



วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบสำรวจเพื่อนำไปใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการคลินิก ยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน แต่มีวรรณกรรมและงานวิจัยในวงการศึกษาและวงการพยาบาลในประเทศไทยและต่างประเทศที่มีส่วนคล้ายคลึงสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อสร้างแบบสำรวจครั้งนี้ได้ โดยผู้วิจัยจะแยกกล่าวเป็น 3 ตอน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูและครูพยาบาลที่ดี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปและในวงการพยาบาล และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูและครูพยาบาลที่ดี

คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูและครูพยาบาลที่ดี ได้มีผู้ให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้
 กร. กอ สวัสดิ์พานิชย์ ได้ให้ทัศนะไว้ว่า "ครูควรมีลักษณะสำคัญที่จะขาดเสียไม่ได้ 4 ประการคือ ครูต้องอยากสอน ครูต้องอยากเรียน ครูต้องสอนเป็น และครูต้องมีความรู้ในวิชาที่สอน"¹ และ กร. ภิญโญ สารท ใจกล้าเสริมว่า

บุคลิกลักษณะของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพครูเป็นอย่างมาก ครูที่มีบุคลิกภาพดีเป็นที่นิยม เลื่อมใสและได้รับความเคารพ ปฏิบัติตามจากนักเรียน ช่วยให้การสอนบรรลุผลสมตามความปรารถนา ลักษณะของบุคลิกภาพแบ่งออกเป็น

¹ กอ สวัสดิ์พานิชย์, "คุณลักษณะของครู 4 ประการ," วิทยาสาร 21 (มีนาคม 2513) : 12.

ประเภทใหญ่ ๆ คือ คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะทางสมอง คุณลักษณะทางจิตใจ หรืออารมณ์ คุณลักษณะทางความสามารถ คุณลักษณะทางสังคม อุปนิสัยและน้ำใจ¹

จากรายงานของคณะกรรมการเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ได้กล่าวถึงลักษณะ และบทบาทของครูที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้คือ

รักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้าปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความมั่นใจ และศรัทธาในอาชีพครู มีความคิดเห็นเป็นของตัวเอง กล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ ความคิดเห็นหรือความรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนสาระหรือเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน โดย บริสุทธิ์ใจ ประพศติและวางตนอยู่ในกรอบศีลธรรมจรรยาอันเป็นบรรทัดฐานที่ยอมรับกันทั่วไปในที่ชุมชน ประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพพอสมควรแก่ศักยภาพ มานะ บากบั่น มัธยัสถ์ถ่อมตน ไม่เห็นแก่ความเจริญทางวัตถุเกินกว่าคุณธรรมและ จริยธรรม²

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของครูที่ดีนั้นจะต้องมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการก่อให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาโดยรอบคอบขึ้นในตัวของผู้เรียน และจะต้องเป็นผู้ที่ กอปรด้วย ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมเช่นเดียวกับบุคลุชนทั่ว ๆ ไปพึงจะมี

เกลน ไมเออร์ส แบลร์ (Glenn Myers Blair) ได้ให้ข้อคิดเพิ่มเติมถึง คุณลักษณะของครูที่ดีว่าควรจะต้องมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตนซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการ ที่น่าสนใจดังนี้

ครูจะต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้เห็นต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ปรับปรุงบุคลิกภาพ ให้เหมาะสมอยู่เสมอ ครูต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าสร้างนิสัยในการอ่านเพื่อนำความรู้ มาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ครูต้องหมั่นสำรวจและประเมินผลตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน มอบหมายงานให้นักเรียน โดยคำนึง ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ระหวางเพื่อนครูด้วยกัน

¹ ญ โย สรร, วิชาครู (พระนคร : โรงพิมพ์พัฒนาพานิช, 2514), หน้า 44-45.

² คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, "บทบาทและฐานะของครู," การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม (พระนคร : โรงพิมพ์ศูนย์ศึกษาทหารราบ, 2518), หน้า 173.

ระหว่างผู้บริหาร ระหว่างชุมชนและผู้ปกครองของนักเรียน และครูจะต้องเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ¹

ในฐานะที่ครูปฏิบัติการคลินิกเป็นครูพยาบาลคนหนึ่งซึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับการที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่ง ดร. วิเชียร ทวีลาภ ได้ชี้ให้เห็นว่า

- ✓ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล ที่ทำหน้าที่เป็นครู เป็นผู้บริหารการพยาบาล หรือเป็นพยาบาลประจำการ ภาระงานของการปฏิบัติงานชั้นวิชาชีพที่ทุกคนควรปฏิบัติ มีดังนี้คือ 1. การศึกษาไม่คลี่คลายในวันจบหลักสูตรแต่ให้อธิบายการปฏิบัติงานประจำวันคือภาระงานการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ในวิชาชีพ เกิดความคิด และวิธีปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยวิธีค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ 2. พยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วยและใช้หลักในการปฏิบัติงานวิชาชีพ 3. ปฏิบัติตนเองเป็นแบบอย่าง ในค่านิยมธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างอันดีแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพและนักศึกษา 4. ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อและสื่อข้อความ เพื่อให้ถูกประสิทธิภาพในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ใดแก่ การติดต่อประสานงานกับผู้นวมงานทุกประเภท ทุกระดับ การแนะนำผู้ป่วยและญาติ การเช่าสังคม และการประชุมต่าง ๆ²

จากข้อคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ครูพยาบาลที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมทั้งทางด้านวิชาชีพพยาบาล และทางด้านวิชาการแขนงอื่น ๆ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ นอกจากนี้แล้วยังได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทของครูปฏิบัติการคลินิก คือ

คาเรน ซี รอเซ็น (Karen C. Rauen) ได้กล่าวว่าครูปฏิบัติการคลินิก เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาพยาบาลในขณะที่ฝึกปฏิบัติงานมากที่สุด จึงมีส่วนรับผิดชอบใน

¹Glenn Myers Blair, Educational Psychology (New York : The McMillan Company, 1962), pp.588-606.

²วิเชียร ทวีลาภ, "ท่านเป็นพยาบาลชั้นวิชาชีพจริงหรือ," วารสารพยาบาล 23 (กรกฎาคม 2517) : 204.

