

บทที่ 1



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิบัติงานประจำวัน ผู้ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน หรือในกลุ่มเดียวกัน มีความเห็นในลักษณะประเมินผู้ทำงานด้วยกันอยู่เสมอ จะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม ผู้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแล้วย่อมมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance evaluation) ว่าดีหรือไม่เพียงใด หน่วยงานบางแห่งอาจจัดโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเป็นพิธีเป็นระบบ แต่บางแห่งอาจไม่จัดทำเป็นระบบ เพียงแต่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไปตามที่เห็นสมควรเท่านั้น (สวัสดี สุนทรรังษี 2517: 54) อย่างไรก็ตาม ย่อมเป็นที่ยอมรับกันว่าหน้าที่ในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานได้หลายประการ

ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลจึงถือว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในองค์การ เป็นขั้นตอนหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ (อุทัย นิธิวุฒิวาท 2523: 5 และ สมพงศ์ เกษมสิน 2521: 5) เพราะเหตุว่าในการบริหารกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม สิ่งหนึ่งที่จะชี้ให้เห็นถึงความก้าวหน้า หรือความล้มเหลวของกิจกรรมนั้น ๆ สามารถดูได้จาก การประเมินผลงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึงเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำ ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในแต่ละวัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรืออาชีพใด ๆ ก็ตาม (Castetter 1976: 232) เนื่องจากว่าการประเมินการปฏิบัติงาน จะเป็นข้อบ่งชี้ถึงความสามารถ และลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจพิจารณาให้รางวัล หรือเพื่อหาข้อแก้ไขสิ่งบกพร่อง ส่วนตัวผู้ปฏิบัติเองก็สามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับไปพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนาตนเองได้ตรงตามความต้องการยิ่งขึ้น (Ford and Heaton 1980: 314)

จะเห็นได้ว่าการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นการตัดสินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และผลของการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์การนั้นจะประกบกันขึ้นเป็นผลงานโดยส่วนรวมทั้งองค์การ เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการตรวจตราและประเมินกว่าผลงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดหรือไม่ (สมพงศ์ เกษมสิน 2521: 149) ซึ่งโดยความหมายของการประเมินนั้น อูทุมพร ทองอุไทย (2523: 12) ให้ความหมายว่าเป็นกิจกรรมที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในเรื่องที่ต้องการประเมิน โดยเน้นที่การนำผลมาประกอบการตัดสินใจ และมีจุดหมายเพื่อการค้นหาคุณค่าบางอย่าง หากจะพิจารณาให้ลึกซึ้งการประเมินการปฏิบัติงานก็คือส่วนหนึ่งของการควบคุมงานนั่นเอง (วุฒิชัย จานงค์ 2524: 198) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1976: 236) ที่กล่าวว่าจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมิน เพื่อเป็นการควบคุมงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้การประเมินการปฏิบัติงานยังเป็นแนวทางในการที่ผู้บังคับบัญชาจะให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่ถูกต้องแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลจะทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ถ้าหากเขาไม่ทราบว่าตนเองกำลังทำอะไร ทำอย่างไร ที่กำลังทำอยู่นั้น ดีหรือไม่ (Levine 1974 : 27)

สีมา สีมานันท์ (2522: 56) ได้ให้ทัศนะในการประเมินการปฏิบัติงานว่า "ในการบริหารงานบุคคลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประเมินบุคคลในองค์การแต่ละคนมีพฤติกรรมอย่างไร เริ่มตั้งแต่การเข้ามาทำงานก็อาจจะมีประเมินอย่างง่าย ๆ โดยการสอบข้อเขียนเพื่อวัดความรู้ ความสามารถ ความถนัด และสอบสัมภาษณ์ เพื่อคุณภาพ และทัศนคติ เมื่อเข้ามาทำงานแล้วก็ต้องพิจารณาต่อไปอีกว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำหรือไม่ สมควรจะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือไม่ หรือควรที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างไร ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ส่วนหนึ่งก็ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน"

