การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาล

ปริญญานิพนธ์

ของ

เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

378.125
บ๗๕๓
ร.๓

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาล

บทคัดย่อ

ของ

เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2546

ม ๒๒๓๐๑ ร.๓

เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ. (2546). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ดร. จารุวรรณ สกุลคู. ดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์. ดร. ไพลิน นุกูลกิจ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ (1) เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล (2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน และ (4) เพื่อสร้างคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่มคือ กลุ่มอาจารย์พยาบาลที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ เป็นอาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาล 32 แห่ง จำนวน 308 คน กลุ่มที่ 2 เป็นอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยสุ่มวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง ได้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี เป็นผู้ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้

ผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเชื่อมั่น ค่าอำนาจการจำแนก และวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มี 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป เป็นการประเมินเกี่ยวกับ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง และภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน เป็นการประเมินเกี่ยวกับการเตรียมการสอน การสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ เป็นการประเมินผลงานด้านการวิจัย การผลิตผลงานวิชาการต่าง ๆ และการให้บริการวิชาการแก่สังคม องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถด้านการบริการนักศึกษา เป็นการประเมินผลงานการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา การพัฒนานักศึกษา และการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถด้าน การวัดและการประเมินผลการศึกษา เป็นการประเมินความสามารถเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการสอนของอาจาย์ องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู เป็นการประเมินเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของอาจารย์ และเมื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่า t พบว่ารายการประเมินทั้ง 6 องค์ประกอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α . 05

ผลการสร้างคู่มือ คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์ในการประเมิน (2) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน (3) เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 องค์ประกอบ (4) ขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (5) การสรุปผลการแปลผลการประเมิน (6) การให้ข้อมูลป้อนกลับกับอาจารย์ และเมื่อนำคู่มือไปตรวจสอบความเหมาะสมพบว่าคู่มือมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ โดยการทดสอบค่าที (t – test) พบว่า สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ α .05

THE CONSTRUCTION AND DEVELOPMENT OF PERFORMANCE APPRAISAL TOOLS FOR NURSE INSTRUCTORS

AN ABSTRACT

BY

BENJAWAN TIMSUWAN

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Doctor of Education degree in Higher Education

at Srinakharinwirot University

May 2003

Benjawan Timsuwan. (2003). *The Construction and Development of Performance Appraisal Tools for Nurse Instructors.* Dissertation . Ed.D (Higher Education). Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr. Jaruwan Skulkhu Dr. Suwapon Tungsomworapong Dr. Pailin Nukulkij

The purpose of this study were first to develop the instruments for evaluating the nurse instructors through the process of factor analysis second, to validate the instruments using item analysis procedures, namely; content validity, reliability, and discrimination power, third, to study a feasibility of implementing these instruments on nurse instructors appraisal, and fourth, to develop a handbook to used as an implementation guide.

The sample used in factor analysis process included 308 nurse instructors randomly selected from nursing colleges allover the country, and another group of 28 nurse instructors from Suphanburi Nursing College was used in feasibility study. Statistical procedures employed in this study were mean, standard deviation, t-test, and factor analysis.

As the results, six following factors were identified : general ability, teaching skill, knowledge, student service, measurement and evaluation skill, and pedagogic character. These instruments were then constructed based on these factors. After the validation and refinement process had been done, the handbook to accompany the instruments was also developed. On feasibility study using t-test, it was found that the instruments were highly appropriate.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาล

ของ
นางสาวเบญจวรรณ ทิมสุวรรณ
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาภรณ์ หะวานนท์)
วันที่ 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร จารุวรรณ สกุลคู)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ไพลิน นุกูลกิจ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชนี สรรเสริญ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดี และการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ได้แก่ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ อาจารย์ ดร.ไพลิน นุกูลกิจ คณะกรรมการสอบที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนี สรรเสริญ รวมทั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกท่านซึ่งมิได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ข้อชี้แนะกับผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์และผู้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณอาจารย์พยาบาลทุกท่านที่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยจากทบวงมหาวิทยาลัย ที่จัดสรรให้แก่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ชุมพล) จุฑาธุช ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ เพื่อนทุกคน ที่ได้แสดงน้ำใจและความเอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลงได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดช่วงระยะเวลาที่ศึกษาในสถาบันแห่งนี้

เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	6
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	7
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	7
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	10
	สาระสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	32
	วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	32
	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	37
	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	45
	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	53
	บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	55
	ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	59
	การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล	60
	ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	61
	คุณภาพของเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน	65
	โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล	66
	ภาระกิจของวิทยาลัยพยาบาล	70
	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล	71
	แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	73

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

	เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	78
บทที่	วิธีการดำเนินการวิจัย	
3	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	86
	ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	89
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	95
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	99
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	100
	ตอนที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างเครื่องมือ	100
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ	134
	ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน.....	142
	ตอนที่ 4 ผลการสร้างคู่มือและการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	151
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	155
	สรุปผลการวิจัย	156
	อภิปรายผล	158
	ข้อเสนอแนะ	163
	บรรณานุกรม	166
	ภาคผนวก	181
	ภาคผนวก ก คู่มือและเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	182
	ภาคผนวก ข ค่าสถิติต่าง ๆ.....	217
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	227
	ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	250
	ประวัติผู้วิจัย	253

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปสาระสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	31
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบยืนยันความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	87
3	ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	88
4	ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือและคู่มือไปใช้ในการประเมิน.....	89
5	สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	101
6	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินจากแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาลการศึกษาและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากต่างประเทศ.....	102
7	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินจากแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาลการศึกษาและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากภายในประเทศ.....	103
8	สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	106
9	สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการหรือขั้นตอนใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	106
10	สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	107
11	สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพิจารณาผลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	107
12	สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	108
13	สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับระยะเวลาและความถี่ที่ใช้ในในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	108
14	สรุปผลการสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล.....	109
15	สรุปผลการสังเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	109

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลและรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	111
17	ค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	119
18	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป.....	137
19	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน.....	138
20	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ.....	139
21	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 4 บริการและพัฒนานักศึกษา.....	140
22	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 5 การวัดและการประเมินผล.....	141
23	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู.....	141
24	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 1	143
25	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 2	144
26	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 3	146
27	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 4	147
28	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 5	148
29	ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 6	149
30	ความคิดเห็นต่อเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	150
31	ความคิดเห็นต่อระดับเกณฑ์เชิงคุณภาพ.....	150

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	ความเหมาะสมของคู่มือประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล.....	152
33	ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	153

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามแนวคิดของเฮอร์แมน (Herman).....	15
3	ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของบอร์ชและเฟนตัน (Borich & Fenton).....	16
4	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดของคาสเททเทอร์ (Castetter).....	23
5	องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเวอร์เธอร์และเดวิส (Werthers & Davis).....	24
6	ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของลัชซิเออร์ (Lussier).....	26
7	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของมอนดี นอร์และพรีโมช (Money, Noe & Premeameaux) Per.....	28
8	บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตามแนวคิดของกลูอิค(Glueck).....	56
9	โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันพระบรมราชชนก.....	67
10	โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลตามที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนดกำหนด.....	68
11	โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	69
12	ขั้นตอนในการวิจัย.....	93

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การเป็นสถาบันทางสังคมที่มีลักษณะแตกต่างกันไปตามหน้าที่ วัตถุประสงค์ ความรับผิดชอบ และเป้าหมายของการจัดตั้งองค์การ แต่สิ่งที่องค์การปรารถนาเหมือนกันคือ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ (Baron & Greenberg.1990:45) ความมีประสิทธิภาพ คือ การได้ผลผลิตตามเป้าหมายและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด (Fortunato & Waddel. 1981 : 4) และบุคลากรในองค์การคือผู้ที่ทำให้องค์การบรรลุความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรเป็นทั้งเหตุ ปัจจัย และผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 :1) นอกจากนี้ความสำคัญของบุคลากรในองค์การคือ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายมากที่สุดในการดูแล (Ashcroft. 1995 : 83) ดังนั้น บุคลากรจึงเปรียบเสมือนชีพจรของการอยู่รอดขององค์การ เพราะความสำเร็จขององค์การที่เกิดขึ้นนั้นบุคลากรเป็นผู้ทำให้เกิดขึ้น และเมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันทำงาน ความสำเร็จขององค์การจะอยู่ที่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ (Fisher & Koch. 1996 : 20 -21) การบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การได้ผลผลิตตามเกณฑ์มาตรฐาน (Standards) ที่กำหนดไว้ในผลงาน ดังนั้นถ้าองค์การหรือหน่วยงานใดต้องการเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด องค์การนั้นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดี (สมาน รังสิโยกฤษฎ์. 2541 : 1) ; (Cook. 1995 : 13 - 15)

"การบริหารงานบุคคล" หรือ "การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์" เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะใช้คนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายเฉพาะของบุคคล (Invancevich. 1998 : 708) ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Stahl. 1971 : 88)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญเท่าๆกับการศึกษาและการฝึกอบรม (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2543 : 67) เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานอาชีพใดก็ตาม (Castetter.1992 : 256) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์การนั้นๆ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ แต่ถ้าฝ่ายบริหารขององค์การละเลย ไม่ให้ความสำคัญกับระบบที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือบางองค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติที่ดีมีประสิทธิภาพ แต่ฝ่ายบริหารมิได้นำมาเป็นเครื่องมือในการบริหาร กลับมองว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นงานเอกสาร ชิ้นหนึ่งที่ต้องทำขึ้นเท่านั้น

ก็จะส่งผลให้องค์การนั้นขาดประสิทธิภาพ และไม่บรรลุผลตามที่ต้องการ (จิราภรณ์ เหลืองบริสุทธิ์. 2542 : 22)

สำหรับประเทศไทย การบริหารจัดการให้ความสำคัญกับความสามารถส่วนบุคคลมากกว่าการสร้างระบบบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้องค์การของไทยไม่มีการประเมินผลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (เจริญพงษ์ วิญญูนุรักษ์. 2542 : 44) ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 79 ได้กำหนดให้ "ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา" (ราชกิจจานุเบกษา. 2535) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกลไกสำคัญที่จะเป็นหลักประกันความโปร่งใส ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน (เทียนฉาย กีระนันทน์. 2542 : 65) เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 164) ช่วยกระตุ้นและเป็นแนวทางในการพัฒนาคน เมื่อมีการประเมินผลและลงรายงานอย่างถูกต้องและสื่อความให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ ให้กำลังใจและส่งเสริมให้แก้ไขปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น จะเกิดประโยชน์กับองค์การ (เพ็ญศรี วายวานนท์. 2537 : 128) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังได้ออกหนังสือเวียนที่ นร. 0708.1/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538 โดยระบุว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (บรรยาย สายยศ. 2539 : 37) และให้หน่วยงานของรัฐต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานโดยใช้ระบบเปิด (สถาบันพระบรมราชชนก. 2541 : 5) ; (สมศักดิ์ วิศวแสวงสุข. 2542 : 6) ; (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2540 : 1 – 2) และให้มีการประเมินอย่างน้อยปีละครั้ง การประเมินต้องมีหลักการ คือ (1) การประเมินเน้นการพัฒนาสร้างสรรค์ (2) การประเมินต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (3) กลไกการประเมินควรเป็นองค์คณะบุคคล โดยเฉพาะบางตำแหน่งจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก การกำหนดองค์ประกอบและเกณฑ์การประเมินจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย (4) ต้องระบุให้ชัดเจนว่าจะนำผลการประเมินไปพิจารณาในเรื่องใดบ้าง (ส่วนวางแผนมหภาค สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา. 2541 : 8-9)

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมุ่งเน้นเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการ ผลการประเมินที่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์อื่นมีน้อยมาก (สุบิน ภูมิรินทร์. 2532 : บทคัดย่อ) ทำให้เกิดจุดอ่อนในการประเมิน เพราะมักใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงาน แทนที่จะใช้เพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและหาแนวทางแก้ไข (ไพโรจน์ สิตปรีชา. 2542 : 162) นอกจากนี้ยังใช้วิธีลับในการประเมิน โดยอ้างว่าเพื่อป้องกันการร้องเรียน หรือทำให้เกิดการแตกแยกในหมู่ข้าราชการ (สุนทร แก้วเกิด. 2529 : 29) ซึ่งขัดกับหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี คือ กระบวนการ

ประเมินผลจะต้องโปร่งใส เปิดเผย เป็นธรรม มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับเกณฑ์และกติกาที่ใช้ในการประเมินผลงาน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2542 : 1)

สาเหตุที่การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยราชการไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องมาจากไม่มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Lack of standards) หรือบางแห่งมีมาตรฐานแต่มาตรฐานที่กำหนดขึ้นไม่ใช่มาตรฐานตามสภาพจริง (Unrealistic standards) บุคลากรไม่รู้ หรือไม่เข้าใจเกณฑ์มาตรฐานที่มี ไม่มีวัตถุประสงค์ของการประเมิน ใช้การเดาหรือความรู้สึกในการประเมิน มีมาตรฐานแต่มาตรฐานที่กำหนดขึ้นไม่ใช่มาตรฐานตามสภาพจริง (Unrealistic standards) วิธีการวัดผลการปฏิบัติงานไม่ดี (Poor measures of performance) เนื่องจากไม่ได้บอกมาตรฐานและวิธีการประเมินมีความผิดพลาดของผู้ประเมิน (Rater error) อันเกิดจากผู้ประเมินมีอคติการให้ข้อมูลป้อนกลับบุคลากรไม่ดี (Poor feedback to employee) บุคลากรไม่รู้หรือไม่เข้าใจเกณฑ์มาตรฐาน การสื่อสารที่เป็นลบ (Negative communication) ทำให้บุคลากรไม่เข้าใจในวิธีการ ขั้นตอนของการประเมิน (Dessler. 1997 : 344) ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานบริหารบุคคลมิได้กำหนดมาตราฐานการทำงาน หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน หรือจัดทำรายละเอียดการกำหนดหน้าที่ ทำให้ขาดมาตรฐานที่จะใช้ในการเปรียบเทียบประเมินผลงาน (สุเมธ วงค์บุญยง. 2524 : บทคัดย่อ) การกำหนดจุดประสงค์ของงานไม่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาต่อการวัดและการประเมินผลงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้หวังผลจากการประเมินอย่างจริงจัง (นิวัฒน์ วชิรวราการ. 2542 :10 -11) จึงทำให้วิธีการประเมินที่นำมาใช้ไม่มีความสมบูรณ์ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 :11)

