างไรก็ตามระดับความสัมพันธ์ที่ปรากฏยังอยู่ในระดับต่ำ (0.13-0.28) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับอัตราการคงอยู่ของผู้ที่ผ่านการคัดเลือกในสถานการณ์ทั่วไปที่สามารถผ่านการคัดเลือก ในสถานการณ์การคัดเลือก โดยอัตราการคงอยู่ภายใต้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่ามีค่าต่ำกว่าอัตราการคงอยู่ภายใต้รูปแบบบังคับเลือกในทุกองค์ประกอบ อย่างไรก็ตามอัตราการคงอยู่ภายใต้รูปแบบบังคับเลือกยังคงมีค่าที่ไม่สูงนัก (25% - 45%) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถึงแม้ว่าการใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกในสถานการณ์ การคัดเลือกจะมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าการใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่า แต่ยังสามารถป้องกันปัญหาการตั้งใจบิดเบือนคำตอบไปในทางบวกได้เพียงในระดับหนึ่งเท่านั้น ซึ่งทำให้ผลการจัดลำดับและผลการคัดเลือกยังคงได้รับอิทธิพลจากการตั้งใจบิดเบือนคำตอบไปในทางบวกซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของการวัดทางจิตพิสัยแบบประเมินตนเองในสถานการณ์คัดเลือก

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ Cao (2016) ที่พบว่าหากนำแบบวัดจิตพิสัยในรูปแบบมาตรฐานค่าไปใช้ในกระบวนการคัดเลือกโดยไม่พิจารณาถึงการแก้ไขปัญหาการตั้งใจบิดเบือนคำตอบ จะก่อให้เกิดคะแนนเพื่ออย่างรุนแรงในทุกมิติซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความตรงของผลการวัด นำไปสู่การจ้างคนที่ไม่เหมาะสมกับงานและเกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานมากขึ้น ในขณะเดียวกันหากใช้แบบวัดในรูปแบบบังคับเลือก สามารถช่วยลดอัตราการเพ้อของคะแนนลงได้บ้างในบางส่วน โดยเฉพาะในองค์ประกอบที่ผู้ทำแบบวัดเห็นว่าไม่เกี่ยวข้องกับชื่องาน ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานยังพบปัญหาการเพ้อของคะแนนอย่างหนักไม่แตกต่างจากรูปแบบประมาณค่านัก ในขณะที่ Heggstad et al. (2006) พบว่าในสถานการณ์คัดเลือก ถึงแม้ว่าโดยรวมแล้วการใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกจะทำให้เกิดคะแนนเพื่อน้อยกว่าการใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่า แต่การวิเคราะห์ในระดับบุคคลยังพบปัญหาการตั้งใจบิดเบือนคำตอบไปในทางบวกของผู้ตอบ นำไปสู่การทำให้การจัดอันดับคะแนนของผู้เข้าร่วมยังได้รับอิทธิพลจากการตั้งใจบิดเบือนคำตอบไม่แตกต่างกับการใช้รูปแบบมาตรฐานค่า ทำให้การจัดอันดับในสถานการณ์คัดเลือกไม่สามารถคงอยู่ตามความเป็นจริงได้ สอดคล้องกับ Christiansen et al. (2005) ที่พบว่า ในสถานการณ์

คัดเลือกทั้งแบบวัดในรูปแบบบังคับเลือกและมาตรฐานค่าต่างก็ได้รับอิทธิพลจากปัญหาการตั้งใจบิดเบือนคำตอบไปในทางบวกของผู้ตอบ เพียงแต่ แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกได้รับอิทธิพลน้อยกว่า ซึ่งปัญหานี้ส่งผลโดยตรงต่อความตรงของผลการคัดเลือก