การแสดงตนให้เป็นแบบอย่างแก่นักศึกษาพยาบาล จะต้องแสดงทักษะในการพยาบาลทั้งภายใน
 หอผู้ป่วยและชุมชน ถ้าขาดความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลอย่างแท้จริงแล้ว จะ
 ไม่สามารถช่วยนักศึกษาให้เข้าใจถึงแนวความคิดทางการพยาบาลและความรับผิดชอบของ
 พยาบาลวิชาชีพได้ ดังนั้นขณะฝึกปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับนักศึกษานั้น ครูปฏิบัติการคลินิกจะ
 ต้องระลึกอยู่เสมอว่านักศึกษากำลังมองแบบอย่างของพยาบาล ของบุคคล และของครู จาก
 ครูปฏิบัติการคลินิกมากที่สุด เพื่อว่าเมื่อเขาจบหลักสูตรวิชาชีพพยาบาล และประกอบอาชีพเป็น
 พยาบาล หรือครูพยาบาลก็ตาม เขาจะได้ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่พยาบาลรุ่นหลังต่อไป¹

พิจารณาจากการศึกษาของ คาเรน ซี รอเฮิน (Karen C. Rauhen) สรุปได้
 ว่าครูปฏิบัติการคลินิกจะต้องมีคุณลักษณะ ของบุคคลที่ดีและครูที่ดีแล้วจะต้องมีคุณสมบัติของพยาบาล
 ที่ดีด้วย ควบคู่กันที่ว่าครูปฏิบัติการคลินิกจะต้องทำการสอนในคลินิกซึ่งส่วนใหญ่ เป็นการปฏิบัติ
 พยาบาลต่อผู้ป่วย ซึ่งนักศึกษาจะต้องจดจำเป็นแบบอย่างของการเป็นพยาบาลที่ดีต่อไป ฉะนั้น
 ครูปฏิบัติการคลินิกจะต้องมีคุณลักษณะของพยาบาลที่ดีด้วย

คุณลักษณะของพยาบาลที่ดี จากความคิดเห็นของ คัมภีร์ มัลลิกะมาส สรุปได้
 ดังนี้คือ

พยาบาลที่ดีจะต้องมี 1. สุขภาพร่างกายและจิตใจดี ร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรงสม
 ส่วน มีท่าทีการทรงตัวที่ดี ปฏิบัติตนถูกหลักอนามัย เพื่อเป็นตัวอย่างในคานสุขภาพ
 เติบโตเต็มที่ทางคานอารมณ์ เป็นผู้ใหญ่ สามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้สูงอายุดี
 เป็นสุข และปฏิบัติงานในหน้าที่ ปราศจากความวิตกกังวล ไม่ขี้บ่น จู้จิก จุกจิก
 2. มีจิตดวงไว ไหวพริบดี มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด ช่างสังเกต มีวิจรรณญาณ
 ดี การตัดสินใจดี เฉียบแหลม สุขุม รอบคอบ และมีความเข้าใจที่ลึกซึ้ง 3. เป็น
 ผู้สามารถในการงาน ทำงานอย่างมีขั้นตอน มีระเบียบและประหยัด มีระบบใน
 การทำงาน รู้หลักของเทคนิคต่าง ๆ และปฏิบัติตามขั้นตอนของงานอย่างมี

¹Karen C. Rauhen, "Nursing Student Expectations of Clinical
 Instructor as Role Model," The Journal of Nursing Education 13
 (August 1974) : 34.

ประสิทธิผล 4. เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ รับผิดชอบในทางทำงานที่ เชื่อถือได้
 ละเอียกรอบคอบ มีสติ รับผิดชอบ แม่นยำ ถูกต้องและตรงต่อเวลา 5. รักษา
 ความลับของผู้ป่วย ซื่อตรง มั่นคงและเด็ดเดี่ยว 6. รู้จักคิดหาวิธีทำงานที่ดี
 คุกแปลกและปรับปรุงให้โดยผลดีตามวัตถุประสงค์ รอบรู้และทำงานหลากหลายตาม
 ข้างทำและฉลาดในเชิงประจักษ์รู สร้างสรรค์ความร่วมมือ และขอความร่วมมือ
 จากคนอื่นได้ 7. วางหาทางสู้, วางตัวดี กิริยาเรียบร้อย สงบเสงี่ยม สำนวณ
 ควบคุมตนเองได้ และอดทน ไบบน ไบโววาย 8. มีความเข้าใจและเห็นอก
 เห็นใจผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ ระวังระวังกายและวาจา สุขุมรอบคอบ รู้จักคิด
 มีไหวพริบในการตัดสินใจ 9. มีใจเที่ยงสุจริตไม่ลำเอียง 10. รู้จักใช้เหตุผล
 ในการโอนอ่อนผ่อนปรน เป็นมิตรกับคนทั่วไป มองผู้อื่นในแง่ดี ไม่ถือเอาความ
 คิดเห็นของตนเป็นใหญ่ 11. เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมดี 12. มีความพึงพอใจในงาน
 ที่ทำ พยายามทำงานให้ดีที่สุด มีความกระตือรือร้นในงาน รักงาน และ
 ไม่เบื่อหน่ายต่องาน 13. มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ, สนใจในเรื่องสุขภาพ
 อนามัยของประชาชน ส่งเสริมวิชาชีพให้ก้าวหน้า เขารวมเป็นสมาชิกในสมาคม
 วิชาชีพ เขียนบทความ ชอคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ มุ่งกระทำแก่ความดีเพื่อ
 จรรโลงชื่อเสียงสถาบันเป็นการตอบแทน ชวนชวนหาความรู้เพิ่มเติมให้แก
 ตนเอง รุขอมเขตกการปฏิบัติงานในวิชาชีพ และพยายามรักษามาตรฐานให้
 คงที่และถูกต้องตามสิทธิทางกฎหมาย ซินหะเบียงประกอบโรคศิลปะและไม
 ประพฤติปฏิบัติในสิ่งผิด¹

คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่ดีและพยาบาลที่ดี ทั้งสองค่านดังกล่าวมา
 แล้วนี้ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ครูปฏิบัติการคลินิกทุกคนควรสร้างสมไว้ในตนเอง เพื่อเป็นศรีสง่า
 แก่ตนเองและสถาบันการศึกษาพยาบาลอีกด้วย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปและในวงการพยาบาล

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

¹ คัมภีร์ มัลลิกะมาส, "พยาบาลกับการรับผิดชอบต่อวิชาชีพ," นิตยสารโรงพยาบาล
 กลาง 12 (เมษายน-มิถุนายน 2518) : 17.