สำหรับสถาบันการศึกษา การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบขีดความสามารถ จุดเด่น จุดอ่อน ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (Miller. 1975 : 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ยังช่วยรักษาระดับคุณภาพด้านความรู้ความสามารถทักษะการปฏิบัติ (Knowles. 1977 : 1620) โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์พยาบาลเป็น ผู้ที่ต้องมีความสามารถทั้งการเป็นครูและการเป็นพยาบาล ต้องมีความชำนาญในงานวิชาชีพทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. 2543 : 11) อาจารย์พยาบาลต้องคำนึงถึงคุณภาพและเข้าใจว่าตนเองจะต้องถูกวัดผลการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขของวิทยาลัยฯ (Suess. 1995 : 25)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากคุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์แต่ละคน (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2530 : 28) การประเมินจะสามารถตรวจสอบได้ว่า อาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสมบูรณ์และเต็มความสามารถหรือไม่เพียงใด ถ้าอาจารย์ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถย่อมมีผลต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะสอดรับกับมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในมาตรฐานที่ 2 ว่า พยาบาลต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) (Dean -Baar. 1993 : 38) เพื่อรักษาระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ กาญจนา สันติพัฒนาชัย และชุมศรี ชำนาญพูด มีความเห็น

สอดคล้องกันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ต้องกำหนดรายละเอียดการประเมินให้ชัดเจน ต้องมีเกณฑ์ และคู่มือการประเมินให้ทุกคนในองค์การได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และกระบวนการประเมิน จะช่วยลดความขัดแย้ง อาจารย์จะรู้ว่าตนเองยืนอยู่ตรงจุดไหน ควรจะพัฒนาตนเองอย่างไร (กาญจนา สันติพัฒนาชัย. 2543 : สัมภาษณ์) : (ชุมศรี ชำนาญพูด. 2543 : สัมภาษณ์) พูนศักดิ์ พุ่มวิเศษ กล่าวว่า ในอนาคตวิทยาลัยต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพราะกระทรวงสาธารณสุขต้องปฏิรูปทั้งระบบราชการและระบบสุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลต้องปรับบทบาทการปฏิบัติงานของตนเองใหม่ อาจารย์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเอาผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อประเมินแล้วผู้ประเมินต้องให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์ผู้รับการประเมิน จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เพราะเป็นการสื่อสารสองทาง ต้องวิเคราะห์ผลการประเมินให้ได้ว่า อาจารย์ที่มีจุดเด่นวิทยาลัยจะต้องให้การสนับสนุนเสริมสร้างจุดเด่น อาจารย์ที่มีจุดอ่อนจะต้องรีบพัฒนา มิฉะนั้นจะส่งผลกระทบต่องานที่ปฏิบัติ วิทยาลัยฯ จะต้องจัดแผนพัฒนาอาจารย์ในงานที่เป็นจุดอ่อน (พูนศักดิ์ พุ่มวิเศษ. 2543 : สัมภาษณ์) คมคาย กิจวัฒนชัย. กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานให้สำเร็จ พร้อมที่จะทำงานต่อไปให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในส่วนตนและส่วนของวิทยาลัย ต้องทำให้เป็นระบบที่เปิดเผยมากที่สุด (คมคาย กิจวัฒนชัย 2543 : สัมภาษณ์) ซึ่ง เด (Day) ได้อ้างถึงการสำรวจผลการประเมินอาจารย์ 109 วิทยาลัยพบว่า อาจารย์ได้พัฒนาพฤติกรรมการสอนภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 49 และร้อยละ 69 เห็นว่าการประเมินอาจารย์นั้นเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ (Day. 1999 : 93) และวิธีที่จะพัฒนาอาจารย์ได้อย่างเป็นระบบ เหมาะสมและต่อเนื่องได้ คือการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถของอาจารย์และช่วยพัฒนาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับอาจารย์ (พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง. 2535 : 16) นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์มากขึ้น ต่อเมื่อมีการดำเนินงานอย่างมีระบบมีกฎเกณฑ์ จึงจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์การ (Fisher, Schoenfeldt & Show. 1996 : 348) ; (Hunt. 1989 : 116)

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรเป็นในรูปของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจจะมาจากการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งก็ได้ และมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน (Herman. 1973 : 26) ผู้ประเมินควรประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับต้น เพื่อนร่วมงาน การประเมินตนเองและการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา (Cascio. 1988 : 229 - 232) การประเมินจากหลายแหล่ง จะทำให้ความน่าเชื่อถือในการประเมินเพิ่มขึ้น ความแตกต่างของแหล่งประเมินจะทำให้เห็นมุมมองที่ต่างกันในการประเมิน (Latham&Wexley.

1981 : 607) และยังช่วยขจัดความลำเอียง

ชไวเรียน (Schwirian. 1978 : 347-351) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลว่า อาจารย์พยาบาลต้องทำหน้าที่เป็นทั้งอาจารย์และเป็นพยาบาล การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานสามารถประเมินได้อย่างชัดเจน การประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ถ้าดำเนินการตามหลักการของการประเมิน จะทำให้เกิดผลดี ลาธัมและเวกซ์ลีย์ (Latham & Wexley. 1981 : 608) กล่าวว่าการประเมินที่ดีจะต้องประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผู้ประเมินต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน มีโอกาสได้สังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานในขณะสังเกตได้ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีเครื่องมือการประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน มีกระบวนการประเมินผลที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน คาสแททเทอร์ (Castetter. 1992 : 278) กล่าวว่าการประเมินอาจารย์สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การพิจารณาจากความก้าวหน้าของผู้เรียน คุณภาพการสอนของครู เทคนิควิธีการสอน การใช้อุปกรณ์การสอน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ควรมีหลายแบบ เช่น แบบการสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบการบันทึกรายงานส่วนบุคคล เป็นต้น

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเลือกเครื่องมือที่ใช้ประเมินให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าต้องการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใด (Mondy, Noe & Premeaux. 1999 : 346) ซึ่งในปัจจุบันวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วมีผลทำให้เกิดความสลับซับซ้อนในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงต้องหาวิธีการที่จะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น (สำราญ มีแจ้ง. 2539 : 13) การเลือกวิธีการประเมินแบบใดจะต้องสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิธีการประเมิน และต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับงานที่จะประเมินให้มากที่สุด (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2542 : 54) เพราะถ้าแบบประเมินไม่เหมาะสมผลที่ตามมาคือ ไม่สามารถวัดได้ในสาระสำคัญของงาน และถ้าเครื่องมือนั้นให้น้ำหนักการประเมินเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งมากเกินควร หรือรวมเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ได้ข้อมูลไม่ตรงกับสิ่งที่จะวัด เนื่องจากคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินในแบบประเมินไม่สะท้อนลักษณะงานที่แท้จริง ไม่สัมพันธ์กับงานที่ทำ บางหัวข้อไม่ชัดเจนเป็นนามธรรม มุ่งเน้นการประเมินพฤติกรรมของคนมากกว่าผลของงาน ถึงแม้ว่าจะมีหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่ เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน แต่ไม่มีความชัดเจนในการวัดอธิบายเพียงภาพรวมว่าการทำงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ แต่ไม่มีหลักฐานตัวชี้วัดใดที่แสดงว่าสูงกว่ามาตรฐานนั้นคืออะไรบ้าง ยังคงใช้ความรู้สึกของประเมินเป็นหลัก เป็นการเปิดโอกาสให้ใช้ดุลยพินิจมากเกินไป (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2545 : 22-31)

ในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพในการวัด คือมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงของการวัดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวัดเป็นสำคัญ และเครื่องมือควรเป็นที่เห็นพ้องต้องกันของอาจารย์ก่อนที่จะดำเนินการวัดและประเมิน การผ่านกระบวนการเห็นพ้องต้องกัน จะเป็นการจูงใจและช่วยให้การประเมินในขั้นสุดท้ายได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ผุสดี รุมาคม. 2542 : 137 – 138) เพราะเป็นกระบวนการสองทาง (Tow way process) ซึ่งจะให้ผลมากกว่าการเป็นกระบวนการทางเดียว (One way process) ที่ออกมาจากผู้บริหาร และการวัดที่เริ่มต้นจากการเขียนพฤติกรรมที่ชัดเจนยังไม่เพียงพอที่จะบอกความเที่ยงตรงได้ในตัวเอง แต่การใช้วิธีศึกษาจากแหล่งข้อมูลร่วมด้วยจะช่วยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น (McDowell & Newell. 1987 : 14) นอกจากนี้การวัดที่ใช้เครื่องมือซึ่งพัฒนาด้วยเทคนิคและสถิติชั้นสูงจะช่วยให้มีความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ เป็นการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดจากการใช้เครื่องมือที่สร้างมาจากทฤษฎีเพียงอย่างเดียว นั่นคือควรใช้ทั้งสองวิธีร่วมกันในการสร้างเครื่องมือที่สามารถวัดได้เที่ยงตรง และปรับคุณภาพให้ดีขึ้น (Carmines & Zeller. 1979 : 17) การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลปัจจุบัน ยึดหลักการประเมินตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แบบประเมินที่ใช้ในปัจจุบันจะมีปัจจัยที่ให้ประเมิน เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน การนำผลงานไปใช้ พร้อมคำอธิบายสั้นๆ และมีช่องให้กรอกคะแนน (ชำนาญ พิมลรัตน์. 2542 : 8) ซึ่งเป็นแบบประเมินที่กว้าง ไม่ครอบคลุมภาระงานหลักที่จะประเมิน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2542 : 3 - 4) ได้กล่าวถึงปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เกิดจากการไม่มีเครื่องมือที่มีคุณภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นการประเมินที่ขาดความน่าเชื่อถือและขาดความเที่ยงตรง หรือมีเครื่องมือแต่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการขององค์การ

ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีเครื่องมือวัดที่ตรงกับวัตถุประสงค์และมีความถูกต้องแม่นยำ เที่ยงตรง วัดได้ครอบคลุมในภาระกิจของอาจารย์พยาบาลในแต่ละด้าน และสามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จึงสนใจที่จะสร้างและพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1 เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

3 เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน

4 เพื่อสร้างคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เครื่องมือที่สร้างและพัฒนาขึ้น สามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลที่ช่วยให้ผู้บริหารใช้กำหนดนโยบาย วางแผนในการบริหารงานบุคคล และพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์พยาบาล จากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 32 แห่ง จำนวน 1,579 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล 32 แห่ง จำนวน 1,579 คน โดยการแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจิ และมอร์แกน (Krejcir and Morgan. 1970 : 607-610) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 308 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจำนวนอาจารย์ของแต่ละวิทยาลัยทั้ง 32 แห่ง และกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาล ในระดับประกาศนียบัตรการพยาบาลและผดุงครรภ์อนามัย หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาพยาบาลพยาบาล ต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์พยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี โดยวิทยาลัยฯ แต่ละแห่งจะคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้

2. กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือและคู่มือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสุ่มวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของผู้ที่ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเท่าใด

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดความ

ต้องการที่จะนำผลการประเมินไปใช้ในการให้ข้อมูลป้อนกลับด้าน จุดอ่อน จุดแข็ง ให้อาจารย์ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาอาจารย์ จัดการอบรม และวินิจฉัยผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้ดีขึ้น

3. เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน มายถึง หมายถึงเอกสารที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ว่าได้กระทำอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง ทำได้มากน้อยเท่าใดและดีเพียงใด ในเอกสารจะกำหนดรายการที่ต้องการจะประเมิน

4. อาจารย์พยาบาล หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งวิทยาจารย์ หรือพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และจบการศึกษาหลักสูตรพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรการพยาบาลและการผดุงครรภ์ หรือหลักสูตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี หรือหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เป็นการศึกษาขั้นต่ำ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล หมายถึงการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

6. วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง สถานศึกษาที่สอนนักศึกษาหลักสูตรวิชาชีพการพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดโดยสรุปจากนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักการศึกษาและพยาบาลทั้งของไทยและต่างประเทศ ได้แก่ มัมฟอร์ด (Mumford.1986) เฮอร์แมน (Herman.1973) บอรีช และเฟนตัน (Borich & Fenton.1977) บอลตัน (Bolton.1980) ฮอลลีย์ และเจนนิง (Holley & Jenning.1983) แฮริส (Harris.1986) คอนลีย์ (Conley.1987) บอลลิงตันฮอบกินและเวส (Bollington, Hopkins &West.1993l) สตรองและเฮลม์ (Strong & Helm.1991) อิวานเซวิช (Ivancevich. 1992) คาสแททเทอร์ (Castetter.1992) เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther & Davis. 1993) ลัซซิเออร์ (Lussier.1994) เดสเลอร์ (Dessler.1997) มอนดี นอและพรีโมซ์ (Mondy, Nor & Premeaux.1999) สมพงษ์ เกษมสิน (2516) อุทัย หิรัญโต (2531) ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2531) สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541) พนัส หันนาคินทร์ (2542)

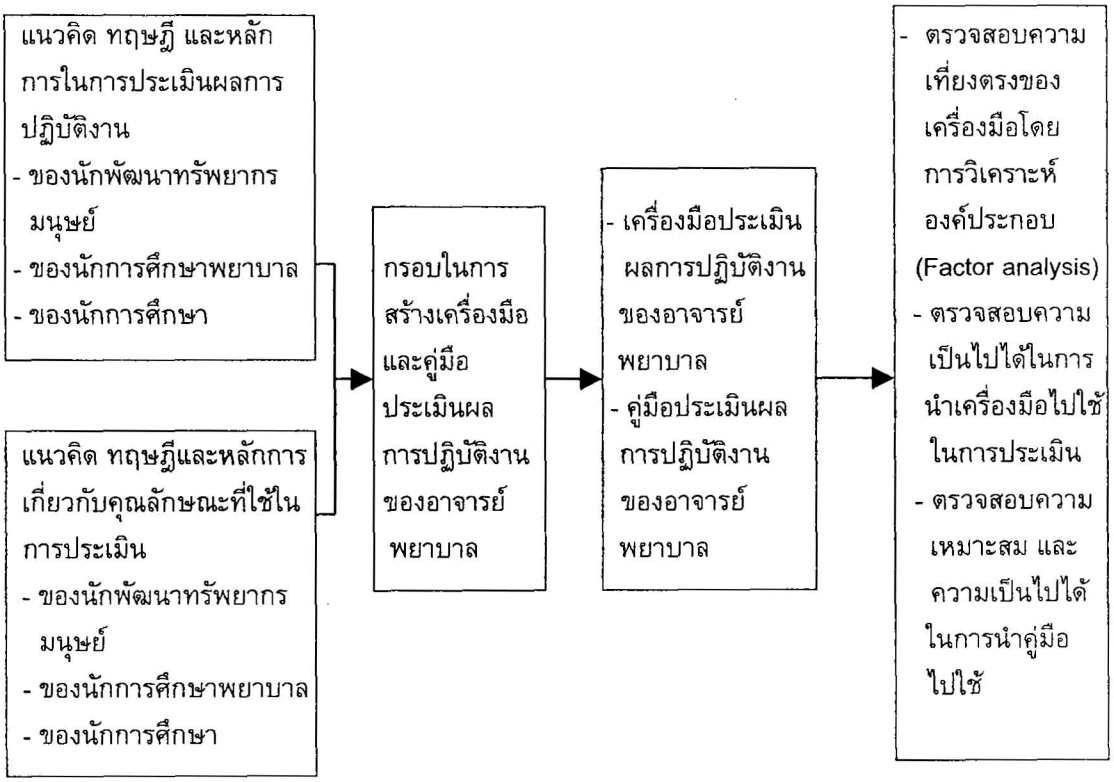
จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้กรอบในการสร้างเครื่องมือ และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับ

1. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน จากแนวคิดของ เดล (Dale.1962) กิ๊ปสันและฮั้นท์ (Gibson & Hunt. 1965) ชไวเรียน (Schwirian. 1978) สมิท (Smith. 1983) เดวิสและคณะ (Davis el al. 1984) มอร์แกนและน็อค (Morgan & Knox. 1987) กิลลีส์ (Gilles. 1994) วิสเวสวาแรน วันส์ และเชอร์มิดซ์ (Viswesvaran, Ones &Scmidt.1995) บอริสและเฟนตัน (Borich & Fentor. 1997) บีเนอส์และลีวียอฟ (Benors & Leviyof. 1997) และนำคุณลักษณะที่ได้มากำหนดเป็นคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในการสร้างเครื่องมือครั้งนี้สร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2. สาระสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2.1 วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2.2 คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2.4 กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2.5 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2.6 ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2.7 การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2.8 ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3. การบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล

4. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล

5. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์

6. เกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร คำว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ในภาษาอังกฤษมีคำที่เรียกใช้แตกต่างกัน ได้แก่ Performance review, Employee appraisal, Performance evaluation, Employee evaluation, Merit evaluation, Personnel evaluation (Carrell, Kuzmits & Elbert. 1992 : 232) Performance assessment, Individual assessment, Job appraisal, (Torrington & Hall. 1987 : 403) Personnel appraisal, Potential rating, Progress report, Service rating, Fitness report, Performance appraisal คำต่างๆ เหล่านี้มีความหมายคล้ายคลึงกัน แต่ในปัจจุบันคำที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้มากคือ "Performance appraisal" ซึ่งตรงกับภาษาไทยว่า "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" (ธนชัย ยมจินดา. 2540 : 213 - 214) สำหรับ

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานนักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เดวิส (Davis. 1967 : 182) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การเปรียบเทียบผลงานของบุคลากรที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยมีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บีช (Beach. 1980 : 290) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินอย่างเป็นระบบของบุคคลแต่ละคนโดยมองที่ผลของการทำงาน และศักยภาพในการทำงาน

ชรูเดน และ ชีแมน (Chruden & Sheman. 1981 : 247) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

เวอร์เธอร์และเดวิส (Werther & Davis. 1996 : 341) มอนดี นอ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe & Premeaux. 1999 : 334) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

คาสซิโอ (Cascio. 1998 : 58) กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระบบที่อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทั้งจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน และข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล การศึกษาวิจัยด้านการบริหารบุคคล ใช้คาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในอนาคต และใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลกร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 210) และอุทัย หิรัญโต (2531 : 140) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ใช้ประเมินค่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกเอาไว้ หรือสังเกต วินิจฉัย ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังที่ สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ (2529 : 115) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนว่ามีความสามารถ หรือมีส่วนช่วยทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดในช่วงเวลาหนึ่ง แต่กวี วงศ์พุฒ (2535 : 31) ได้ให้ความหมายที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น โดยให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการติดตามวิเคราะห์หาอุปสงค์ในการปฏิบัติงานจริงๆ ว่า เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ส่วน พะยอม วงศ์สารศรี (2541 : 188) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการตัดสินใจ การวินิจฉัยและการตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์โดยอาศัยความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรืออคติ

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของ การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ไว้ดังนี้

เฮอร์แมน (Herman. 1973 : 25) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่า หมายถึง ระบบที่สถาบันสร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่าจะประเมินผลในเรื่องใด ประเมินเนื้อหาอะไร ใครเป็นผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผล จะเริ่มประเมินผลเมื่อใดจึงจะได้ข้อมูลถูกต้อง ชัดเจน และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เลวิส (Lavis. 1973) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจัดขึ้นเพื่อเป็นการตรวจสอบผลงานของอาจารย์ เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์เป็นไปในลักษณะใด มีคุณภาพเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีคุณภาพมากขึ้น

แฮริส (Haris. 1986 : 150) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่า เป็นกระบวนการที่สถาบันจัดขึ้นเพื่อแสวงหาดัชนีบ่งชี้ภาระกิจ หน้าที่ของอาจารย์ที่ชัดเจน และสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับของ เวสและบอลลิงตัน (West & Bollington. 1990 : 116) ที่กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่า เป็นการประเมินผลงานของอาจารย์ในสถาบันเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทักษะต่างๆของอาจารย์แต่ละคนให้เพิ่มมากขึ้น และสามารถใช้ทักษะนั้นปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับนักวิชาการพยาบาลได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สวันเบอร์ก (Swansburg. 1996 : 627 - 628) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล หมายถึง กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดผลงานที่ดี มีคุณภาพ และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ทอมมีย์ (Tomey. 1996 : 382) กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นการให้คุณค่าของผลงานของบุคคลที่ปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นอย่างชัดเจน

ดักลาส (Douglass. 1996 : 261) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลว่า หมายถึง วิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกำหนดมาตรฐานงาน วัตถุประสงค์ในการประเมิน รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้ประเมิน แก่ผู้รับการประเมิน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล หมายถึง การประเมินค่าการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยพิจารณาผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาจุดเด่น จุดด้อยของอาจารย์พยาบาลแต่ละคนในการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์พยาบาล

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เฮอร์แมน (Herman. 1973 : 201 - 203) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยนำเสนอองค์ประกอบต่างๆ ของระบบไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านข้อมูลข่าวสารในปัจจัยนำเข้า (Information input component) ซึ่งเป็นข้อมูล ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มบุคลากรเป็นผู้พิจารณาว่าข้อมูลใดจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลดังกล่าวประกอบด้วย

1.1 จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ที่สามารถตรวจสอบได้ว่าผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มีลักษณะเช่นไร

1.2 การพรรณางาน (Job description) เป็นการกล่าวถึงภาระกิจต่างๆ ของอาจารย์แต่ละคนที่จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ

1.3 มาตรฐานของงาน (Job standard) เป็นการกล่าวถึงระบบมาตรฐานของงานในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน

1.4 ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 เกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการตัดสินการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามการพรรณางานและมาตรฐานของงาน

1.6 ขั้นตอนและเทคนิคต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

2. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Information analysis component) เมื่อได้ข้อมูลต่างๆ ที่ต้องการสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ต้องนำมาวิเคราะห์ว่าข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นเหมาะสมหรือไม่ ครอบคลุมเนื้อหาสาระของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มากน้อยเพียงใด โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารระดับต่างๆ และอาจารย์ผู้รับการประเมินจะต้องเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้

3.องค์ประกอบด้านการตัดสินใจสั่งการ (Decision making component) โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการประเมินผล ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการจัดการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน เทคนิควิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนทุกขั้นตอน

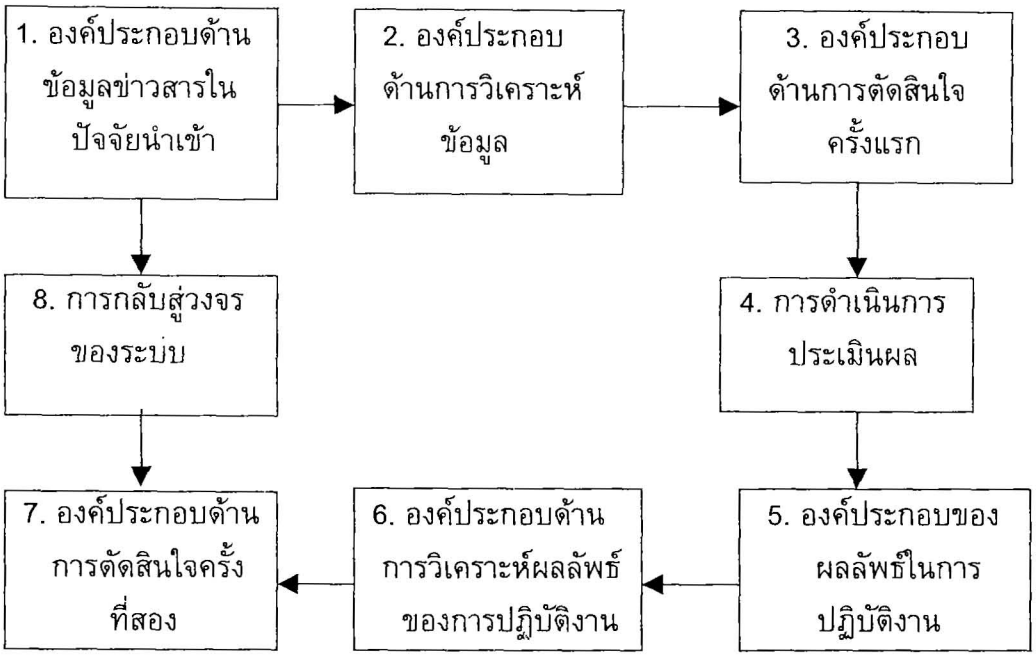
4. องค์ประกอบด้านการดำเนินการประเมินผล (Implementation component) เป็นขั้นตอนของการดำเนินการประเมินผล โดยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามระยะเวลา วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ตามที่กำหนดไว้

5. องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Performance output component) เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งแรกเสร็จแล้ว จะทราบถึงผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่ามีลักษณะเช่นไร ทั้งในด้านคุณภาพและในด้านปริมาณในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งผลจะออกมาในรูปของคะแนน

6. องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (Output analysis component) เป็นการวิเคราะห์ถึงผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่าสอดคล้องกับภาระกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่ได้รับมอบหมายไว้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากการพรรณนางาน และจากเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของอาจารย์

7. องค์ประกอบด้านการตัดสินใจครั้งที่สอง (Second decision making component) เป็นการตัดสินใจสั่งการ โดยกลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามที่ได้ผลจากการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เมื่อทราบข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนในการปฏิบัติงานก็จะสามารถหาวิธีการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยวางแผนร่วมกันระหว่างอาจารย์ผู้รับการประเมินและผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การกลับสู่วงจรของระบบ (Recycling) เป็นการกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การให้ข้อมูลในด้านปัจจัยนำเข้า เพื่อที่จะนำไปพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รายละเอียดดังกล่าวดังแสดงในภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามแนวคิดของเฮอร์แมน (Herman)

ที่มา : Herman, Jerry J. (1973). *Developing on Effective School Staff Evaluation Program.* p. 201. New York : Parket Publishing.

บอริช และเฟนตัน (Borich & Fenton 1977 : 208 - 210) ได้เสนอรูปแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลให้ชัดเจน กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตัวบ่งชี้ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้วัดตัวบ่งชี้ต่างๆ ที่มีประสิทธิผล

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการรวบรวมแหล่งข้อมูลที่จะทำการประเมินผล ออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การให้การอบรมแก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ

ขั้นตอนที่ 3 การนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ประเมินนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์

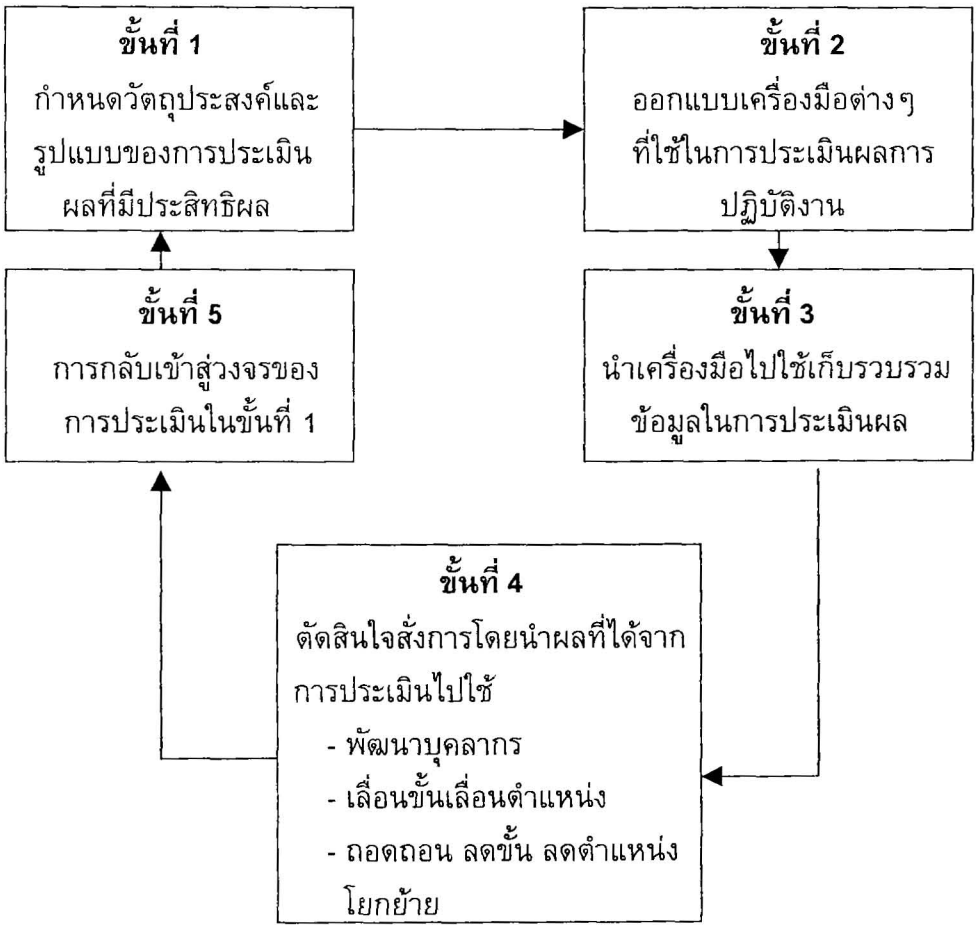
ขั้นตอนที่ 4 การตัดสินใจสั่งการ เป็นการนำผลการประเมินผลไปใช้หลังจากที่ทำการประเมินผลเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินทำการตัดสินใจสั่งการ โดยมีวิธีการดังนี้ คือ

1. จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านที่เป็นจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น

2. ให้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3. พิจารณาถอดถอนจากตำแหน่ง หรือลดขั้น ลดตำแหน่ง โยกย้าย

ขั้นตอนที่ 5 การกลับเข้าสู่วงจรของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในขั้นที่ 1 ใหม่ ดังแสดงในภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของบอริช และเฟนตัน (Borich & Fenton)

ที่มา : Borich, Gary D. & Fenton, Kathleen S. (1977). *Appraisal of Teaching Concepts and Process.* p. 209. California : Addison – Wesley.