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าถึงแม้ว่าการใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกในการวัดทางจิตพิสัยในสถานการณ์คัดเลือกแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่ดีกว่าการใช้แบบวัดรูปแบบมาตรฐานค่า แต่ในขณะเดียวกันกลับพบว่าการใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกสามารถแก้ปัญหาคำตอบของผู้ตอบแบบวัดได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ทำให้ผลของการคัดเลือกยังคงได้รับอิทธิพลจากความพยายามตั้งใจบิดเบือนคำตอบของผู้ตอบแบบวัด โดยสาเหตุที่แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกยังไม่สามารถกำจัดอิทธิพลดังกล่าวได้ ส่วนหนึ่งคาดว่าจะเป็ปัจจัยที่มาจากความสามารถทางเชาว์ปัญญาของผู้ตอบแบบวัด ซึ่งผู้ตอบแบบวัดบางส่วนอาจสามารถคาดการณ์แนวทางการตอบได้ ดังผลการวิจัยของ Christiansen et al. (2005) ที่พบว่าผู้ที่มีความสามารถทางปัญญา (cognitive ability) สูง สามารถคาดการณ์แนวทางการตอบที่ทำให้ตนเองสามารถผ่านการคัดเลือกไปได้ และสามารถยกระดับคะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดได้ถึงแม้ว่าจะใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกก็ตาม อีกทั้ง Matthews and Oddy (1997 as cited in Sjöberg & Lennart, 2015) พบว่าผลการทำแบบวัดรูปแบบบังคับเลือกมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสามารถทางเชาว์ปัญญา (intellectual ability) จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ตอบแบบวัดบางส่วนสามารถคาดการณ์แนวทางการตอบที่เหมาะสมและบิดเบือนคำตอบไปในทางบวกได้ จึงนำไปสู่การที่ผลคะแนน ผลการจัดอันดับ ตลอดจนผลการคัดเลือกที่ยังคงได้รับอิทธิพลจากความตั้งใจบิดเบือนคำตอบไปในทางบวกในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

งานวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะทางจิตพิสัยส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้กระบวนการคัดเลือกในหลากหลายองค์กรมีการวัดคุณลักษณะทางจิตพิสัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคัดเลือก โดยเฉพาะการวัดโดยใช้แบบวัดแบบประเมินตนเองซึ่งมีความสะดวกมากที่สุด แต่ในขณะเดียวกันพบว่าเกิดปัญหาการตั้งใจบิดเบือนคำตอบอย่างชัดเจนทำให้ผลการคัดเลือกได้รับอิทธิพลจากความตั้งใจบิดเบือนดังกล่าว ปัจจุบันนักวิจัยจำนวนมากจึงได้เสนอแนวทางในการพัฒนาและใช้แบบวัดจิตพิสัยแบบประเมินตนเองในกระบวนการคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น โดยการใช้แบบวัดในรูปแบบบังคับเลือกถือว่าเป็นรูปแบบที่ได้รับการนำเสนออย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกในรูปแบบพหุมิติแบบคู่เทียบมีประสิทธิภาพในการลดปัญหาการตั้งใจเปลี่ยนแปลงคำตอบและลดการเพ้อของคะแนนได้อย่างชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับการใช้แบบวัดในรูปแบบมาตรฐานค่าแบบ 5 ระดับ แต่ยังคงพบความพยายามตั้งใจบิดเบือนคำตอบของผู้ตอบแบบวัด ซึ่งส่งผลให้การใช้แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกยังไม่สามารถแก้ไขปัญหการจัดอันดับคะแนนของผู้ตอบแบบวัดได้อย่างถูกต้องและตรงตามความจริงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้ในสถานการณ์คัดเลือก หากมีการวัดทางจิตพิสัยโดยใช้วิธีการแบบรายงานตนเองจึงควรหลีกเลี่ยงการใช้