เพราะฉะนั้นหากกล่าวถึงการประเมินการปฏิบัติงาน ย่อมหมายถึงการประเมินผลงานทั้งของบุคคลและขององค์การนั่นเอง หรือถ้าจะชี้เฉพาะที่ตัวบุคคลก็อาจเป็นการประเมินงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติ และยังคงประเมินคุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วย หรือเป็นการประเมินความสามารถของบุคคลที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี (วุฒิชัย

จำนวน 2524: 209) ดังนั้นกระบวนการประเมินผลจึงมีการแบ่งเป็นหลายขั้นตอน เริ่มตั้งแต่ต้องมีการวางแผนดำเนินงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือ จะประเมินใคร ประเมินอะไร ประเมินเมื่อไร ประเมินที่ไหน และประเมินอย่างไร (Yura and Walsh 1972: 23) และเมื่อประเมินเสร็จแล้วได้มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจังเพียงใดหรือไม่

เนื่องจากว่าการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นการตัดสินความก้าวหน้าของบุคคลในการปฏิบัติงาน และเป็นการวัดคุณค่าของงานตามที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงมีตัวแปรที่มาจากหลายประการ เช่น ค่านิยม ปรัชญา เกณฑ์ มาตรฐาน เป็นต้น (Dressel 1976: 4) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buono (1977: 21-23) ที่กล่าวว่า... เนื่องจากการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการให้ค่า และตัดสินความสามารถของบุคคลในการทำงาน โดยขึ้นกับวิธีการวัดและสังเกตผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ สิ่งที่เป็นปัญหาคือการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน รวมทั้งการที่ผู้ประเมินตีค่าออกมาเป็นคะแนน ผู้ประเมินอาจใช้เกณฑ์ของตนในการแปลค่าโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประเมินทัศนคติหรือความคิดเห็น มักจะไม่ค่อยเที่ยงตรงนัก เพราะผู้ประเมินอาจใส่ค่านิยมของตนไปตัดสิน...

Castetter (1976: 232) กล่าวว่าปัญหาเกี่ยวกับการประเมินบุคคลที่แท้จริงอยู่ที่การจะพัฒนาและปรับปรุงวิธีการประเมินให้เกิดความเที่ยงตรงมากที่สุด มีจุดมุ่งหมายและขอบเขตของการประเมินที่เข้าใจตรงกัน เพื่อให้ผลการประเมินไม่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริง เพราะผลการประเมินอาจก่อให้เกิดปฏิกิริยาทั้งในด้านลบและด้านบวก จึงต้องอาศัยหลักการและขั้นตอนในการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบพอสมควร จึงจะได้ผลที่เป็นไปอย่างยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เมื่อผลการพิจารณาเผยแพร่ออกมา มักปรากฏว่าคนจำนวนหนึ่งพอใจ และอีกจำนวนหนึ่งไม่พอใจ ทั้งนี้มีสาเหตุสำคัญอยู่ที่วิธีการและนโยบายในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานนั่นเอง (สมศรี สุทธิสำแดง 2521: 22)

นอกจากนี้ระบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังมีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติ ถ้าหากผู้ประเมินขาดหลักการ มีอคติ ผู้ถูกประเมินก็จะเกิดความผิดหวังไม่พอใจ ในที่สุดก็จะรู้สึกท้อถอยในการปฏิบัติงาน ผลเสียหายก็จะเกิดแก่หน่วยงานได้

ซึ่งแนวคิดในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการปฏิบัติงานนั้น สมคิด รัชศาสตร์ (2520: 13) ให้ข้อคิดว่าควรมีมาตรฐานหรือสร้างเครื่องมือวัดความสำเร็จของงานที่แน่นอน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและป้องกันข้อครหาในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ใ้คงคัมภีร์ชา

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่มีผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน แม้ว่าจะมีกฎเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนให้ถือปฏิบัติก็ตาม (ไพโรจน์ สติปริชา 2523: 43-45) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ซึ่งมักจะพิจารณาจากผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ หรือปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย เป็นต้น ก็มักจะพบปัญหาในการที่จะนิยามคำว่าผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพราะแต่ละคนก็มองไม่เหมือนกัน ขึ้นกับประสบการณ์พื้นฐานค่านิยม นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่น ๆ มาเกี่ยวข้องของอีกหลายประการ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน เป็นต้น ในหลาย ๆ หน่วยงานจึงมักจะพบปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่เสมอ