หน่วยงานว่าเป็นไปเหมาะสมเพียงใด ซึ่งอาจจะใช้วิธีที่เป็นพิธีการและวิธีประเมินเป็นการส่วนตัว การประเมินแบบพิธีการนั้น หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหาร จะเป็นผู้สังเกตดูการกระทำและพฤติกรรมของผู้ใ้บังคับบัญชา จะต้องพิจารณาทุก ๆ คาบ และต้องอาศัยบันทึกประวัติต่าง ๆ ของผู้ถูกประเมิน ในองค์การใหญ่ ๆ ควรจะมีแบบสำหรับประเมินผลงานเพื่อยึดถือเป็นหลักในการพิจารณาผู้ที่เหมาะสม และจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

เสนาะ ตีเขาว์ กล่าวว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงานคือระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง"¹ กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ เป็นการหาผลประโยชน์หรือสัราคามผลงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่จะใช้ประเมินค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบใดก็เพียงไร โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาใ้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

โดยทั่วไป การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังเป็นประโยชน์อย่างมากแก่การบริหารงานบุคคล ซึ่ง สวัสดิ์ สุคนธรังษี ไ้กล่าวว่าไว้สรุปไ้ดังนี้คือ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีประโยชน์ต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลทั้งห้วงคามทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะไ้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบประสิทธิผลของการทำงาน การเลือกสรรบุคคลเขาทำงานและการพิจารณาใ้ออกจากงาน²

¹เสนาะ ตีเขาว์, การบริหารบุคคล (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516), หน้า 177.

²สวัสดิ์ สุคนธรังษี, การวัดในการจัดงานบุคคล (พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 54.

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เฟลิกซ์ เอ็ม โลเปซ (Felix M. Lopez) กล่าวว่า "การประเมินผลงานเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีมาตรฐานของการทำงานสูงขึ้น"¹ อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจมีจุดประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชาซึ่ง เสนาะ ทิเยว่ โลกกล่าวไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อเป็นการพิจารณาความเหมาะสมในด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
2. เมื่อเกิดข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจของพนักงานว่าใคร เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับงานเพียงใด การประเมินผลจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจ หรือระงับข้อขัดแย้งนั้นได้
3. เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานะของพนักงาน ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ย้ายงาน หรือให้ออกจากงาน
4. ทำให้ทราบว่าพนักงานแต่ละคน มีความแตกต่างกันอย่างไร หากมีการพิจารณาเปรียบเทียบจะสามารถตัดสินได้ว่าใคร เป็นผู้ที่เหมาะสม²

เดล เอส บีช (Dale S. Beach) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ 6 ประการคือ

1. เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล ช่วยส่งเสริมและรักษาระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่นำพอใจตลอดเวลา และให้ทราบผลการทำงานเป็นระยะ ๆ
2. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่เสมอ โดยการศึกษเพิ่มเติมด้วยตนเอง ศึกษาพิเศษหรือรวมกิจกรรมบางอย่างที่ช่วยเสริมความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน การประเมินผลงานอย่างเป็นทางการเป็นครั้งคราว ช่วยให้ฝ่ายนิเทศงานได้ทราบพฤติกรรมของบุคลากรทุกระยะ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูง

¹Felix M. Lopez, Evaluating Employee Performance (New York: Public Personnel Association, 1968), p.50.

²เสนาะ ทิเยว่, การบริหารบุคคล, หน้า 178.

โคตรูปรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากฝ่ายนิเทศ และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องโคตันทวงที และเป็นกาสร่างทัศนคติที่ทีให้เก็คขึ้นระหวางผูบริหารงานระดับสูงกับผูปฏิบัติงาน 4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของบุคลากรทำให้ผูบริหารโคตคัสใจอยางถูกต้อง ในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลือนท่างาน การโยกย้าย การพัทงาน การออกจากงาน และการเลือนเงินเคืออน เป็นตน 5. เพื่อปรับปรุงคางจางและเงินเคืออนให้เหมาะสมกับท่างานและความรับผิดชอบของบุคลากรอยางมีระเบียบแบบแผนทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคแกบุคลากรทุกตน 6. เพื่อปรับปรุงโครงการทาง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ช่วยใหผูบริหารทราบวาคควรจะคักเลือกบุคคลชนิดใดจึงจะเหมาะสมกับงาน และควรจักใหม่การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรประเภทใดและเมื่อไร¹

จูดี้ เบอรันฮาร์ท (Judy Bernhardt) และ ลอรา ชูท (Laura Schuette)

โคกกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการสร้าง เครื่องมือสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อกำหนดเงินเคืออนและคางจางที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. ส่งเสริมผูปฏิบัติงานดี และให้ผูปฏิบัติงานที่เลือนเปาหมายรวมกัน
3. ให้ผูปฏิบัติงานมีขวัญดี
4. เป็นแนวทางสำหรับผูบริหารในการพัฒนาผูอยูใต้มง คับบัญชาใดที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล²

โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะนำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น จะใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน พิจารณาเลือนชั้น เลือนค่างาน การปรับปรุงสมรรถภาพของผูปฏิบัติงานให้ดีขึ้น พิจารณาเกี่ยวกับการจักสวัสดิการของผูปฏิบัติงาน การพิจารณาความคักความชอบประจำปี และการพิจารณา

¹Dale S. Beach, Personnel : The Management of People at Work (New York : The McMillan Co., 1971), p.311.

²Judy Bernhardt and Laura Schuette, "P.E.T. : A Method of Evaluating Professional Nurse Performance" Journal of Nursing Administration 5 (October 1975) : 18-21.

ให้ปฏิบัติงานพ้นจากงานไปเนื่องจากหย่อนสมรรถภาพ และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้อีกแล้ว ฉะนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวแล้ว ได้มีผู้เสนอแนะแนวทางไว้ดังนี้คือ

เฮเลน ยูรา (Helen Yura) และ แมรี วอลส์ (Mary Walsh) ได้กล่าวว่า "เมื่อมีการประเมินผลจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่ต่อไปนี้คือ จะประเมินใคร (Who) ประเมินทำไม (Why) ประเมินอะไร (What) ประเมินเมื่อใด (When) ประเมินที่ไหน (Where) และประเมินอย่างไร (How)"¹

เฟลิกซ์ เอ็ม โลเปซ (Felix M. Lopez) กล่าวว่า โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน ต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญ 5 ประการคือ

1. สภาวะแวดล้อมของหน่วยงาน กล่าวคือ ถ้าสภาพสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานดี ทำให้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดี จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลสมบูรณ์
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้รัดกุม โดยเฉพาะเป้าหมายขององค์การใหญ่ และของแต่ละหน่วยงานย่อย จะต้องมีให้ชัดแจ้ง
3. ความเที่ยงตรงของการประเมินผล กล่าวคือ เครื่องมือที่วัดจะต้องปรับปรุงให้มีความตรง (Validity) และมีความเที่ยง (Reliability)
4. โครงการจะต้องเป็นจริง มีวิธีการดำเนินการที่แน่นอน เป็นมาตรฐาน และจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. มีการควบคุมและการวิจัย เพื่อให้องค์การนั้นทันสมัย และมีการปรับปรุงวิธีการทำงานของพนักงาน จะต้องมีวิธีการรวบรวมข้อมูลและการทำไต่สวนของการทำงานดีขึ้น โดยอาศัยวิธีการทางทฤษฎีมาประยุกต์²

¹Helen Yura and Mary Walsh, "Guidelines for Evaluation : Who, Why, When, Where and How?" Supervisor Nurse (February 1972): 33.