บอลตัน (Bolton. 1980 : 162) ได้รวบรวมองค์ประกอบต่างๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ สรุปได้ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นวงจรที่ต่อเนื่องกัน และต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงปีการศึกษา และต่อเนื่องทุกปี

2. มีลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (output) ซึ่งถือว่าเป็นระบบที่ใช้กันโดยทั่วๆ ไป และทุกสถาบันที่ทำการประเมินผลอย่างเป็นระบบนั้นจะใช้องค์ประกอบของระบบใน 3 ส่วนนี้

3. มีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการและผลผลิต ซึ่งมีความสอดคล้องกันอย่างมาก ถ้าผลผลิตออกมาสูงก็ย่อมต้องขึ้นอยู่กับกระบวนการสูงด้วย คือ จะต้องเอื้อต่อกันและกัน

4. ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จะต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาอาจารย์ และพัฒนาองค์การไปพร้อมๆ กัน

5. จำเป็นต้องมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ หรือตามที่ตั้งไว้

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถประเมินโดยผู้บริหาร หรือในรูปของคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น รวมทั้งการตัดสินใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ซึ่งมีรูปแบบต่างๆ กัน เช่น ตัดสินโดยคณะกรรมการหรือโดยผู้บริหารเท่านั้น

7. การประเมินผลควรจะให้อาจารย์เป็นผู้ประเมินผลตนเองด้วย เพราะถือว่า ไม่มีใครจะทราบถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงานนอกจากตนเองเท่านั้นที่ทราบดีที่สุด แต่อาจไม่ยอมรับในบางประเด็น ซึ่งเป็นข้อบกพร่องของตนเองได้

8. ต้องมีการพรรณางาน (Job description) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Job standard) และเกณฑ์การตัดสินในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

9. ต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้กับอาจารย์ผู้รับการประเมินได้รับทราบผลหลังจากที่ทำการประเมินผลแล้ว โดยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่ออาจารย์จะได้นำไปพิจารณาได้อย่างถูกต้อง

ฮอลลีย์ และเจนนิงส์ (Holley & Jennings. 1983 : 91) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการ คือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ของระบบการประเมินที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การออกแบบระบบการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินผล บางหน่วยงานประเมินบนพื้นฐานของพฤติกรรมที่แสดงออก ประเมินผลผลิตที่ได้ พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นการประเมินผลผลิตที่ได้

3. เทคนิควิธีการที่ใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีอยู่หลายวิธีการ เช่น การใช้แบบประเมิน

มาตราส่วนประมาณค่า การเขียนเป็นรายงาน การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน การวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การประเมินโดยเน้นวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

4. การเลือกผู้ประเมิน ต้องมีความเหมาะสมและสามารถประเมินได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงของผู้รับประเมินมากที่สุด ในการประเมินโดยทั่วๆ ไปจะให้ผู้รับการประเมินประเมิน ตนเอง (Self appraisal) ด้วย

5. จำนวนครั้งที่ประเมิน ให้พิจารณาความเหมาะสมว่าจะประเมินกี่ครั้ง ในรอบ 1ปี เพื่อให้การประเมินนั้นเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

6. ควบคุมให้ระบบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการที่สำคัญ คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้ที่ดูแลรับผิดชอบระบบ ต่อผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงผลของการใช้ระบบ ความเป็นไปของระบบ การดำเนินงานของระบบว่ามีข้อบกพร่อง จุดอ่อน ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านใด จะได้รีบแก้ไขให้เร็วที่สุด ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการประเมินผล คือ การควบคุมระบบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างแท้จริง

แฮริส (Harris. 1986 : 22 - 27) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ 8 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดเกณฑ์ที่จะใช้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ จะต้องทำความเข้าใจกับพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ต้องกำหนดว่าจะเลือกประเมินพฤติกรรมอะไรบ้าง กำหนดความหมายในสิ่งที่จะประเมินที่เป็นความสามารถโดยทั่วๆ ไป และความสามารถเฉพาะ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินต้องเลือกว่าจะใช้แบบใด ต้องสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเรื่องที่จะประเมิน ต้องมีการทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ และจัดอบรมผู้ใช้เครื่องมือ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ต้องมีการวางแผนการเก็บข้อมูลให้เหมาะสมกับชนิดของเครื่องมือ ว่าเครื่องมือนั้นเป็นแบบตรวจสอบรายการ หรือแบบสังเกตในชั้นเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วต้องนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เช่นหาความถี่ ร้อยละ อัตรา หรือให้เป็นน้ำหนักคะแนน จากนั้นต้องจัดเก็บในรูปแบบต่างๆ โดยการใส่แฟ้มประจำของอาจารย์ รวบรวมสรุปผลการประเมินของอาจารย์ทุกคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับมาตรฐาน หรือบรรทัดฐาน (Norms)

6. การให้คุณค่า (Valuing) โดยการพิจารณาผลการประเมินกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

7. ตัดสินใจ โดยผู้บริหารนำข้อมูลมาพิจารณาตัดสินใจ เพื่อให้รางวัล ให้การสนับสนุนถ้าการตัดสินใจออกมาเป็นไปในทางลบ จะต้องอภิปรายเพื่อหาทางเลือกในการปฏิบัติต่อไป และต้องไม่กระทำโดยปราศจากเหตุผล

8. ลงมือปฏิบัติ

มัมฟอร์ด (Mumford. 1986 : 175) กล่าวว่า การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าต้อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ด้านใด อะไรคือวัตถุประสงค์หลัก และอะไรคือวัตถุประสงค์รอง เพื่อที่จะได้เลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อไป

2. กำหนดมาตรฐานของงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากคำบรรยายลักษณะงาน ซึ่งระบุรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของงานที่จะต้องทำรวมทั้งปริมาณและคุณภาพของงานที่ต้องการ โดยทั่วไปมาตรฐานการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กร

3. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลายวิธีการเลือกใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและองค์การเป็นสำคัญ

4. กำหนดช่วงเวลาและความถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวว่าควรทำอย่างไร แต่ระยะเวลาที่ใช้กันโดยทั่วไปคือ ปีละ 1 - 2 ครั้ง หรือครบวงจรการทำงานหนึ่งๆ (Task cycle)

5. กำหนดผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยปกติผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะเป็นผู้ประเมินผลแล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกขั้นหนึ่งพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด

6. ดำเนินการและควบคุมระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบจะต้องควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งด้านเทคนิควิธีการประเมินผล มาตรฐานการปฏิบัติงาน ช่วงความถี่ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนด และให้ผลการประเมินเชื่อถือได้

7. วิเคราะห์และการนำผลการประเมินไปใช้ ภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายบุคคล จะเก็บรวบรวมผลการประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ มาวิเคราะห์ ประมวลผลเป็นรายงานสรุปต่อผู้บริหารระดับต่างๆ โดยผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานจะนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลที่ได้จากการประเมินแต่ละครั้ง จะรวบรวมเก็บไว้เป็นหลักฐานอ้างอิงเมื่อต้องใช้ในภายหลัง และควรแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบเพื่อทำการแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

คอนลีย์ (Conley. 1987 : 76) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่มีประสิทธิผลไว้ 8 ประการดังนี้

1. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และยอมรับความเที่ยงตรงของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่จัดขึ้น

2. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และต้องเข้าใจการใช้เครื่องมือทุกประเภทที่มีอยู่ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ผู้รับการประเมินต้องทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่มีความชัดเจนและสมเหตุสมผล

4. ผู้ประเมินต้องได้รับการฝึกฝนในการทำหน้าที่ประเมิน เข้าใจระบบการประเมินอย่างถูกต้อง

5. การประเมินผลบุคลากรในระดับต่างๆ จะมีเป้าหมายในการประเมินในระดับที่แตกต่างกัน

6. การประเมินผลสามารถแยกเป็นการประเมินผลในขั้นแรกและการประเมินผลในขั้นสุดท้าย

7. วิธีการประเมินผลควรมีวิธีที่หลากหลาย

8. การประเมินผลเป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในสถาบันหรือในระดับท้องถิ่นนั้นๆ

บอลลิงตัน และคณะ (Bollington ,et al. 1990 : 256) ได้เสนอองค์ประกอบของการประเมินผลไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบปะระหว่างผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมินเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน และวิธีการต่างๆ อย่างถูกต้อง

ขั้นที่ 2 ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

ขั้นที่ 3 ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลทางเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 4 ชี้แจงผลการประเมินโดยการพบปะสนทนากันถึงสิ่งที่ผู้ประเมินได้พบเห็น เพื่อพิจารณาพร้อมกับผู้รับการประเมินว่า มีความเห็นสอดคล้องหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 ผู้ประเมินทำการประเมินผลอีกครั้งหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือประเมินผลที่กำหนดไว้เพื่อพิจารณาวิเคราะห์ว่าการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับการประเมินได้รับการพัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใดและหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขต่อไป

สตรอง และเฮลม์ (Strong & Helm. 1991 : 36 - 38) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

2. เชื่อมโยงความคาดหวังของโครงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของอาจารย์

3. คัดเลือกตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์

4. การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของอาจารย์

5. จัดทำเอกสารข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

7. จัดให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์ประกอบทั้ง 6 ประการ

เดสเลอร์ (Dessler. 1997 : 484) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะครอบคลุมใน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การให้ความหมายของงาน (Defining the job) หมายถึงการทำให้แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาได้มีข้อตกลงกับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับภาระหน้าที่และมาตรฐานของงาน

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal performance) เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของผู้ใต้บังคับบัญชากับมาตรฐานของงานที่ได้กำหนดไว้รวมถึงการกำหนดแบบฟอร์มการประเมินและการให้คะแนน

3. การจัดให้มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback sessions) ในขั้นตอนนี้จะนำผลการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชามาอภิปราย และวางแผนเพื่อพัฒนาจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด

อิวานเซวิช (Ivancevich. 1992 : 301-306) กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

2. กำหนดลักษณะงานที่จะประเมิน โดยพิจารณางานแต่ละงาน ความรับผิดชอบของบุคลากร เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อกำหนดลักษณะงานแล้วจะต้องกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกผลการปฏิบัติงาน

3. กำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านเวลาที่จะทำการประเมิน ผู้ประเมิน และระเบียบวิธีการปฏิบัติในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประเมินโดยบุคคล (Individual method) หรือวิธีการประเมินโดยบุคคลหลายกลุ่ม (Multiple person evaluation)

5. กำหนดตัวผู้ประเมิน และดำเนินการอบรมผู้ประเมิน

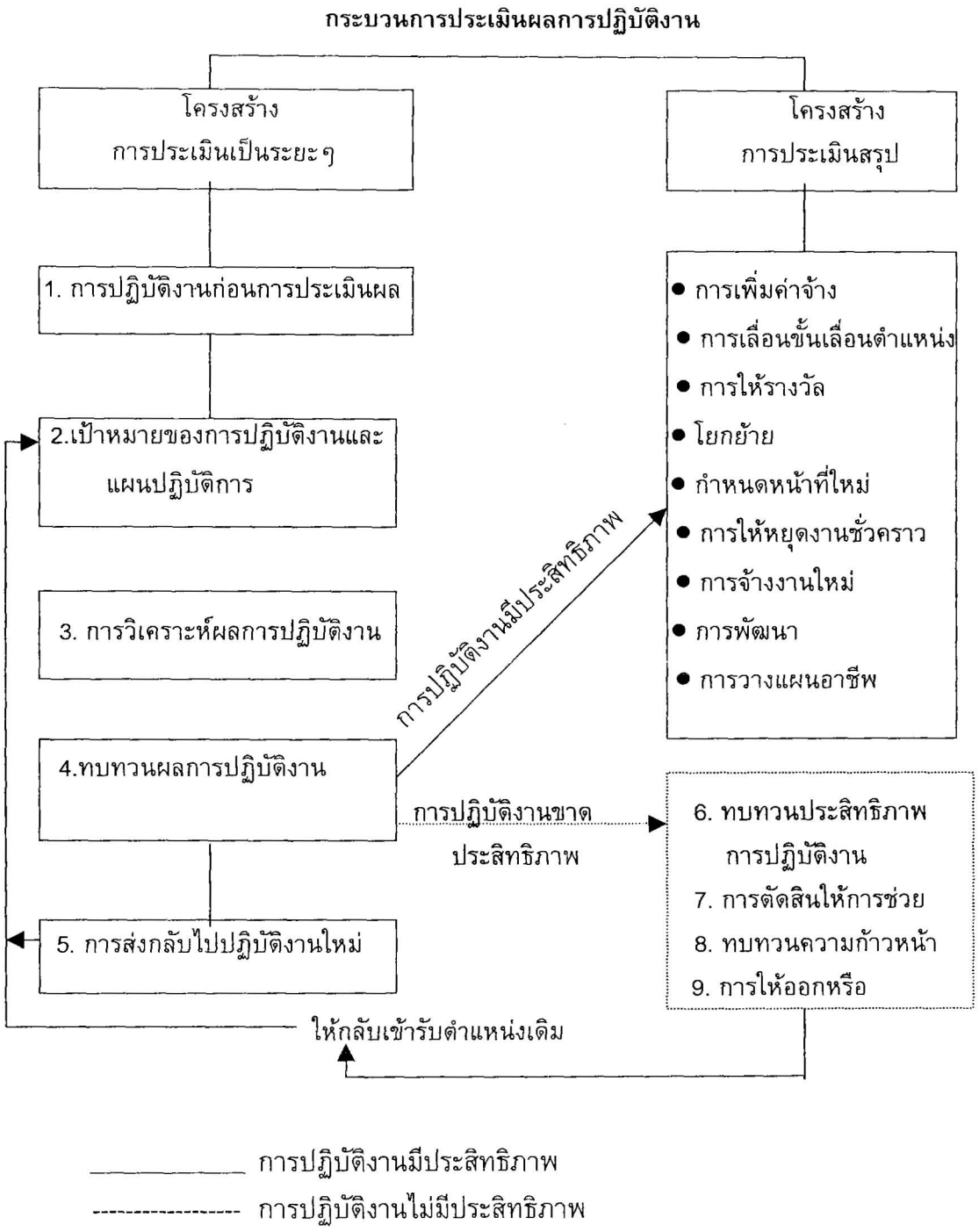
6. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. วิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้