ส่วนในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อสรรหา หรือบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งต่าง ๆ นั้น ก็มักประสบปัญหาเช่นกัน โดยเฉพาะในอดีตที่ผ่านมา มักจะมุ่งที่จะแก้ปัญหาเรื่องคน ไม่ได้สนใจเรื่องงานเท่าใดนัก จึงทำให้การบริหารงานของบุคคลของข้าราชการพลเรือนล้มเหลวและไม่เจริญเท่าที่ควร (ถาวร ศรีรามจันทร์ 2523: 65) เพราะข้าราชการแต่ละคนต่างก็หวังโอกาสก้าวหน้าของตนเองให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป ขอพิจารณาส่วนใหญ่ในการแต่งตั้งบุคคลเท่าที่ผ่านมามักจะดูว่า "ดำรงตำแหน่งนั้นมาแล้วกี่ปี" "เงินเดือนถึงตามกำหนดไว้หรือยัง" "อาวุโสเพียงพอหรือยัง" "เหมาะสมหรือไม่" ความรู้ความสามารถดูเหมือนจะเป็นข้อพิจารณาประการหลังสุด (อุบล บุญประกอบ, บรรณาธิการ 2523: 13)

ในการบริหารการศึกษาที่เช่นกัน ญิโย โสธร (2519: 176) ให้ความคิดเห็นว่า...ในวงการบริหารการศึกษานั้น ควรถือว่าผู้ร่วมงานทุกคนต่างก็มีความรู้สูง ซึ่งเมื่อทุกคนมีความรู้ก็แน่ใจได้ว่า การพิจารณาความดีความชอบควรกระทำด้วยความรอบคอบที่สุด จึงจะทำให้ขวัญของบุคลากรทุกคนดี เพราะคนเหล่านี้ล้วนแต่ซำงคึก มีความน้อยเนื้อต่ำใจง่าย ถ้ามองเห็นผู้บริหารไม่ให้ความเป็นธรรมแก่คนก็จะทอดเลยและปฏิบัติงาน

โดยชกประสิทธิภาพ... ทั้งนี้ Dressel (1976: 381) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคคลในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาว่า อาจารย์เป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของแต่ละคณะ วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสามารถและความรับผิดชอบของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร ศรีสอาน (2518: 71) ที่ว่า... ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษา มีมาตรฐานการศึกษาสูงเพียงใดหรือไม่ นั่นก็คือคณาจารย์...

เพราะฉะนั้นการควบคุมคุณภาพของอาจารย์จึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักโดยจักให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นระยะ ๆ จึงจะทำให้ทราบถึงขีดความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Miller 1974: 4) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Knowles (1977: 1620) ที่กล่าวว่า... การประเมินอาจารย์จะช่วยรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของการศึกษา... อย่างไรก็ตามคุณภาพของอาจารย์เป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยากที่จะประเมิน โดยปกติจะพิจารณาจากวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งไม่เพียงพอ คุณวุฒิของอาจารย์เป็นเพียงขั้นหนึ่งเท่านั้น ยังมีขั้นอื่นอีกหลายประการ เช่น ความสามารถในการสอน การถ่ายทอดความรู้ ความรับผิดชอบต่องาน คุณธรรมและศักยภาพในการผลิตและเผยแพร่งานวิจัย เป็นต้น การประเมินอาจารย์จึงเป็นเรื่องยากที่จะทำได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่งเพียงวิธีเดียว (อุทุมพร ทองอุไทย 2523: 1-2)

Blank (1978: 163) ให้ข้อคิดว่า สิ่งหนึ่งที่น่าสนใจในระบบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ก็คือเกณฑ์และวิธีประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการประเมินซึ่งมีหลายวิธี เช่นการให้ผู้บังคับบัญชาประเมินฝ่ายเดียว หรือการให้บุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับผูถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย เช่น กลุ่มเพื่อน อาจารย์ นักศึกษา เป็นต้น