²Felix M. Lopez, Evaluating Employee Performance (New York: Public Personnel Association, 1968), p.40.

สิ่งที่จะต้องประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้เสนอแบบประเมินของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบด้วยข้อที่น่าสนใจ ดังนี้คือ

1. คุณภาพงาน
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง
3. ความรู้ความสันทัดจักเจเนเกี่ยวกับงานในหน้าที่
4. ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน
5. ความศรัทธา
6. ความสามารถในการเรียนรู้งาน
7. ความสามารถในการปรับตัวเอง
8. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
9. การให้ความร่วมมือประสานงาน
10. ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น
11. การติดต่อกับประชาชน
12. การตัดสินใจ
13. คุณสมบัติในการเป็นผู้นำ
14. ความแข็งแรงและสุขภาพของร่างกาย
15. บุคลิกลักษณะ
16. การแต่งกาย
17. ความประพฤติและนิสัย
18. เรื่องเกี่ยวกับครอบครัว¹

สำนักงานวางแผนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการจัดสร้าง เกณฑ์ประเมินผลงานของครู เพื่อให้ครูใหญ่หรือผู้บริหารการศึกษานำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ก่อนที่จะพิจารณาความดีความชอบ และเป็นหลักฐานประกอบการวินิจฉัยทัศนคติใจเพื่อเลือกครูในการศึกษาต่อ หรือเพื่อพิจารณาวินิจฉัยคุณภาพและปริมาณงานในการเลื่อนขั้นอันคับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของครูเป็นรายบุคคล เป็นต้น โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ 10 ประการ คือ

1. การเตรียมงานและโครงการสอน
2. ความสามารถในการเสนอบทเรียนให้ครูความรูแก่เด็ก
3. การกระตุ้นส่งเสริมให้เด็กทำงาน
4. ความรอบรู้แม่นยำในวิชาที่สอน
5. ทักษะและเทคนิคการสอน
6. วินัยและการควบคุมชั้น
7. การสร้างบรรยากาศและสถานการณ์ในชั้นเรียน
8. บุคลิกภาพและวัฒนธรรม
9. ความสัมพันธ์ต่อคณะครูและบุคลากร
10. ทัศนคติต่อการสอนหรืออาชีพครู²

¹ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พระนคร : โรงพิมพ์พัฒนาการพิมพ์, 2513).
หน้า 525.

² ถนอม มากะจันทร์, ทฤษฎีการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร (พระนคร :
วัฒนาพานิช, 2514), หน้า 172.

ในปี ค.ศ. 1972 ฮาร์โรลด์ อาร์ อาร์มสตรอง (Harold R. Armstrong) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และเสนอรายการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพไว้เป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

1. ใช้จิตวิทยาประยุกต์ให้เป็นประโยชน์แก่การสอน
2. ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนได้รับความสำเร็จ
3. มีทักษะในการเตรียมการสอนที่มีประสิทธิภาพ
4. ประเมินผลการสอนของตนเอง
5. มีการจูงใจนักเรียนสนใจต่อกิจกรรมเรียน
6. มีการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้และสติปัญญา
7. พัฒนาทักษะในการสอนของตนเอง
8. มีเทคนิคการเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพ
9. ใช้จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมรวมในการเรียนการสอน
10. มีวิธีการวัดผลที่ดี และใช้ผลการทดสอบปรับปรุงสถานการณ์การเรียนการสอน
11. เข้าใจและนำหลักทฤษฎีเรียนรูมาใช้ในการเรียนการสอน
12. สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นแบบประชาธิปไตย
13. มีวิธีการสอนพิเศษแก่นักเรียนที่เรียนได้เร็ว
14. ปรับคนให้เข้ากับสภาพของกลุ่มนักเรียน
15. ปรับปรุงกิจกรรมในห้องเรียนให้สอดคล้องกับสภาพของสังคม
16. ช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหา
17. จัดกิจกรรมและสภาพการเรียนให้ส่งเสริมลักษณะและพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของนักเรียน
18. ช่วยลดความวิตกกังวลของเด็ก
19. ช่วยเหลือในการปรับตัวของเด็กที่ขาดทักษะในการทำงาน
20. ใช้วิธีการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล
21. ติดตามปรึกษากับผู้ปกครอง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับเด็ก¹

เฮเลน เอ็ม โทบิน (Helen M. Tobin) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนด

¹Harold R. Armstrong, "Performance Evaluation" The National Elementary Principal 52 (February 1973) : 55.

พฤติกรรมที่จะนำมาประเมินผลไว้ 3 ลักษณะดังนี้คือ

1. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่ต้องการประเมิน
2. มาตรการ (Criteria) หมายถึง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นสำหรับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน
3. เงื่อนไข (Condition) หมายถึง เงื่อนไขที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้นสำหรับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน คือ พฤติกรรมนั้นจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ผู้ประเมินกำหนดไว้¹

จูดี เบิร์นฮาร์ดท์ (Judy Bernhardt) และ ลอรา ชูท (Laura Shuette) พยาบาลระดับบริหารของโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ตั้งคณะกรรมการประเมินผลขึ้นชุดหนึ่ง เพื่อสร้างเครื่องมือสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดความรับผิดชอบ พฤติกรรมที่ต้องการ และคุณสมบัติหลาย ๆ ด้าน คือ การสอน ความสามารถในการสังเกต ความสามารถในการจัดองค์การ ความเจริญงอกงามทางด้านวิชาชีพ ความรับผิดชอบ ทักษะในการให้การพยาบาลในหอผู้ป่วย ทักษะในการจัดการ ขบวนการทางการพยาบาล ลักษณะทาง การแสดงออก และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน²

คณะพยาบาลไทยและองค์การอนามัยโลก ได้สร้างแบบฟอร์มประเมินผลสำหรับเจ้าหน้าที่พยาบาลสาธารณสุขขึ้นในปี พ.ศ. 2517 โดยมีการประเมินตามพฤติกรรมของ คุณลักษณะใหญ่ ๆ 5 ประการคือ บุคลิกลักษณะและการแต่งกาย สมรรถภาพและอุปนิสัยในการทำงาน ความร่วมมือ ความสามารถในการเรียนรู้ และความคิดริเริ่ม³

¹Helen M. Tobin, The Process of Staff Development (Saint Louis : The C.V. Mosby Company, 1974), p.113.