คาสแททเทอร์ (Castetter. 1992 : 294-296) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เกี่ยวกับกระบวนการประเมินต้องจัดให้มีการประเมินเพื่อพัฒนาและการประเมินสรุป การประเมินเพื่อพัฒนา (Formative appraisal structure) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การเตรียมก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance reappraisals) เป็นขั้นตอนของการเตรียมวางรูปแบบการประเมิน ตั้งแต่การวางแผนออกแบบการประเมิน การเตรียมบุคลากรและการสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร (2) กำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และแผนการปฏิบัติการ (Performance targets action plans) และเมื่อกำหนดแผนเรียบร้อยให้

ท ๓๒๔๑๐๗ ๙๖

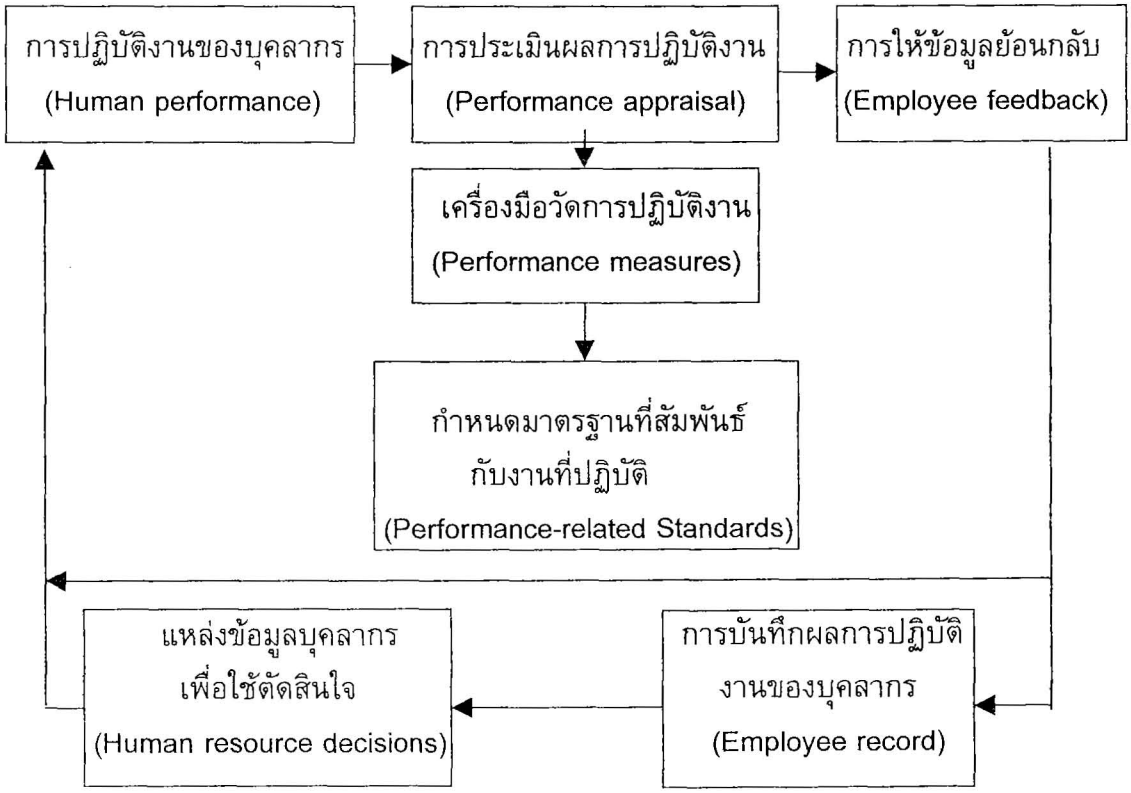
ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ตามกำหนด (3) วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (Performance analysis) และ (4) ทบทวนผลการปฏิบัติงาน (Performance review) เมื่อทบทวนผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จผลสรุปจะแบ่งบุคลากรที่รับการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ(Performance effectiveness) และกลุ่มที่ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ (Performance ineffectiveness) การสรุปประสิทธิภาพของการทำงานเป็นการประเมินผลสรุปของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Summative appraisal structure) ผู้ที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผลการประเมินจะนำไปใช้พิจารณาเกี่ยวกับ อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล การโยกย้าย การกำหนดหน้าที่ใหม่ การให้หยุดงานชั่วคราว การจ้างงานใหม่ การพัฒนาและการวางแผนอาชีพ ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ จะนำผลมาพิจารณาทบทวนประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข การให้การช่วยเหลือ การทบทวนดูความก้าวหน้าของการทำงาน และ/หรือให้ออกจากงาน หรือให้กลับเข้ารับตำแหน่งเดิม หรือให้กลับเข้าปฏิบัติงานใหม่ซึ่งเป็นขั้นที่ 5 ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกลับเข้าวงจรของการประเมินใหม่ในขั้นที่ 2 ดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 4 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามแนวคิดของ คาสแททเทอร์ (Castetter)

ที่มา : Castetter, William B. (1992). *The Personnel Function in Educational Administration.* 5th ed. p. 294. New York : Macmillan.

เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther & Davis. 1996 : 344) ได้เสนอองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีขั้นตอนคือ กำหนดมาตรฐานที่สัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติ (Performance related standards) กำหนดเครื่องมือวัด (Performance measures) ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เมื่อประเมินผลการปฏิบัติ งานแล้ว จะต้องให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรและหน่วยงานพัฒนาบุคลากร ผลสรุปของการประเมินผลที่ได้จะเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ถ้ามาตรฐานการปฏิบัติงาน และเครื่องมือไม่สัมพันธ์กับภาระงานจะส่งผลให้เกิดความลำเอียงและข้อผิดพลาดได้ ถ้าปราศจากการให้ข้อมูลป้อนกลับ พฤติกรรมการปฏิบัติของบุคลากรจะไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นจะต้องบันทึกผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และเก็บข้อมูลให้เป็นระบบข้อมูลของบุคลากร ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลต่อไปรูปแบบดังกล่าวนำเสนอเป็นขั้นตอนดังนี้



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของเวอร์เธอร์และเดวิส (Werthers & Davis)

ที่มา : Werther,Jr. William, B & Davis, Keith. (1996). *Human Resources and Personnel Management.* 4th ed. p341. New York : MeGraw – Hill.

ลัซซิเออร์ (Lussier. 1994 : 392-393) ได้กำหนดขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดภาระงานที่รับผิดชอบ (Job responsibility) โดยนำกลยุทธ์ขององค์การ วัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติการ และแผนงานขององค์การ ในแต่ละงานมากำหนดรายละเอียดของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเป็นจริง

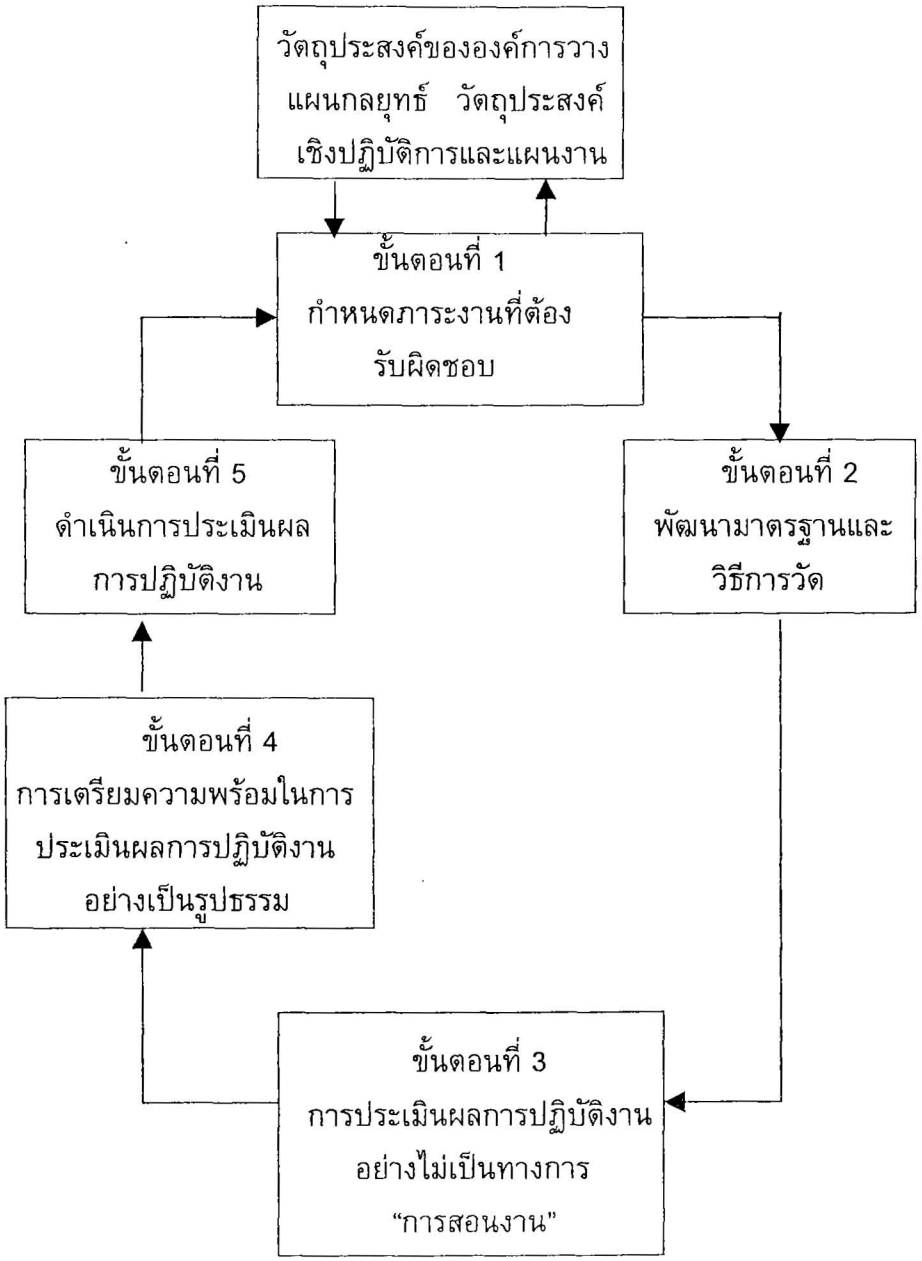
ขั้นตอนที่ 2 พัฒนามาตรฐานและวิธีการวัด (Develop standard and measurement method) เมื่อกำหนดภาระงานที่ต้องรับผิดชอบแล้ว จะต้องดำเนินการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และเครื่องมือในการวัดผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลอย่างไม่เป็นทางการ การสอนงาน (Informal performance appraisal-coaching) ผู้นิเทศงานจะต้องมีบทบาทในการสอนงานมากกว่าจะเป็นผู้ออกคำสั่ง(Dictator) อย่างในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากบุคลากรต้องการข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเมื่อผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน ต้องมีการสอนงานในจุดที่บุคลากรมีจุดอ่อน

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมความพร้อมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม (Preparing for the formal performance appraisal) ความล้มเหลวของการประเมินผลการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากความล้มเหลวในการวางแผนเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่มีการเตรียมความพร้อม การเตรียมความพร้อมในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบถึงปัญหา และหาทางหลีกเลี่ยงปัญหาเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Conduct the formal performance appraisal) เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกับมาตรฐานงานและหลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล

ขั้นตอนดังกล่าวสรุปได้ตามภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของลัซซิเออร์ (Lussier)

ที่มา : Lussier. Robert N. (1994). *Supervision A Skill Building Approach*.p393.Illinois : Richard D. Irwin.

มอนดี นอ และพรีโมซ์ (Mondy, Noe & Premeaux. 1999 : 340) กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดเป้าหมายเฉพาะของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Identify specific performance appraisal goals) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เช่น มีเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปรับอัตราค่าจ้าง เป็นต้น

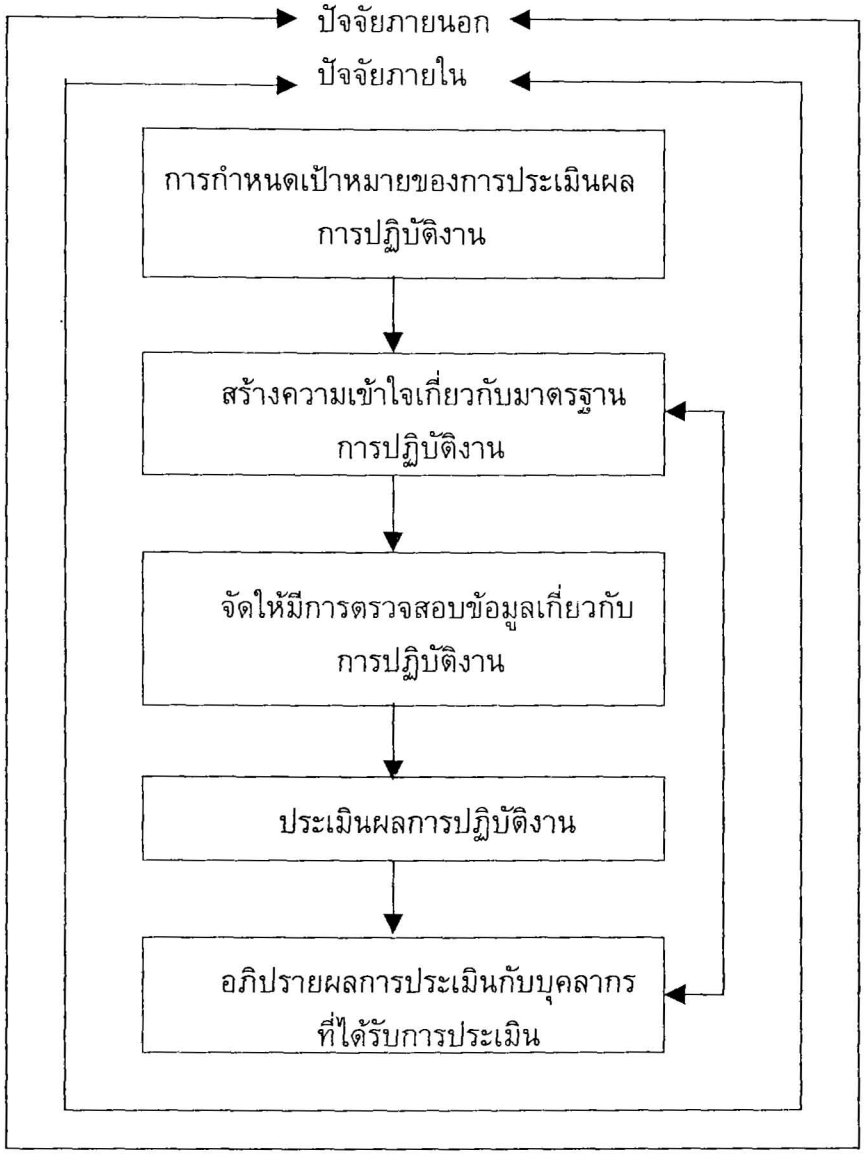
2. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์งาน (Establish/ job / expectations/Job analysis) การวิเคราะห์งาน และการกำหนดมาตรฐานของงาน จะต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน ในเรื่องของบทบาทหน้าที่ภาระงานและมาตรฐานงานที่ตนเองต้องปฏิบัติ