ในการให้นักศึกษาประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์นั้น มักมีคำถามเสมอว่า ผลการประเมินนั้นจะให้ความเที่ยงตรงเพียงใดหรือไม่ ค่าคะแนนที่ได้จะมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการประเมินโดยกลุ่มอื่น ๆ หรือไม่ เพราะมีตัวแปรหลายอย่างมาเกี่ยวข้อง เช่น คุณลักษณะของนักศึกษา คุณลักษณะของครู สภาพการเรียนการสอน และวิธีการสอน เป็นต้น (Landers 1976: 1-12)

จากการวิจัยของ Seldin ในปี 1975 (Greenwood & Ramagli 1980: 673) พบว่าในวิทยาลัยหลายแห่งในสหรัฐอเมริกาได้มีการนำระบบการประเมินการสอน โดยนักศึกษาไปใช้มากกว่าครึ่ง การรวบรวมข้อมูลและการใช้วิธีการประเมินอื่น ๆ เช่น ความคิดเห็นของนักศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียน ความคิดเห็นของคณาจารย์ เป็นต้น มีแนวโน้มในการนำไปใช้ลดลง ผู้เขียนบทความยังได้สรุปเสนอแนะว่า การให้นักศึกษาประเมินการสอนของอาจารย์ไม่ใช่วิธีเดียวที่ควรนำไปใช้ แต่ควรใช้ประกอบกันหลาย ๆ วิธี ถึงแม้สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักศึกษาจะเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้ แต่ก็มีตัวแปรอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย และควรใช้การสังเกตที่เป็นระบบ เช่น อาจใช้สังเกตมิตติ หรือการบันทึกด้วยวิธีโอเพน

Miller (1975: 27-28) กล่าวว่า การให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับอาจารย์ผู้สอนย่อมสามารถให้ข้อมูลได้ถูกต้องกว่า ส่วนผู้บริหารควรจะนำผลการประเมินอาจารย์โดยนักศึกษาไปใช้ในการตัดสินใจเพียงใดหรือไม่ สิ่งเหล่านี้ยังเป็นปัญหาที่ถกเถียงกันอยู่เสมอ ถึงแม้จะมีการวิจัยที่อ้างถึงแต่ยังสรุปแน่นอนไม่ได้

ดังนั้นพอที่จะกล่าวได้ว่าในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานอาจารย์อย่างเป็นระบบ เป็นทางการ เพื่อควบคุมคุณภาพของอาจารย์ โดยจัดให้มีการวางแผน กำหนดนโยบายและดำเนินการประเมินอย่างเป็นขั้นตอน เช่น กำหนดขอบเขตและจุดมุ่งหมายของการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร มีการกำหนดแหล่งข้อมูลที่จะนำมาใช้ กำหนดเครื่องมือและสิ่งที่ประเมิน รวมทั้งวิธีการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในสถาบันการศึกษาพยาบาล มีจุดมุ่งหมายในการผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บริการพยาบาลที่ดีแก่สังคมและประชาชนผู้เจ็บป่วย พยาบาลที่สำเร็จจากสถาบันการศึกษาศึกษาพยาบาลจะมีคุณภาพเพียงใด ต้องอาศัยปัจจัยจากหลายฝ่าย เช่น การสนับสนุนจากสังคม จากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากอาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการสอนรวมทั้งการปฏิบัติการพยาบาล

เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นอีกที่จะเป็นตัวชี้ถึงคุณภาพของอาจารย์พยาบาล เช่น วุฒิทางการศึกษา เป็นต้น

การที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติดังกล่าว ต้องอาศัยกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นแนวปฏิบัติ เช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ จากการวิจัยของสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2517: 153-154) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มประชากรเป็นผู้บริหารในสถานศึกษาพยาบาล 106 คน สรุปว่า พฤติกรรมทางการบริหาร เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลนั้น ส่วนใหญ่ จะเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เท่านั้น