²Judy Bernhardt and Laura Shuette, "P.E.T.: A Method of Evaluating Professional Nurse Performance" Journal of Nursing Administration 5 (October 1975) : 18-21.

³คณะพยาบาลและองค์การอนามัยโลก, คู่มือการนิเทศงานพยาบาลสาธารณสุข (พระนคร : กองการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 2517), หน้า 14-29.

การประเมินผลงานของครูซึ่งมีหน้าที่ส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับการสอนเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้มีนักการศึกษาบางคนไว้ คือ

โอลิเวอร์ อาร์ กิปสัน (Oliver R. Gibson) และ ฮาร์โลด ซี ฮันท์ (Harold C. Hunt) มีความเห็นว่า ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดี และมีความสำเร็จของงานสูง ต้องมีลักษณะที่พึงประเมิน 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

ก. ประเภทความรู้ เช่น มีความรู้ทางด้านวัฒนธรรม รู้อะไรของการสอนเป็นอย่างดี และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายวิชาของตน มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาการของเด็กและพัฒนาการเรียนรู้อะไร มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีเทคนิคในการสอนแบบต่าง ๆ

ข. ประเภททักษะ กล่าวคือ จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาเขียนและภาษาพูด มีทักษะในการเข้ากับผู้อื่นได้ มีทักษะในการค้นคว้าวิจัย และหาความรู้เพิ่มเติม หาทางแก้ปัญหาอย่างถูกต้องหลักวิชา และตรงกับข้อเท็จจริง ประการสุดท้ายจะต้องมีนิสัยรักงานครู

ค. ประเภทความสนใจ ได้แก่ การสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอน สนใจในการสอน สนใจชุมชนชุมชนที่ตั้งของโรงเรียน สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพ สนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า¹

ในปี ค.ศ. 1967 ดอริส สเลทเทอร์ (Doris Slater) แห่งวิทยาลัยพยาบาล มหาวิทยาลัยเวสต์เทค (Wayne State University) ได้สร้างแบบฟอร์มมาตรฐานประมาณค่า เพื่อใช้ในการวิจารณ์และประเมินความสามารถของพยาบาล เรียกชื่อว่า "แบบฟอร์มมาตรฐานประมาณค่าความสามารถของพยาบาล ของ สเลทเทอร์" (The Slater Nursing Competencies Rating Scale) โดยมีลักษณะเป็นรายการข้อความของพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการประเมินหรือให้คะแนน ซึ่งแบบฟอร์มนี้สามารถนำไปใช้วัดผลการทำงานของพยาบาลหรือนักศึกษาพยาบาล โดยอาจวัดผลรวมเป็นครั้งเดียวหรือวัดเป็นระยะ ๆ สเลทเทอร์ได้ใช้หลักเกณฑ์การวัดทางด้านจิตวิทยาสังคม (Psycho-Social) และด้านกายภาพ (Physical) ซึ่งเกี่ยวกับกิจกรรมตอบสนองทางร่างกาย

¹ Oliver R. Gibson and Harold C. Hunt, The School Personnel Administration (Boston : Houghton-Mifflin Co., 1965), p.242.

ของผู้ป่วยด้านการศึกษาคือสื่อสารกับผู้ป่วย คำนวณวิชาชีพซึ่งเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นความรับผิดชอบ
ทุกด้านในฐานะพยาบาล และเกณฑ์ทั่วไป ซึ่งเป็นกรวัดเกี่ยวกับการตอบสนองต่อความต้องการ
ทางจิตวิทยาสังคมให้แก่ผู้ป่วย รวบรวมการสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ สเลทเตอร์
ได้สร้างขึ้นมาทั้งหมด 84 ข้อ ก่อนที่แบบฟอร์มการประเมินผลนี้จะถูกนำไปใช้มีการนำไป
ทดลองใช้ประเมินการปฏิบัติงานบนเตียงผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลเป็นเวลา 1 ปี และได้รับการ
การแก้ไขปรับปรุงจนกระทั่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับและใช้กันทั่วไปในสหรัฐอเมริกา¹

วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย
กระบวนการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลให้ชัดเจน
2. กำหนดแบบฟอร์มและลักษณะของงานที่จะใช้ในการประเมินผล
3. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. กำหนดบุคคลผู้ที่จะประเมินผล และอบรมบุคคลเพื่อใช้ในการนี้ให้พร้อม
5. ทำการวิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้²

กัญญา สาทร ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นิยมใช้
อย่างกว้างขวาง 8 วิธี ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ

1. มาตรการประเมินค่า (Rating Scales) ส่วนมากจะพิมพ์เป็นแบบฟอร์ม
หนึ่งชุด จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนหนึ่ง ในแบบฟอร์มจะบอกลักษณะสำคัญ
ที่จะประเมินไว้อย่างชัดเจน พร้อมกับมีมาตรบอกคะแนนไว้ดังตัวอย่างการวัดทัศนคติ

¹Doris Slater, The Slater Nursing Competencies Rating
(Detroit Michigan : Wayne State University College of Nursing, 1967).

²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า 524-525.

พฤติกรรม	คะแนน
ไม่สนใจงาน บนเป็นประจำ	0
ไม่โยกย้าย ขาดความเอาใจใส่	5
สนใจงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	10
กระตือรือร้นต่องานและเพื่อร่วมงาน	15
กระตือรือร้นและผู้อื่นมักมาขอคำแนะนำและความคิดเห็น	20

การคิดคะแนน ให้คะแนนต่ำอยู่ทางด้านบน และเรื่อยลงมาถึงคะแนนสูงสุด แล้วจะรวมคะแนนงานทุกลักษณะที่ต้องการประเมินเป็นคะแนนรวม แล้วจึงนำคะแนนรวมเหล่านี้มาเปรียบเทียบกับคนอื่น ผู้มีคะแนนรวมสูงสุดคือผู้ที่ทำงานดีที่สุด

2. การเปรียบเทียบบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 วิธีคือ การจัดลำดับ (Ranking) และการจัดเข้าโค้งปกติ (Forced Distribution)

การจัดลำดับ (Ranking) หัวหน้างานจะเป็นผู้จัดลำดับผู้อยู่ใต้มั้งคัมบัญชาทุกคน ตามลักษณะของผลงานที่ได้ตรวจสอบ เป็นผลงานส่วนรวม และคำนึงถึงคุณค่าของผลงานที่มีต่อหน่วยงาน และจะแบ่งลำดับออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสูงสุด กลุ่มปานกลาง และกลุ่มต่ำสุด