3. จัดให้มีการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. การอภิปรายผลการประเมินกับบุคลากรผู้รับการประเมิน (Discuss appraisal with employee) เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นไปตามข้อกำหนด (Requirement) ในภาระงานของตนเองหรือไม่

นอกจากนี้ มอนดี และนอ (Mondy & Noe) ได้กล่าวถึงอิทธิพลที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ดังนี้ (1) ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ กฎหมาย กำลังแรงงาน (Labour force) ในตลาดแรงงาน สังคม สหภาพแรงงาน ผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) เทคโนโลยีและการแข่งขัน (2) ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ภาระกิจและนโยบายขององค์การ รูปแบบการบริหารงาน วัฒนธรรมองค์การ (Mondy & Noe. 1987 : 35 - 48) ปัจจัยทั้งสองประการจะมีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น สหภาพแรงงานจะเป็นองค์กรของลูกจ้างที่ทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของตน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม (นัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2541 : 337) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว สรุปขั้นตอนได้ดังนี้



ภาพประกอบ 7 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของมอนดี นอร์และพรีโมซ์ (Mondy, Noe & Premeaux)

ที่มา : Mondy, R. Wayne & Noe, Robert M. & Premeaux, Shane R (1999). *Personnel The Management of Human Resource*. 7th ed. p 371. Boston : Allyn & Bacon.

สำหรับนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย ได้กล่าวถึงรูปแบบหรือกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 213) อุทัย หิรัญโต (2531 : 141) และสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541 : 91) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของประเทศที่พัฒนาแล้ว มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. กำหนดแบบและกำหนดลักษณะงานที่จะประเมิน เพื่อใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการสร้างแบบประเมินผลขึ้น และในแบบประเมินผลควรกำหนดลักษณะงานที่ต้องการจะประเมิน รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติและลักษณะงาน

3. กำหนดตัวผู้ประเมินและทำการอบรมผู้ทำการประเมิน

4. กำหนดวิธีประเมินผลงาน

5. วิเคราะห์ผลและการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2531 : 136) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติไว้ 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดความมุ่งหมายในการประเมิน

2. เลือกวิธีการประเมินที่ดี เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และความต้องการขององค์การ

3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4. ทำความเข้าใจกับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินถึงเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการประเมิน

5. การกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานที่บุคคลปฏิบัติ เช่น การกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลงานของอาจารย์ในระหว่างการปิดภาคการศึกษาฤดูร้อนก็จะไม่ได้ประโยชน์

6. กำหนดผู้ประเมินผล ซึ่งอาจกระทำได้ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวจนถึงการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

7. การเตรียมแบบฟอร์มที่มีรายละเอียดมากพอที่จะให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติงาน

8. จำนวนผู้ถูกประเมินตามประเภทที่จะประเมิน บนเกณฑ์ที่เหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันในกลุ่มเดียวกัน

9. การฝึกอบรมผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมิน ให้ทราบขอบเขตและวิธีการประเมิน การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของงาน การสร้างแบบฟอร์มและกำหนดคะแนน ตลอดจนการสร้างคู่มือเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 53 – 57) กล่าวว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อเป็นหลักในการเปรียบเทียบโดยเกณฑ์ดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การ

3 กำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่ประเมิน โดยผู้ทำหน้าที่ประเมินจะแบ่งเป็น 2 ระดับ ระดับแรกคือผู้ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนอีกระดับหนึ่งเป็นระดับตัดสินใจที่จะให้คุณให้โทษอันถือได้ว่าเป็นระดับสูงสุด

4. การนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการ และผลการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 270-272) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

1.การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดระยะเวลาที่จะประเมิน

2 กำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

3. กำหนดรูปแบบและลักษณะงานที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น คุณภาพของงานความสามารถในการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

4. กำหนดตัวผู้ประเมิน และการอบรมผู้ประเมิน

5 กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานการประเมินความก้าวหน้าของงาน ซึ่งวิธีการประเมินต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์

6. กำหนดให้ผู้ประเมินดำเนินการเก็บข้อมูลการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

7. นำผลที่ได้จากการประเมินมาพิจารณาเกี่ยวกับผู้ถูกประเมิน

8. ตัดสินใจเกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปใช้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปภาพรวมของแนวคิดและวิเคราะห์รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลได้ดังนี้

ตาราง 1 สาระสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ

นักวิชาการที่ศึกษา	สาระสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล*							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 มัมฟอร์ด (Mumford)	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓
2 เฮอร์แมน (Herman)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓
3 บอริชและเฟนตัน (Borich & Fenton)	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-
4 บอลตัน (Bolton)	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-
5 ฮอลลีย์และเจนนิง (Holley & Jenning)	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓
6 แฮริส (Harris)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
7 คอนลีย์ (Conley)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓
8. บอลลิงตัน ฮอบคินส์ และเวส (Bollington, Hopkins & West)	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓
9 สตรองและเฮล (Strong & Helm)	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-
10 เดสเลอร์ (Dessler)	✓	-	✓	-	-	-	✓	-
11 อิวานซีวิช (Ivancevich)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
12 คาสแททเทอร์ (Castetter)	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13 เวอร์เธอร์และเดวิส (Werther & Davis)	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-
14 ลัซซิเออร์ (Lussier)	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-
15 มอนดี นอ และพรีโมซ์ (Mondy , Noe & Premeaux)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
16 สมพงษ์ เกษมสิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
17 อุทัย หิรัญโต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
18 ชูศักดิ์ เที่ยงตรง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
19 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
20 สมาน รังสิโยกฤษฎ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
20 พนัส หันนาคินทร	✓	-	-	✓	✓	-	-	-

* องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล

1. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
2. คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล
4. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล
5. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล
6. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
7. ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล
8. ช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล

สาระสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องอะไรบ้าง ผู้บริหารจะต้องระบุวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหลายองค์การไม่ประสบความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการกำหนดวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน (Mondy, Noe & Permeaux. 1999 : 199) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผู้เสนอไว้ ดังนี้

ฮอร์แมน (Herman. 1973 : 25-26) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจารย์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการสอน
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการคัดกรองอาจารย์ให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน
4. เป็นข้อมูลในการพิจารณามอบหมายงานใหม่
5. เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จ้างงานถาวร
6. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงศักยภาพของตนเองในการแสวงหาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็งของอาจารย์ และจัดอบรมประจำการ (In-service) เพื่อพัฒนาจุดอ่อน
8. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคล

ฟอร์ตูนาโต และแวดเดล (Fortunato & Waddell. 1981 : 196) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์
2. เพื่อให้แน่ใจว่างานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์
3. เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และจัดอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์
4. เพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนและการให้ออกจากงาน
5. เป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาในการให้คำชี้แนะแก่อาจารย์เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
6. เพื่อให้อาจารย์ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน

แฮรีส (Harris. 1986 : 151) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อคัดเลือกอาจารย์และเตรียมการแต่งตั้ง การตัดสินเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้ออกจากงาน และเพื่อพัฒนาอาจารย์ โดยการจัดอบรมประจำการ

เครน (Crane. 1986 : 400-401) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับอาจารย์ได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง

2. เพื่อเป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทน

4. เพื่อขจัดผู้ที่มีผลงานต่ำหรือน้อยเกินไป

5. เป็นข้อมูลในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน

6. เพื่อเป็นข้อมูลในการจ่ายค่าตอบแทน และคาดคะเนเกี่ยวกับการคัดเลือกและโยกย้ายบุคลากร

คณะกรรมการสภาโรงเรียนแห่งชาติ (The National School Boards Association - NSBA) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์ไว้ดังนี้ (Webb, Montello & Norton.1994 : 188 ; citing The National School Boards Association. 1987)

1. เพื่อให้แน่ใจว่านักศึกษาได้รับความรู้อย่างมีคุณภาพในระดับสูง

2. เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติวิชาชีพ

3. เพื่อให้เกิดการยอมรับจากภายนอก

4. เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ

5. เพื่อให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างสถาบันกับบุคลากร

6. เพื่อเป็นการเตรียมการจ้างอาจารย์ การพัฒนาและการดำรงรักษาอาจารย์ที่ดีไว้

นอกจากวัตถุประสงค์ดังกล่าวยังมีนักวิชาการที่นำเสนอวัตถุประสงค์ของการประเมินที่แตกต่างจากที่กล่าวมาแล้ว คือ (1) เพื่อให้บุคลากรได้รับการยอมรับในความสำเร็จของงาน (2) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูงขึ้น (3) เพื่อปรับปรุงการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันในวัตถุประสงค์ของงาน และองค์การ (5) เพื่อค้นหาสิ่งที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล (Tomey.1996 :832) (6) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนกำลังคนขององค์การ และการพัฒนาองค์การ (7) นำข้อมูลมาใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Cascio.1998:59)

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินไว้ดังนี้ (Mackenzie & Mackenzie. 1995 : 986 ; citing Lyons & Stenning. 1986)

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการเพิ่มค่าจ้าง เงินเดือนและโบนัส

2. เพื่อพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และพิจารณาความเหมาะสมของอาจารย์พยาบาลที่จะให้เลื่อนระดับ

3. เพื่อวินิจฉัยผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือไม่ แต่ละคนมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องพัฒนา และจะกำหนดเป้าหมายของงานในอนาคตอย่างไร

สำหรับนักวิชาการไทยได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดี ความชอบ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีการเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง โยกย้าย ปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 216) ; (สุรศักดิ์ นานานุกูล. 2527 : 117) ;(อุทัย หิรัญโต.2531 : 142) ; (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 268) ; (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 252) ; (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2542 : 13)

2. เพื่อการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุงสมรรถภาพให้ดีขึ้น เสริมทักษะที่จำเป็นต่องาน (สมพงษ์ เกษมสิน .2516 : 216) ; (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 142) ; (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 268) ; (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 252) และพัฒนาการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ (จาตุรงค์ เกียรติกำจาย. 2537 : 73)

3. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้งผลและหารือผลจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 252)

4. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจัดสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2516 : 216) ; (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 142)

5. เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหา คัดเลือกบุคลากร และเป็นแนวทางในการให้การศึกษาต่อ และฝึกอบรม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 268)

6. เพื่อสะท้อนผลการทำงานให้ลูกจ้างได้ทราบ และให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ (จตุรงค์ เกียรติกำจาย. 2537 : 74)

โจเซฟ ปุดติ (2533 : 20 - 21) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ช่วยพนักงานในการปรับปรุงการทำงานในขณะนั้น

2. กระตุ้นความสนใจในการพัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้แต่ละบุคคลที่มีความพร้อมสำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้น

3. เพื่อให้มีจำนวนบุคคลที่มีความพร้อมสำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้น

4. เป็นเครื่องมือในการเปรียบเทียบระดับผลการปฏิบัติงานกับระดับเงินเดือนที่ได้รับ

5. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกเกี่ยวกับงานหรือเรื่องที่เกี่ยวข้อง

6. เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดี
7. ส่งเสริมมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น
8. เพื่อให้พนักงานได้รู้ว่าตนเองยืนอยู่ตรงจุดไหน

เสนาะ ติเยาว์ (2534 : 161) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา แต่วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ (1) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมด้านค่าจ้างเงินเดือน (2) การประเมินผลงานจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักในการตัดสินใจหรือระงับข้อขัดแย้งได้ (3) เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือย้ายงาน (4) ทำให้รู้ว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน หากมีการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานด้วยกันจะสามารถตัดสินใจได้ว่าใครเป็นผู้เหมาะสม (5) เพื่อวัดค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน อันเป็นสิ่งชี้ว่าพนักงานคนนั้นควรอยู่ปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ในองค์การ (6) เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของพนักงาน ในแง่จุดเด่นจะได้ส่งเสริมให้ใช้ประโยชน์ของจุดเด่นต่อไป ในแง่ของจุดด้อยจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้น้อยลงจะได้เป็นผลดีต่อพนักงาน

เชทลี (Shetly) ได้สำรวจบริษัทอเมริกัน 12 บริษัท และบริษัทอินเดีย 9 บริษัท พบว่าวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทอเมริกัน และอินเดีย เน้นเพื่อการเพิ่มเงินเดือน การส่งเสริมความก้าวหน้าและการโยกย้าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โบลาร์ (Bolar) ที่สำรวจ 89 บริษัทในอินเดีย พบว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการตัดสินใจในการเพิ่มเงินเดือน และเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนองค์การ การจัดตำแหน่งการโยกย้าย การให้การสนับสนุน และการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร (Saiyadain. 1988 : 189 - 190 ; citing Shetly. 1970 ; Bolar. 1978)

พารีค และราโอ (Pareek & Rao) ได้ศึกษาวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การต่างๆ เพื่อประโยชน์ ดังนี้ (Saiyadain. 1988 : 190 ; citing Pareek & Rao.1981)