ทองเกษศรีย์ วชิโรยาน (2523) ได้ศึกษาถึงการพัฒนากุศลกรในสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 161 คน และอาจารย์พยาบาล 490 คน พบว่าผลที่ได้จากการพัฒนาทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นใน การปฏิบัติหน้าที่ต่อสถาบันและต่อวิชาชีพ จะเห็นว่าการพัฒนากุศลกรไม่ว่าจะส่งเสริมให้ เขารับการศึกษาต่อทั้งในระยะสั้นหรือระยะยาว หรืออื่น ๆ ก็ตาม เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร สถาบันที่จะต้องจัดให้มีขึ้น ในหน่วยงาน / แต่ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการพัฒนากุศลกรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่อค้นหาข้อบกพร่อง จุดเด่นจุดด้อยที่ควรส่งเสริม หรือแก้ไขปรับปรุง โดยผู้บริหารสถานศึกษา พยาบาลควรจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเป็นระบบและดำเนินไป อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะให้ผู้บริหารประเมินอาจารย์ ให้นักศึกษาประเมินการสอนของ อาจารย์ หรือให้คณาจารย์ร่วมประเมิน ตลอดจนให้อาจารย์ประเมินตัวเอง จึงจะได้ ข้อมูลมาดำเนินการในการตัดสินใจสั่งการ ใดถูกต้อง

จากแนวคิดและปัญหาที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า มีปัญหาหลายประการเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ เช่น ควรจะใช้เครื่องมือในการประเมินแบบใดจึง จะเหมาะสม ควรจะให้ใครเป็นผู้ประเมิน อาจารย์มีความพึงพอใจในการให้นักศึกษา ประเมินหรือไม่ ผู้ประเมินมีความรู้ความสามารถในการประเมินเพียงใด ในสถานศึกษา พยาบาลแต่ละแห่งมีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเป็นทางการหรือไม่ เป็นต้น จะเห็นว่าการประเมินการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่สลับซับซ้อน ต้องอาศัยความ ละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติจึงจะทำให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่

ผู้ถูกประเมินและหน่วยงาน ไม่เกิดปัญหาหรือการวิพากษ์วิจารณ์ทางอคติ

ผู้วิจัยในฐานะที่เคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งด้านการสอนและการบริการพยาบาล รวมทั้งเคยประเมินบุคคลในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเคยถูกประเมินจากผู้บังคับบัญชา พบว่ามักมีปัญหาในการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลอยู่เสมอ จึงทำให้เกิดความคิด ที่จะศึกษาสถานภาพการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ และความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อการประเมินการปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล จะทำให้ทราบว่าอาจารย์พยาบาลมีความรู้ มีทัศนคติ มีความคิดเห็น และมีความต้องการต่อการประเมินอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการปรับปรุงกิจกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจะเป็นแนวทางประการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงาน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงขึ้น และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในวงการศึกษาพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัญหาในการวิจัย

1. สถานภาพเกี่ยวกับประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นอย่างไร
2. อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างไร
3. อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งหน้าที่บริหาร และอาจารย์ที่ทำหน้าที่เฉพาะด้านการสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ แตกต่างกันหรือไม่
4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างกันหรือไม่
5. อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ แตกต่างกันหรือไม่

จุดมุ่งหมายในการวิจัย

1. ศึกษาสถานภาพเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน
2. ประสบการณ์ 5 ปีหรือต่ำกว่า และมากกว่า 5 ปี
3. ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานในการวิจัย

โดยหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ผู้อื่น ทั้งผู้บังคับบัญชาไปแล้ว บ่อยครั้งจะมีการประเมินการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่เพียงใด (สวัสดี สุคนธรังษี 2517: 54) ผู้บริหารจึงมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลไม่ว่าหน่วยงานใดก็ตาม อย่างเช่น ในสถาบันการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ข้อมูลอย่างสรุป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ ทั้งในด้านบุคลากรและงบประมาณ เพื่อให้บริการเป้าหมายของสถาบันและสังคม ซึ่งบ่อยครั้งที่ข้อมูลอาจขาดความตรง ความเที่ยง หรือมีไม่พอเพียงแก่การตัดสินใจ ส่วนอาจารย์ต้องการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการสอน และถือเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง ถ้าหากจะได้รับการประโยชน์ตอบแทนบ้าง (Dressel 1976: 335-337) จากแนวเหตุผลดังกล่าวแสดงถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างจุดมุ่งหมายในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน น่าจะมีความแตกต่างกัน จึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันการศึกษาพยาบาลแตกต่างกัน เมื่อกล่าวถึงการประเมินไม่ว่าจะเป็นความหมาย หรือแนวทางในการปฏิบัติสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการประเมิน ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติ ซึ่งมีผลสืบเนื่องมา