การจัดเข้าโค้งปกติ (Forced Distribution) หัวหน้างานผู้ประเมินจะเป็นผู้จัดลำดับบุคลากรที่มีผลงานเด่นที่สุด 10 เปอร์เซ็นต์ ผลงานเด่นรองลงไปเป็น 20 เปอร์เซ็นต์ ผลงานเด่นปานกลาง 40 เปอร์เซ็นต์ ผลงานต่ำเล็กน้อย 20 เปอร์เซ็นต์ ผลงานต่ำที่สุด 10 เปอร์เซ็นต์

3. แบบสอบถาม (Check List) มี 2 ชนิด คือ

ก. แบบกำหนดน้ำหนัก (Weighted Check List) ประกอบด้วยข้ออธิบายการปฏิบัติงาน หรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลายข้อ ทุก ๆ ข้อ มีมาตรหรือเกณฑ์ประเมินค่าความคุ้มค่า ผู้ประเมินจะมีหน้าที่ กำหนดเครื่องหมายตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับลักษณะการทำงานของแต่ละคน แล้วนับคะแนนที่ได้ทั้งหมด ตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

ข. แบบกำหนดข้อตอบให้เลือก (Forced-Choice Check List) เหมือนกับแบบกำหนดน้ำหนัก กล่าวคือ มีคำถามที่กล่าวลอย ๆ แต่ต่างกันตรงที่ไม่มีเกณฑ์ประเมินค่า แต่มีข้อให้เลือกแทน ส่วนมากจะมีข้อให้เลือกตอบ 4 ข้อ

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นการประเมินระยะยาวตลอดปี กำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับ จัดทำบันทึกสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง ทั้งเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ดี และเหตุการณ์ที่ไม่ดี ในสมุดบันทึกควรแบ่งประเภทของพฤติกรรมและลักษณะต่าง ๆ ของการทำงานไว้ด้วย เช่น การคัดสินใจ ความสามารถในการสอน และความรับผิดชอบ เป็นต้น

5. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานย่อย (Field Review) ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะส่งเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนมาสอบถามหัวหน้าหน่วยงานย่อย เพราะถือว่าหัวหน้าหน่วยงานย่อยเหล่านี้เป็นผู้บริหารที่อยู่ใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด เป็นการซักถามแบบปากเปล่า เกณฑ์ประเมินค่ามี 3 ระดับ คือ ดีเกิน เป็นที่พอใจ และไม่เป็นที่พอใจ

6. การเขียนรายงาน (Free-Form Essay) ให้ผู้บริหารงานบุคคลที่ใกล้ชิดกับบุคลากร เขียนรายงานแบบความเรียง เกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน โดยเน้นในเรื่องลักษณะของการปฏิบัติงาน เหตุผลที่เขาปฏิบัติงานควยวิธีนั้น ลักษณะอุปนิสัย และแนวโน้มเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรนั้น เพื่ออนาคต

วิธีการประเมินแบบนี้ทำให้หัวหน้าหน่วยงานเสียเวลากับการเขียนรายงาน ผลการประเมินจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับ ความช่างสังเกต การวิเคราะห์ฝีมือในการเขียนความเรียง และการสละเวลาของหัวหน้าหน่วยงาน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (Group Appraisal) คือ วิธีการที่ให้หัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุมแล้วอภิปรายกันเกี่ยวกับผลงาน หรือวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน วิธีนี้สามารถใช้ได้ดีในองค์การขนาดเล็ก ที่หัวหน้าหน่วยงานทุกคนทางรู้จักบุคลากรทั้งในกลุ่มของตนเอง และในกลุ่มของผู้อื่นที่พอสมควร

8. การประเมินโดยผลงาน (Appraisal by Result) วิธีเปิดโอกาสให้บุคลากร เสนอรายงานแล้วแจ้งผลงานในรอบปีที่ผ่านมาไปแล้ว ซึ่งคล้ายกับวิธีเขียนคำชี้แจงประกอบปริมาณและคุณภาพของงาน เพื่อขอเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับ หรือเพื่อขึ้นเงินเดือนสองชั้นของข้าราชการไทยในปัจจุบัน¹

¹ วิทยุ สาทร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ 2 : วัฒนาพานิช, 2517), หน้า 430-438.

รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูปฏิบัติการคลินิกที่มีประสิทธิภาพและการสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในวงการศึกษาและพยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสำรวจครั้งนี้ มีดังนี้คือ

ในปี พ.ศ. 2513 ฆรณี หมิ่นรักษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การสร้างแบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพครู" โดยมีความมุ่งหมายที่จะสร้างแบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพของครูไทย ในการสร้างแบบสำรวจเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ยึดถือเกณฑ์ที่ใช้เป็นทฤษฎีหาผลการ คือ ประสิทธิภาพของครู คุณสมบัตินของครู พฤติกรรมของครู ผลการสอนในปัจจุบันและผลงานระยะยาว ผู้วิจัยได้สร้างขอความสั้น ๆ 74 ประโยค แล้วจึงดำเนินงานตามขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบเป็นขั้น ๆ คือ ทดสอบความทรงจำการคัดเลือกความซึ่งครูมีประสิทธิภาพสูง 30 คน เห็นพ้องตกลงกันอยุ่คราวละ 80 ออกไป ตรวจสอบความเที่ยงทั้งภายในและภายนอกด้วยสูตรของ คูเคอร์ ริชาร์คสัน และสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการทดสอบสองครั้งตามลำดับ แล้วหาอำนาจจำแนกด้วยวิธีของ จอห์นสัน ผู้วิจัยได้แบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพของครูฉบับที่สร้างขึ้นนี้มีขอกระทง 34 ขอ ซึ่งครอบคลุมครบตามเกณฑ์ที่ใช้เป็นทฤษฎีทั้งหาของการสร้างแบบสำรวจ มีความตรง (Validity) ความเที่ยง (Reliability) และอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) อย่างเพียงพอสามารถนำไปใช้วัดและทำนายประสิทธิภาพของครูได้¹

ในปี พ.ศ. 2515 อรอนงค์ ธรรมลิขิตกุล ทำการวิจัยเรื่อง "การเปรียบเทียบลักษณะของครูพยาบาลภาคปฏิบัติที่หนัก เวียนพยาบาลและพยาบาลประจำการตองการของโรงเรียน"

¹ฆรณี หมิ่นรักษ์, "การสร้างแบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพของครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513).

พยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย โรงพยาบาลรามารชิบตี" โดยใช้นักเรียนพยาบาลของ
 โรงพยาบาลรามารชิบตี จำนวน 94 คน เป็นประชากร ใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณ
 ค่าในการรวบรวมข้อมูล สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ในด้านการสอนนักเรียนพยาบาลของทาง
 คุรุพยาบาลภาคปฏิบัติที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างแท้จริง สามารถถ่ายทอดความรู้ อธิบาย
 ขอให้จริงใจชัดเจน เข้าใจในหลักสูตร สาธิตการพยาบาลด้วยความมั่นใจและเต็มใจทุกครั้ง
 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน นำหลักวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการ
 พยาบาลทุกครั้ง รู้จักตั้งใจ มีความเสมอคนเสมอปลาย ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน
 ไม่กล่าวโทษนักเรียนต่อหน้าผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง มั่นใจในตนเอง หากความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
 แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีประสบการณ์ในการทำงาน และสนใจปรับปรุงแก้ไขงานการ-
 พยาบาลให้ดีขึ้น¹

ในปี พ.ศ. 2518 บริบูรณ์ สุทธิสุภา ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์
 (Criterion) ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น
 10 หมวดคือ การเตรียมงานและการวางแผนการทำงาน ความสามารถในการให้ความรู้
 การกระตุ้นส่งเสริมนักเรียน ความรอบรู้แม่นยำในวิชาที่สอน เทคนิคทางการสอน การมีวินัย
 และการควบคุมชั้น การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน บุคลิกลักษณะและวัฒนธรรม ความสัมพันธ์
 ต่อคณะครูและผู้นปกครอง และทัศนคติหรือความมีศรัทธาต่ออาชีพ รวมทั้งหมด 40 ข้อ ในทัศนะ
 ของบุคคล 3 กลุ่ม คือ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา และครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา
 ปรากฏว่า ความคิดเห็นของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน²

¹อรอนงค์ ชรรณลิขิตกุล, "การเปรียบเทียบลักษณะครูพยาบาลภาคปฏิบัติที่นักศึกษา
 พยาบาลและพยาบาลประจำการของทางโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย โรง-
 พยาบาลรามารชิบตี พ.ศ. 2515" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2515).

²บริบูรณ์ สุทธิสุภา, "เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมเขต
 การศึกษา 8" (ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2518).

ในปีเดียวกันนี้ แพรวพรรณ คีอาชา ใคสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของครูประถมศึกษา โดยผู้วิจัยใคสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 180 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชนิด คือ ชนิดมาตรฐานประเมินค่า และชนิดเลือกตอบ ในเรื่องเกี่ยวกับ ความรู้วิชาสามัญ ความรู้วิชาครู ทักษะในการสอน ทักษะคิ หน้าที่และงานของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่าครูประถมศึกษาจะต้องมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวทุกราย¹

ในปี พ.ศ. 2518 เช่นเดียวกัน วรณวิไล ชุมภิรมย์ ใคทำการวิจัยเรื่องการสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยมีความมุ่งหมายเพื่อสร้างแบบสำรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในการสร้างแบบสำรวจเรื่องนี้ ผู้วิจัยสร้างขอรายการสำรวจ 125 ข้อ โดยยึดถือเกณฑ์การสร้างตามคุณลักษณะหาประการคือ สมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล บุคลิก-ลักษณะส่วนตัวและสังคม ลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล และความคิริเริ่ม แล้วจึงดำเนินการตามขบวนการสร้างแบบสำรวจเป็นขั้นๆคือ ตรวจสอบความตรง (validity) ใคยการคักขอรายการสำรวจที่ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล 15 ท่าน ตรวจสอบและเห็นคัยว่าเป็นคุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรงกันรอยละ 80 ใไว้ ตรวจสอบความเที่ยงภายนอกและภายใน (External and Internal Reliability) ใคยสุตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการตอบแบบสำรวจสองครั้ง โดยใคยสุตรของเพียร์สัน และ คูเคอร์ ริชาร์คสันตามลำดับ แล้วหาอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) ใคยวิธีของจอห์นสัน ผู้วิจัยใคแบบสำรวจเพื่อห่านายประสิทธิภาพของพยาบาลฉบับที่สร้างขึ้นนี้มีขอรายการที่ใคใค 89 ข้อ ซึ่งครอบคลุมครบตามเกณฑ์ทั้งหาของการสร้างแบบสำรวจ มีความตรง ความเที่ยง และ

¹แพรวพรรณ คีอาชา, "ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาในจังหวัดอุตรคิคคิเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่และเกณฑ์มาตรฐานของครูประถมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต แผนกวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518).

อำนาจจำแนกเพียงพอ สามารถนำไปใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลได้¹

การวิจัยในต่างประเทศ

ค.ศ. 1965 บาร์แฮม แซก เวอร์จิเนีย (Barham Z. Virginia) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณสมบัติของครูพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้ทำในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ประชากรทั้งหมด 178 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการพยาบาล ครูพยาบาลและนักเรียนพยาบาล สรุปผลได้ว่า ครูพยาบาลที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับว่านักเรียนเป็นบุคคลคนหนึ่ง มีความซื่อสัตย์ ไม่ทำให้นักเรียนอายต่อหน้าผู้อื่น ใ้เวลาและโอกาสที่เหมาะสมแก่นักเรียน เป็นที่ปรึกษา สนใจนักเรียน มีความรับผิดชอบ และเป็นตัวอย่างที่ดีของนักเรียน²

ค.ศ. 1966 มาร์กาเรท ดี เจคอบสัน (Margaret D. Jacobson) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูพยาบาลที่ประทับใจและไม่ประทับใจ นักศึกษาพยาบาล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือนักศึกษาพยาบาล 5 มหาวิทยาลัย รวมทั้งของรัฐบาลและเอกชนในภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา รวม 16 รัฐ พบว่า พฤติกรรมของครูพยาบาลที่ประทับใจนักศึกษามากคือ การได้รับความช่วยเหลือจากครูพยาบาลเมื่อปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย สนับสนุนให้กำลังใจนักศึกษาสม่ำเสมอ สอนให้นักศึกษามองเห็นข้อเท็จจริงในความแตกต่างของมนุษย์ จูงใจให้รู้จักใช้ความคิด มีความเป็นกันเอง จริงใจ ให้ความอบอุ่นให้คำปรึกษา และเป็นตัวอย่างที่ดี ส่วนพฤติกรรมที่ไม่ประทับใจคือ ครูไม่สนใจนักศึกษา ไม่ให้ความช่วยเหลือขณะปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ติเตียนว่ากล่าวตอหนำ

¹วรรณวิไล ชุมภีรัมย์, "การสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518).

²Barham Z. Virginia, "Identifying Effective Behavior of Nursing Instructor Through Critical Incident," Nursing Research 14 (Winter 1965) : 65-69.