แบบวัดแบบมาตรฐานค่า โดยการใช้แบบวัดแบบบังคับเลือกเป็นทางเลือกที่สามารถป้องกันปัญหาการบิดเบือนคำตอบได้ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การใช้แบบวัดทางจิตพิสัยแบบประเมินตนเองภายใต้สถานการณ์การคัดเลือกนั้น แบบวัดรูปแบบบังคับเลือกยังถือได้ว่าเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่นักวิจัยสามารถศึกษาและพัฒนาต่อยอดเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานและลดอิทธิพลการตั้งใจบิดเบือนคำตอบในสถานการณ์คัดเลือก เช่น การกำหนดจำนวนตัวเลือกที่น่าเสนอ การออกแบบรูปแบบการตอบแบบวัดรูปแบบบังคับเลือกแนวทางใหม่ การพัฒนารูปแบบการคิดค่าคะแนนของรูปแบบบังคับเลือก รวมทั้งการศึกษาในระดับข้อความเพื่อหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพของแบบวัดรูปแบบบังคับเลือกจากการเพิ่มประสิทธิภาพของข้อความในรายข้อยังเป็นอีกประเด็นที่น่าสนใจและยังมีผลการศึกษาที่ไม่มากนัก

References

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Reinhart & Winston.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Cao, M. (2016). *Examining the fakability of forced-choice individual differences measures* [Doctoral dissertation]. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359.
- Cheung, M. W.L., & Chan, W. (2002). Reducing uniform response bias with ipsative measurement in multiple-group confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling*, 9(1), 55-77.
- Christiansen, N. D., Burns, G. N., & Montgomery, G. E. (2005). Reconsidering Forced-Choice Item Formats for Applicant Personality Assessment. *Human Performance*, 18(3), 267-307.
- Heggestad, E. D., Morrison, M., Reeve, C. L., & McCloy, R. A. (2006). Forced-choice assessments of personality for selection: Evaluating issues of normative assessment and faking resistance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 9-24.
- Hontangas, P. D., Torre, J. D., Ponsoda, V., Leenen, I., Morillo, D., & Abad, F. J. (2015). Comparing traditional and IRT scoring of forced-choice tests. *Applied Psychological Measurement*, 39(8), 598-612.
- Jackson, D. N., Wroblewski, V. R., & Ashton, M. C. (2000). The impact of faking on employment tests: Does forced choice offer a solution? *Human Performance*, 13(4), 371-388.

- Khorramdel, L. (2014). The influence of different rating scales on impression management in high stakes assessment. *Psychological Test and Assessment Modeling*, 56(2), 154–167.
- Martin, B. A., Bowen, C.-C., & Hunt, S. T. (2002). How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and Individual Differences*, 32(2), 247–256.
- Mueller-Hanson, R., Heggstad, E. D., & Thornton, G. C. III. (2003). Faking and selection: Considering the use of personality from select-in and select-out perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 348–355.
- Satoshi Usami, A. Sakamoto, J. Naito, Y. Abe. (2016). Developing Pairwise Preference-Based Personality Test and Experimental Investigation of Its Resistance to Faking Effect by item response model. *International Journal of testing*, 16, 288-309.
- Salgado, J. F., Anderson, N., & Tauriz, G. (2015). The validity of ipsative and quasi-ipsative forced-choice personality inventories for different occupational groups: A comprehensive meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 797–834.
- Sjoberg, L. (2015). Correction for faking in self-report personality tests. *Scandinavian journal of psychology*, 56(5), 582-591.
- Stark, S., Chernyshenko, O., & Drasgow, F. (2005). An IRT approach to constructing and scoring pairwise preference items involving stimuli on different dimensions: An application to the problem of faking in personality assessment. *Applied Psychological Measurement*, 29, 184- 201.
- Stark, S. Chernyshenko, F. & Drasgow, A. White. (2012). Adaptive Testing with Multidimensional Pairwise Preference Items: Improving the efficiency of personality and other noncognitive assessment. *Organizational Research Methods*, 15(3), 463-487.

Translate Thai Reference

- Office of the Education Council. (2020). State of specialized education management in Thailand 2017-2018: Personnel production. Prikwarn Graphic. (in Thai)