จากประสบการณ์ และการศึกษาด้วย (Straughan and Wrigley 1980: 52) เพราะฉะนั้นบุคคลเมื่อมีการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบไปได้สักระยะหนึ่งย่อมได้พบเห็น ทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์มากขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้ที่มีประสบการณ์มากน้อยต่างกันย่อมจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

2. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ 5 ปีหรือต่ำกว่าและมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันการศึกษาพยาบาลแตกต่างกัน

การศึกษาในแต่ละระดับ ย่อมมีการจัดหลักสูตร หรือกำหนดจุดมุ่งหมายแตกต่างกันออกไป เช่น อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท นอกจากจะมีความรู้ความสามารถ ในการสอน การบริหาร หรือการปฏิบัติการพยาบาลมากขึ้น การจัดการศึกษาในระดับนี้ยังมุ่งที่จะให้เริ่มเป็นนักวิจัยด้วย (Dressel 1976: 332) ซึ่งน่าจะเป็นผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์แตกต่างจากอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ย่อมมีความสามารถ และรับผิดชอบในลักษณะงานที่ต่างกันอย่างเช่นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโท มักทำงานด้านการศึกษามากกว่าด้านบริการพยาบาล (อรุวรรณ นาคกรรพ 2519: 74) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

3. อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสถานภาพ และความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงาน ในสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ซึ่งสำรวจในปีการศึกษา 2525 เท่านั้น

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คะแนนความคิดเห็น
เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติของอาจารย์ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถาม

ขอตกลงเบื้องต้น

1. การประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ เป็นกิจกรรมที่มีความสลับซับซ้อน และมีหลักการและแนวทางที่ยุ่งยาก ถึงกิจกรรมการประเมินการปฏิบัติงานได้
2. ผู้วิจัยถือว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน ตอบด้วยความจริงใจและเชื่อถือได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดย

1. พบคณบดี หรือผู้อำนวยการ ของสถาบันการศึกษาพยาบาลแต่ละแห่ง โดยมีหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตแจกแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามไปแจกให้แก่ กลุ่มตัวอย่างประชากรที่เลือกไว้โดยความร่วมมือของอาจารย์ในสถาบันการศึกษานั้น ๆ
3. นักเวลาไปรับแบบสอบถามคืนภายใน 3 สัปดาห์

ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความคิด หรือการตัดสินใจของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ส่วนบุคคล (Webster, 1971: 1254) ที่มีต่อกิจกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์

การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในสิ่งที่ต้องการประเมิน (อุทุมพร ทองอุไทย 2523: 12) โดยอาศัยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดนโยบายและหลักการในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน วิธีการประเมิน ประโยชน์และการนำผลการประเมินไปใช้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2521: 152 ; Knowles 1977: 1480) รวมทั้งปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการประเมิน

การปฏิบัติงานของอาจารย์

สถานภาพ หมายถึง สภาพการณ์ที่ปรากฏหรือค่าเป็นอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์

สถาบันการศึกษาพยาบาล หมายถึง องค์กรที่เรียกว่าโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่ผลิตบุคลากรพยาบาลระดับวิชาชีพ

อาจารย์พยาบาล หมายถึง พยาบาลระดับวิชาชีพที่สำเร็จหลักสูตรการพยาบาลระดับพื้นฐานและทำการศึกษาคือในระดับปริญญาตรี โท หรือเอก และ/หรือมีประสบการณ์ในสาขาวิชาการพยาบาล ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขา ได้รับใบประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาล และทำหน้าที่ด้านการสอนในสถาบันการศึกษาพยาบาล

อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร หมายถึง อาจารย์พยาบาลที่ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการ รองคณบดี รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หรือระดับหัวหน้าหน่วยงาน

อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน หมายถึง อาจารย์พยาบาลที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ทำหน้าที่เฉพาะด้านการสอนเป็นส่วนใหญ่ ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงระเบียบวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันการศึกษาพยาบาล
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแสวงหาแนวทางในการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษาพยาบาล
3. เป็นแนวทางในการทำวิจัย และศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานในลักษณะอื่น ๆ ต่อไป