บุคคลอื่น ไม่เตรียมพร้อมก่อนสอน และให้คะแนนไม่ยุติธรรม¹

ในปี ค.ศ. 1971 กอร์ดอน ลอร์เรนซ์ (Gordon Lawrence) ได้กล่าวถึงการวิจัยในสหรัฐอเมริกาว่า ได้มีการวิจัยเพื่อวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยสภาการศึกษาของรัฐฟลอริดา เพื่อใช้ผลของการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบทดสอบซึ่งสร้างขึ้นโดยนักการศึกษาผู้มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในวงการศึกษ ได้มีการแก้ไขทบทวนโดยบุคคลอื่น ๆ อีกหลายขั้นตอน แบบทดสอบชุดนี้วัดความสามารถของครู 3 ลักษณะ ได้แก่

1. คานบุคลิกภาพ คือความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นคงทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รักเด็ก ยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล มีใจเป็นประชาธิปไตย พร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ตั้งใจที่จะอุทิศเวลาเพื่อการศึกษาและการเรียนของเด็ก ทั้งในและนอกเวลาเรียน

2. คานความรู้ความเข้าใจ คือมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางกายและทางสมอง มีความเข้าใจในขบวนการเรียนการสอน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้ ขบวนการทำงานของกลุ่ม เข้าใจในการจัดการศึกษาของชาติ ตลอดจนการติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นและชุมชน

3. คานทักษะการสอน ได้แก่ มีทักษะในการสอน ฟัง พูด อ่าน และเขียน การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ มีเทคนิคในการแก้ปัญหา ใ้ช้จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม วินิจฉัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของห้องเรียน มีการแนะแนว และใช้แหล่งวิทยากรให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน มีการประสานงานกับครูคนอื่น²

¹Margaret D. Jacobson, "Effective and Ineffective Behavior of Teachers of Nursing as Determined by Their Students," Nursing Research 15 (Summer 1966) : 218-224.

²Gordon Lawrence, "Measuring Teacher Competencies for the Middle School," The National Elementary Principal 51 (November 1971): 60-66.

ในปี ค.ศ. 1974 ลอยส์ เจ เวลเชส (Lois J. Welches) กับผู้ร่วมงานได้ร่วมมือกันทำการวิจัย สร้างแบบฟอร์มเพื่อทำนายประสิทธิภาพของพยาบาล โดยศึกษาข้อมูลจากประชากร 650 คน ของโรงพยาบาล 15 แห่ง ในย่านอาวซานฟรานซิสโก มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือจากแฟคเตอร์ต่าง ๆ ที่พยาบาลเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพยาบาลในโรงพยาบาล เพื่อสร้างแบบฟอร์มสำรวจพยาบาลตามคุณลักษณะต่าง ๆ จากตัวแปรที่ศึกษาได้จากประชากร และเพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ในการใช้แบบฟอร์มนี้สำรวจหาความแตกต่างของการทำนายประสิทธิภาพของพยาบาลจากการประเมินของหัวหน้าตึก

เวลเชสกับผู้ร่วมงานมีวิธีการศึกษาโดยทดสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลจำนวน 188 คน ที่ทำงานในโรงพยาบาลของแคลิฟอร์เนียซึ่งประกอบด้วยพยาบาลประจำการ 80 คน หัวหน้าตึก 33 คน ผู้ตรวจการพยาบาล 25 คน ผู้บริหารพยาบาล 24 คน นักการศึกษาพยาบาล 26 คน ใ้ทุกคนบอกถึงสิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาล คนละ 10 อย่าง รวบรวมความคิดเห็นดังกล่าวได้ 1390 ข้อ นำมาแยกเป็นหมวดหมู่ได้ 10 หมวดตามคุณลักษณะทางค่านิยมบุคคลและตัวแปรทางค่านิยมสิ่งแวดล้อม ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำมาสร้างแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่างจำนวนข้อเพียงเก้าในสิบส่วนของความคิดเห็นทั้งหมด (ยกเว้นคุณลักษณะทางค่านิยมบุคลิกภาพ) ใ้รายการคุณลักษณะจำนวน 70 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลสามส่วน คือ เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว การประเมินทางค่านิยมสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และการประเมินตนเอง เรียกชื่อแบบประเมินนี้ว่า "แบบสอบถามสำหรับพยาบาล" (The Staff Nurse Questionnaire)

ส่วนคุณลักษณะทางค่านิยมบุคลิกส่วนตัว คณะผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพที่มีชื่อว่า แคลิฟอร์เนีย ไฮโคโลจิคอล อินเวนโทรี (California Psychological Inventory) ของกัฟ (Gough) ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1969 ประกอบด้วยรายการ 480 ข้อ จัดเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 18 อันค้บ วัดบุคลิกภาพเกี่ยวกับการทรงตัว การควบคุมตนเอง ความมั่นใจ การเข้าสังคม ระดับสติปัญญา และความสนใจ

เครื่องมือสำหรับหัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจการพยาบาลนำไปใช้ประเมินประสิทธิภาพ

พยาบาลที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นมาตรฐานประมาณค่า จำนวน 19 รายการ เรียกว่า "แบบฟอร์มสำหรับหัวหน้าตึก" (The Head Nurse Rating Form)

คณะผู้วิจัยได้นำแบบฟอร์มที่สร้างขึ้นทั้งสองแบบดังกล่าวไปใช้ โดยให้พยาบาลประเมินตนเองควยแบบสอบถามสำหรับพยาบาลและแบบทดสอบบุคลิกภาพ หัวหน้าตึกหรือผู้ตรวจการใช้แบบฟอร์มสำหรับหัวหน้าตึก ประเมินพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน การประเมินผลนี้ทำเฉพาะในตึกผู้ป่วยที่ให้การพยาบาลโดยตรง ยกเว้นตึกผู้ป่วยนอก ห้องปัจจุบันพยาบาลและห้องผ่าตัด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งแจกแจงกลุ่มคุณลักษณะของรายการสำรวจออกเป็น ห้า คุณลักษณะ ดังนี้คือ อายุและประสบการณ์ สติปัญญาความสำเร็จของงาน และการมอบปรน ความพึงพอใจในงานและโอกาสเจริญงอกงาม ภาพพจน์ต่อสังคม และสถานภาพความเป็นผู้นำ¹

จากการศึกษาวรรณกรรมและรายงานการวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้แนวความคิดและหลักการที่สามารถนำมาใช้ในการสร้างแบบสำรวจประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการคลินิกในสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้นนี้สามารถนำไปใช้สำรวจประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการคลินิก อันจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาตัดสินความดี ความชอบ การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานและไคแนวทางที่จะพัฒนามาตรฐานการศึกษาวิชาชีพพยาบาล ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในสถาบันการศึกษาพยาบาล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

¹Lois J. Welches, F.A. Dixon and Elinor D. Stanford, "Typological Prediction of Staff Nurse Performance Rating," Nursing Research 23 (September-October 1974) : 402-409.