1. เพื่อช่วยให้บุคลากรได้รับทราบจุดอ่อนในการปฏิบัติงานและต้องการปรับปรุงให้เป็นจุดแข็งในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการป้อนกลับ และการแนะแนวจากผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ให้กับบุคลากรของตน
3. เพื่อพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และสนับสนุนความก้าวหน้า
4. เพื่อเป็นข้อมูลปัจจัยนำเข้าในการให้ค่าตอบแทนและการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน
5. เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์การและยุติธรรมในการถือปฏิบัติ
6. เป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร

จากรายงานการวิจัยทางการศึกษาในสถาบันที่ได้ปฏิรูปการศึกษาแล้ว พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ (Harris & Monk. 1992 : 151)

1. ให้แน่ใจว่าอาจารย์ทุกคนมีศักยภาพขั้นต่ำอยู่ในระดับใด

2. ปรับปรุงศักยภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์

3. พิสูจน์ผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับจะให้ปฏิบัติงานต่อ หรือให้ออกจากงาน

รูดราบาซาวา (Rudrabasavar) ได้ศึกษาเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้ (Saiyadain. 1988 : 190 - 191 ; citing Rudrabasavar. 1969)

วัตถุประสงค์	องค์การภาครัฐ ร้อยละ	องค์การเอกชน ร้อยละ
1. เพื่อการสนับสนุนและโยกย้าย	100	79
2. เพื่อการเพิ่มเงินเดือน	83	79
3. เพื่อจัดอบรมและพัฒนา	83	79
4. เพื่อให้ข้อมูลแก่บุคลากร	83	64
5. เพื่อติดตามผลการประเมิน	17	21
6. เพื่อให้ผู้บริหารรู้เรื่องเกี่ยวกับบุคลากร	83	17
7. เป็นข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลากร	-	50

ฟอมบรัน และลอด (Fombrun & Laud. 1983 : 23 - 31) ได้จัดอันดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียงลำดับการนำมาใช้ในการประเมินไว้ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาความดีความชอบ ร้อยละ 91

2. เพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงาน ร้อยละ 90

3. เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 82

4. เพื่อพิจารณาการหยุดพักงาน ร้อยละ 64

5. เพื่อพิจารณาศักยภาพการทำงาน ร้อยละ 62

6. เพื่อการวางแผนจัดคนเข้าสู่ตำแหน่ง ร้อยละ 57

7. เพื่อการวางแผนอาชีพ ร้อยละ 52

8. เพื่อการโยกย้าย ร้อยละ 50

9. เพื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 38

10. เพื่อพิจารณาจ่ายโบนัส ร้อยละ 32

11. เพื่อนำมาใช้จัดโปรแกรมการอบรมและพัฒนา ร้อยละ 29

12. เพื่อการติดต่อสื่อสารภายใน ร้อยละ 25

13. เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ร้อยละ 16

14. เพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย ร้อยละ 7

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาอาจารย์พยาบาล เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น พิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับสวัสดิการของอาจารย์พยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับอาจารย์พยาบาลได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองในการพัฒนาจุดเด่นและปรับปรุงจุดด้อยของอาจารย์พยาบาล และเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงศักยภาพของตนเอง ในการแสวงหาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการสอน

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

โดยทั่วไปการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกำหนดคุณสมบัติและลักษณะงานไว้ในแบบประเมินผล เพื่อช่วยให้การประเมินผลดำเนินไปด้วยดี คุณลักษณะดังกล่าวมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังนี้

กิบสันและฮันท์ (Gibson & Hunt. 1965 : 88) กล่าวว่า อาจารย์จะปฏิบัติงานได้ผลดีและมีความสำเร็จในงานสูง ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความรู้ ได้แก่ความรู้ด้านวัฒนธรรม ความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี ความเชี่ยวชาญพิเศษในสายงานของตน ความรู้ในงานที่ตนเองปฏิบัติ และมีเทคนิคในการสอนหลากหลายรูปแบบ

2. มีทักษะ อาจารย์ต้องมีทักษะในการเขียน การพูด โดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย มีทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะในการค้นคว้าการวิจัย การหาความรู้เพิ่มเติม การแก้ไขปัญหาอย่าถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริง และที่สำคัญต้องมีความรักในวิชาชีพ

3. มีความสนใจ คือ สนใจในตัวผู้เรียน สนใจในวิชาที่สอน สนใจงานสอน สนใจชุมชนที่เป็นที่ตั้งของสถาบัน สนใจที่จะร่วมมือกับเพื่อนร่วมอาชีพในการพัฒนาวิชาชีพ

บอริชและเฟนตัน (Borich & Fenton. 1977 : 6 - 8) ได้กล่าวถึง สมรรถภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. สมรรถภาพด้านความรู้ (Knowledge competencies) จะครอบคลุมในเรื่องกระบวนการสอน และเนื้อหาสาระในวิชาที่สอน เช่น กระบวนการบริหารจัดการชั้นเรียน ความรู้ในเนื้อหาสาระที่ใช้สอน อาจารย์ที่เป็นผู้สอนที่ดีต้องใฝ่หาความรู้ในเรื่องที่สอน เนื้อหาการสอนต้องสัมพันธ์กับทฤษฎี และต้องอยู่ในระบบที่วัดได้ การวัดสมรรถภาพด้านความรู้ของอาจารย์วัดได้โดยการทดสอบ และสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานของอาจารย์ แนวคิดของบอริชและ

วัดได้โดยการทดสอบ และสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงานของอาจารย์ แนวคิดของบอริชและเฟนตันใกล้เคียงกับแนวคิดของดันดินและพรีเชียน (Dunkin & Precian. 1992 : 500 - 501) ที่กล่าวว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็น ผู้สอนดีเด่นจะต้องเป็นผู้ที่สั่งสมความรู้เกี่ยวกับการสอนให้กว้างขวาง สามารถบรรยายและจัดการเรียนการสอนได้อย่างลึกซึ้ง

2. สมรรถภาพด้านการปฏิบัติ (Performance competencies) หมายถึง พฤติกรรมด้านการสอนของอาจารย์ในชั้นเรียน

3. สมรรถภาพด้านผลการปฏิบัติงาน (Consequence competencies) หมายถึง ได้ใช้สมรรถภาพด้านความรู้และด้านการปฏิบัติเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สมรรถภาพด้านผลการปฏิบัติของอาจารย์วัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ชไวเรียน (Schwirian. 1978 : 347 – 351) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลสามารถประเมินได้ในพฤติกรรม 6 มิติ คือ

1. การวางแผนงาน และการประเมินผลการพยาบาล
2. การดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤต
3. การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ
4. การสอนและการให้ความร่วมมือ
5. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
6. การเป็นผู้นำ

เดวิส และคณะ (Davis, el al. 1984 : 46) กล่าวถึงคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (Clinical specialist) โดยจะประเมินใน 8 มิติดังนี้

1. การให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว
2. การสอนผู้ป่วยและครอบครัว
3. การบันทึกทางการพยาบาล
4. การให้คำปรึกษา และทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นได้
5. การพยาบาลผู้ร่วมวิชาชีพ และวิชาชีพอื่น
6. ภาวะผู้นำ
7. การทำวิจัย หรือมีส่วนร่วมทำวิจัย
8. มีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

กิลลีส์ (Gilles. 1994 : 429 - 432) ได้เสนอคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแพนซิลวาเนีย ไว้ 10 มิติ คือ

1. มีความรู้ในงาน (Job knowledge)
2. คุณภาพของผลงาน (Quality of work output)

3. ปริมาณงาน (Quantity of work output)

4. วางแผนและจัดอันดับงาน (Planning and organizing)

5. ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership skill)

6. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human relation skill)

7. การปรับตัวและการเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ (Adaptability and dependability)

8. ความสนใจและการจูงใจ (Interest and motivation)

9. ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication skill)

10. การใช้วัสดุอุปกรณ์ (Equipment and supplies usage)

ฮิวเบอร์ (Huber. 1996 : 90) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล จะประเมินคุณลักษณะสำคัญ 5 เรื่อง คือ (1) กระบวนการพยาบาล (2) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (3) ภาวะผู้นำ (4) การบริหารงาน (5) การพัฒนาวิชาชีพและการศึกษาต่อเนื่อง

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยยึดแบบฟอร์มและเนื้อหาในการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2530 : 87 – 90)

1. ผลงาน ได้แก่ การประเมินผลงานปัจจุบันในตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่ง โดยประเมินในด้าน

1.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติได้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีตเรียบร้อย และเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งงานนั้นมีผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

1.2 ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณมากน้อยของงานที่ทำให้สำเร็จตามมาตรฐานหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดทั้งคน เงิน และเวลา ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน สำหรับผู้ที่เป็นหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้พิจารณาดังนี้

2.1.1 ความรู้ทางวิชาการและความชำนาญในการทำงาน พิจารณาความรู้ความชำนาญในการทำงาน การปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยประหยัดทรัพยากร

2.12. การแนะนำสอนงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาว่าผู้รับการประเมินสามารถสอนแนะนำงาน ฝึกหัด และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ

โดยพิจารณาว่าผู้รับการประเมินกำหนดเป้าหมายแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ หรือสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ได้ดีและเหมาะสม สำเร็จตามแผน ปรับปรุงและพัฒนางานในความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 การปกครองบังคับบัญชา พิจารณาว่าผู้รับการประเมินสามารถ กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำเร็จได้ผลงานตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์ต่อราชการอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความศรัทธาและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วย

2.2 การรักษาวินัย หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ

2.3 ความอุตสาหะ หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตน การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงาน ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล

ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ (2535 : 271) ได้กำหนดลักษณะงานที่ควรประเมินไว้ 10 ประการ คือ คุณภาพของงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความร่วมมือและประสานงาน การปรับตัว ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ ความแข็งแรงและสุขภาพ

ทบวงมหาวิทยาลัย (2539 : 76 - 77) ได้กำหนดคุณลักษณะ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ไว้ 4 ประการคือ

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ การได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และปฏิบัติหน้าที่สอน หรือช่วยสอนประจำรายวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2. ความรู้ความสามารถ ประเมินจากความสามารถด้านการสอนและความสามารถด้านวิชาการ

2. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากงานสอน เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือการให้บริการด้านอื่น ๆ

4. คุณธรรม เช่นมีความเมตตากรุณา ยุติธรรม อดทน ตรงต่อเวลา เป็นต้น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541 : 89 - 90) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่ควรกำหนดไว้ในแบบประเมินเพื่อช่วยให้การประเมินผลดำเนินไปได้ด้วยดี มีดังนี้ (1) คุณภาพงาน (2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน (3) ความรู้ความสันทัดจัดเจนในหน้าที่การงาน (4) ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (5) ความคิดริเริ่ม (6) ความสามารถในการเรียนรู้ (7) ความสามารถในการปรับตัว

การปฏิบัติงาน (5) ความคิดริเริ่ม (6) ความสามารถในการเรียนรู้ (7) ความสามารถในการปรับตัวเอง (8) ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ (9) การให้ความร่วมมือประสานงาน (10) ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น (11) การติดต่อกับผู้อื่น (12) การตัดสินใจ (13) คุณสมบัติในการเป็นผู้นำ (14) ความแข็งแรงและสุขภาพของร่างกาย (15) ความเป็นผู้รักความก้าวหน้า (16) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (17) ความเป็นผู้รักเกียรติยศและชื่อเสียง (18) ความซื่อสัตย์สุจริต (19) บุคลิกลักษณะ (20) การแต่งกาย (21) ความประพฤติและนิสัย (22) เรื่องเกี่ยวกับครอบครัว (23) ทัศนคติต่องานและบุคคลอื่น (24) ความเข้มแข็งของจิตใจ (25) ความถนัดในการปฏิบัติงาน (26) การสังคม (27) ความรู้พิเศษอื่นๆ

สภาผู้บริหารอุตสาหกรรมแห่งชาติ (National Industrial Conference Board Management-Record) ได้ดำเนินการวิจัยจัดกลุ่มประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินบุคคลจาก 50 แบบฟอร์ม พบว่าแบบฟอร์มทั้ง 50 แบบ มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน 3 องค์ประกอบ และในแต่ละแบบฟอร์มมีจำนวนคุณลักษณะที่นำมาใช้ในการประเมินแตกต่างกันดังนี้ (เกศินี หงสนันทน์. 2530 : 48-49 ; อ้างอิงจาก Dale. 1962. *Personnel Management and Industrial Relation*. p. 362)

	องค์ประกอบที่นำมาใช้	จำนวน (50 แบบฟอร์ม)
กลุ่ม 1	องค์ประกอบที่ใช้เป็นประจำ	
	ปริมาณงาน	44
	คุณภาพงาน	31
กลุ่ม 2	องค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการปฏิบัติงาน	
	ความรู้เกี่ยวกับงาน	35
	ความสม่ำเสมอ	14
	การตรงต่อเวลา	12
	ความรอบคอบระมัดระวัง	7
	ความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3
กลุ่ม 3	องค์ประกอบด้านลักษณะอุปนิสัยของปัจเจกชน	
	ความร่วมมือ	36
	ความสามารถในการทำงานโดยอิสระ	35
	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	27
	สติปัญญา	17
	ความเชื่อถือได้	14
	ความขยัน	14
	การปรับตัว	14
	ทัศนคติ	13
	บุคลิกภาพ	13
	การวินิจฉัย	12
	การรู้จักประยุกต์	10
	ภาวะผู้นำ	6
	ความประพฤติ	6
	ความเป็นที่พึ่งพา	6
	สุขภาพ	5
	ความสะอาดเรียบร้อย	5
	รูปร่างหน้าตา	4
	ความกระตือรือร้น	4
	ศักยภาพ	4

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานสอน พบว่าองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 9 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ดังนี้ (1) คุณลักษณะความเป็นครู (2) คุณภาพการสอน (3) การบริการวิชาการและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (4) ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน (5) การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ (6) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (7) ปริมาณและคุณภาพงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (8) ความรู้ ความสามารถในการสอน (9) การรักษาวินัย

อุทัยวรรณ พิพัฒนบวรกุล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมี 9 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับคือ

1. ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงาน
3. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
4. การเป็นคนริเริ่มสร้างสรรค์
5. ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ
6. ความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์
7. การเป็นผู้มีความรู้ในงานและหน้าที่
8. การบริหารงานด้านการศึกษากับชุมชน
9. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความเพียรในการปฏิบัติงานให้บรรลุ

จากรายงานการวิจัย การประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยชุมชน 3 แห่ง คือ วิทยาลัยชุมชนโมฮอด วอลลีย์ (Mohawk valldy community colldge) จัดให้มีการประเมินใน 4 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นงานหลักของวิทยาลัย คือ (1) ประสิทธิภาพการสอน (2) กิจการของวิทยาลัย (3) การพัฒนาวิชาชีพ และ (4) การให้บริการชุมชน วิทยาลัยชุมชนมอเรียนวอลลีย์ (Moraine valley colldge) ประเมินใน 4 องค์ประกอบ คือ (1) การสอนและการถ่ายทอดความรู้ (Teaching and insteuction) เป็นการประเมินคุณลักษณะการเตรียมการสอน การถ่ายทอดความรู้การประเมินผลการสอน (2) การบริการของวิทยาลัย (College service) เป็นการประเมินคุณลักษณะงานให้บริการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการให้บริการชุมชน (3) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional growt) เป็นการประเมินคุณลักษณะของอาจารย์ที่จะเติมเต็ม (Fulfill) ในบทบาทของการทำงานในตำแหน่งอาจารย์ และความสำเร็จในวิชาชีพ เช่น การสื่อความหมาย มนุษยสัมพันธ์ การวางแผนและพัฒนางาน (4) บริการชุมชน (Community service) เป็นการประเมินคุณลักษณะด้านการให้บริการกับชุมชนของอาจารย์โดยที่วิทยาลัยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง สำหรับวิทยาลัยชุมชนแพทริกเฮนรี่ (Patrick Henry Connunity College) ประเมินใน 5 องค์ประกอบ คือ

(1) ด้านการสอน จะประเมินในคุณลักษณะการเตรียมการสอน การสอนการสอนรวมการสังเกตในชั้นเรียน (Teaching including classroom observation) (2) การให้บริการของอาจารย์ (Faculty service) (3) บริการชุมชน (Community service) (4) การดำรงไว้ซึ่งศักยภาพของอาจารย์ (Maintaining competency) เป็นการประเมินคุณลักษณะทั่ว ๆ ไป เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การวางแนะงาน (Smith. 1983 : 11-14)

เคิรชลิง และคณะ (Kirchling et al. 1995 : 401 - 408) ได้ศึกษาวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการสอนของอาจารย์พยาบาลที่มีประสิทธิภาพ พบว่าคุณลักษณะสำคัญที่กำหนดให้ ประเมินของอาจารย์ประกอบด้วย ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ การอำนวยความสะดวกในการสอน วิธีการสอน รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (communication style) การใช้ประสบการณ์ (Use experience) และการให้ข้อมูลป้อนกลับนักศึกษา

วิสเวสวาแรน วันส์และ ชมิดท์ (Viswesvaran, Ones & Schmidt. 1996 : 559 - 561) ได้ศึกษารายงานวิจัยเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเลือกเฉพาะเครื่องมือที่มีค่าความเชื่อมั่นสูง พบว่าคุณลักษณะที่ควรนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 10 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ภาระการปฏิบัติงานทั้งหมด (Overall of job performance)
2. ภาระงานหรือผลงานที่ได้ (Job performance or productivity)
3. คุณภาพงาน (Quality)
4. ภาวะผู้นำ (Leadership)
5. สมรรถภาพในการติดต่อสื่อสาร (Communication competent)
6. สมรรถภาพในการบริหาร (Administrative competent)
7. ความพยายาม (Effort)
8. สมรรถภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal of authority)
9. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job knowledge)
10. การยอมรับในอำนาจการบังคับบัญชา (Acceptance of authority)

สทรินเจอร์ และเออวิงส์ (Stringer & Irwing) ได้ศึกษาเครื่องมือการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน โครงสร้างและลักษณะวิธีการประเมินผล ผลการวิจัยเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ (Students Evalution of Teacher Effectiveness - SETS) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสังคมศาสตร์ ผลการศึกษาได้สร้างความเข้าใจให้กับอาจารย์ผู้สอน ในการที่จะใช้ผลการประเมินการสอนไปพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เครื่องมือดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบที่ใช้ประเมิน 9 องค์ประกอบ (Stringer & Irwing. 1998 : 424 - 425) ดังนี้ 1. การเลือกรายวิชา 2. การบริหารจัดการรายวิชา 3. การมอบหมายงานให้นักศึกษา 4. เนื้อหารายวิชา 5. การดำเนินการรายวิชา

6. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษา 7. การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเนื้อหารายวิชา 8. ผลกระทบของรายวิชา 9. การประเมินภาพรวมของรายวิชา

โคลิช และดีน (Kolich & Dean. 1999 : 42) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ใช้ในแบบประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา (The Student Evaluation of Instruction-SEI) มีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน 4 องค์ประกอบ คือ (1)โครงสร้างของหลักสูตร (Organization of curriculum) (2) พฤติกรรมการสอนของครู (Instructor's teaching behavior) (3) การประเมินผลผู้เรียน (Evaluation of student learning) (4) การประเมินภาพรวม (Overall rating)

ผุสดี รุมาคม (2541 : 301 – 304) ได้อ้างถึงงานวิจัยการสำรวจระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ในบริษัท จำนวน 114 บริษัท ปรากฏว่าปัจจัยที่ใช้ในการประเมินแตกต่างกัน คือ มี 32 บริษัท มีปัจจัยในการประเมิน 5 ปัจจัย อีก 32 บริษัท มี 6 ปัจจัย 15 บริษัท มี 8 ปัจจัย 12 บริษัท มี 9 ปัจจัย แสดงให้เห็นว่าจำนวนปัจจัยที่อยู่ระหว่าง 5 ปัจจัย ถึง 9 ปัจจัย จะให้ข้อมูลเพียงพอ อย่างไรก็ตามในการสำรวจนี้ ยังพบว่า มี 1 บริษัท มีเพียง 2 ปัจจัย และอีก 1 บริษัท มีปัจจัยในการประเมินทั้งหมด 132 ปัจจัย สำหรับคุณลักษณะที่นำมาใช้ในการประเมิน นอกจากผลงานที่ได้ปัจจัยด้านพฤติกรรมถึงแม้ว่าไม่สามารถวัดได้อย่างชัดเจนเหมือนผลงานที่ได้รับ แต่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญในการประเมิน ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมินได้แก่ ความเป็นผู้นำ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การมอบหมายงาน การควบคุมงาน การแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

จากองค์ประกอบและคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินจะอยู่ระหว่าง 5-9 องค์ประกอบ คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน เป็นการประเมินตามภาระกิจของอาจารย์ทั้งด้านการสอน การบริการนักศึกษา การบริหารกระบวนการศึกษาวิจัย และการประเมินพฤติกรรมทั่ว ๆ ไป หรือคุณลักษณะทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การวางแผนงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองเป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การจะเลือกวิธีการประเมินผลแบบใด เลือกเครื่องมือชนิดใดต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์การว่ามีวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่ออะไร (Mondy, Noe & Premeaux. 1999 : 346) ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน การจัดแบ่งส่วนงานและมาตรฐานต่างๆ ที่กำหนดไว้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร. 2542 : 21) และเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานต้องวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ มีความแม่นตรงในเรื่องที่จะใช้วัดและง่ายต่อการนำไปใช้ (Carrell, Kuzmits & Elbert. 1992 : 240) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มีดังนี้

เลวิส (Levis. 1973 : 125) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แก่

1. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) ผู้ประเมินจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลในลักษณะที่เป็นรูปธรรมในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์

2. แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended questionaires) เป็นแบบประเมินที่ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลในลักษณะการบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์

3. แบบมาตราส่วน (Rating Scales) โดยผู้ประเมินจะเป็นผู้ให้น้ำหนักคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

4. การสังเกต (Observations) เป็นการสังเกตดูพฤติกรรมต่างๆ ของอาจารย์ขณะปฏิบัติงานไม่ว่าจะอยู่ในชั้นเรียนหรือนอกชั้นเรียน

คีชและเกิลลิ่ง (Keith & Girling. 1991 : 229) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ 4 ประเภท คือ

1. แบบสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งในและนอกห้องเรียน

2. การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสาร (Documentation) เป็นการพิจารณาจากเอกสารต่างๆ ที่อาจารย์จะต้องปฏิบัติตามภาระกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ

3. การทดสอบ (Testing) เป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถของอาจารย์ในด้านวิชาการที่สอนว่าถูกต้องเหมาะสมมากน้อยเพียงใด การทดสอบจะทดสอบมาตรฐานของรายวิชาที่อาจารย์แต่ละคนสอน

ซีริลและพอสเตอร์ (Cyril & Poster. 1993 : 61 – 63, 129 – 133) กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ควรประกอบด้วยแบบสังเกตในห้องเรียน (Classroom observation) เนื่องจากอาจารย์จะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสอนในห้องเรียน การสังเกตจะต้องกระทำอย่างมีแบบแผนและการสัมภาษณ์เป็นกระบวนการต่อจากการสังเกตในชั้นเรียน โดยก่อนการสัมภาษณ์ผู้รับการประเมินต้องประเมินผลตนเองก่อน จากนั้นนำข้อมูลที่ประเมินมาประกอบการสัมภาษณ์ จากนั้นจะเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การปรับเปลี่ยนเป้าหมาย การทบทวนภาระหน้าที่และกำหนดแนวทางการพัฒนา

บอลลิงตัน ฮอบคินส์ และเวสท์ (Bollington, Hopkins & West. 1993 : 427 – 439) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์ดังนี้

1. แบบมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อประเมินพฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกในการปฏิบัติภาระกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2. แบบสังเกต เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการสอนของอาจารย์

3. แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติภาระกิจหน้าที่ รวมทั้งท่าที ทัศนคติต่อวิชาชีพของอาจารย์

4. การบันทึกภาพและเสียงจากวิดีทัศน์ เพื่อทราบพฤติกรรมต่างๆ ของอาจารย์ในห้องเรียนว่า แสดงพฤติกรรมอะไรบ้างตลอดเวลาที่มีการเรียนการสอน

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการประเมินไว้ดังนี้

ทอมมีย์ (Tomey. 1996 : 383 – 394) ได้แบ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลไว้ดังนี้

1. การบันทึกเรื่องราว (Anecdotal note) เป็นการบันทึกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน โดยการบันทึกพฤติกรรมที่เป็นจริงจากการสังเกต ผู้บันทึกจะต้องระบุพฤติกรรมว่าเป็นอย่างไร เกิดเมื่อใด เกิดที่ไหน และเป็นการบันทึกที่ผู้บันทึกไม่ต้องกำหนดคุณค่าของพฤติกรรมนั้น (Value – laden) ว่าดี – เลว

2. แบบตรวจสอบรายการ

3. แบบมาตราส่วน วิธีนี้สวอนเบิร์ก (Swansburg. 1996 : 643– 645) ได้กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลการใช้แบบประเมินผลแบบมาตราส่วน กำหนดผู้ให้คะแนน คือ (1) เพื่อน (Peer rating) ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานร่วมกันในแต่ละวัน (2) การประเมินตนเอง (Self rating) (3) การประเมินโดยใช้มติเอกฉันท์จากทีมงาน (Team evaluation consensus) ซึ่งจะใช้ผู้ประเมินหลายคน และเป็นวิธีที่จะลดความลำเอียง ความไม่แน่นอนของการประเมิน ทีมที่ประเมินผลประกอบด้วยผู้บริหารผู้บังคับบัญชาระดับต้น เพื่อนร่วมงาน และผู้ตรวจการ โดยมีผู้ประเมินในทีม 2 – 8 คน (4) การประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behavior – Anchored Rating Scale – BAR)

4. การจัดอันดับ

5. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก

6. การประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Appraisal interview)

7. การประเมินผลโดยการให้ทำรายงาน (Appraisal report) ผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลแบบไม่เป็นทางการ (Informal performance appraisal) จะใช้วิธีการสังเกตการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม การเผชิญหน้า (Face-to-face confrontation) เพื่อให้คำชี้แนะการปฏิบัติงาน การอภิปรายร่วมกันในระหว่างการปฏิบัติงาน (Conference) ส่วนการประเมินแบบเป็นทางการ (Formal performance appraisal) จะใช้แบบตรวจสอบรายการและมาตราส่วนแบบอิงเกณฑ์ (Criterion rating scale) ซึ่งเป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด (Douglass. 1996 : 266 – 267)

สำหรับนักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

มิลโควิชและกลูอิค (Milkovich & Glueck. 1985 : 372) ได้แบ่งวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. วิธีการประเมินแบบมาตราส่วน (Rating) ซึ่งแบ่งออกเป็นการประเมินแบบกราฟ (Graphic rating scale) เป็นเทคนิคในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นิยมใช้อย่างกว้างขวาง แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) และวิธีการกระจายเป็นกลุ่ม (Forced distribution)

2. การจัดลำดับที่ (Ranking)

3. วิธีการประเมินโดยเน้นเหตุการณ์วิกฤต (Critical incidents)

เดสเลอร์ (Dessler. 1991 : 500 –511) กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติที่เป็นทางการมีดังนี้

1. วิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic rating scale method) เป็นเทคนิควิธีที่นิยมใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด แบบประเมินจะมีสเกลแสดงรายการคุณลักษณะและช่วงของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน บุคลากรจะได้รับการจัดลำดับด้วยการให้คะแนน ที่จะอธิบายถึงระดับการปฏิบัติงานในแต่ละคุณลักษณะ เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเชื่อถือได้ เป็นต้น

2. วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternation ranking method) เป็นการจัดเรียงลำดับบุคคลากรที่ปฏิบัติงานจากดีที่สุดไปสู่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีน้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์คุณลักษณะงานเฉพาะอย่างโดยการเขียนรายชื่อบุคลากรทุกคนที่จะให้ค่าคะแนน แล้วจัดเรียงลำดับบุคลากรจากผู้ที่ได้คะแนนมากที่สุดไปสู่ผู้ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด

3. วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired comparison method) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่บุคลากรแต่ละคนจะถูกเปรียบเทียบกับทุก ๆคนในกลุ่มที่ลักษณะงานเปรียบเทียบกันได้ และการประเมินบุคลากรแต่ละคนเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดด้อยเป็นคู่ ๆ จากนั้นพิจารณาคุณลักษณะบุคลากรแต่ละคนแล้วชี้ว่าคนใดดีกว่ากันในแต่ละคู่ในกลุ่ม

4. วิธีการกระจายความถี่ (Forced distribution method) เป็นการประเมินการทำงานของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยยึดเกณฑ์การปฏิบัติงานแล้วกระจายความถี่ในรูปโค้งปกติ การตัดสินใจการกระจายบุคลากรมีดังนี้ (1) มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงให้ ร้อยละ 15 (2) มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางค่อนข้างสูงให้ร้อยละ 20 (3) มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางให้ร้อยละ 30 (4) มีผลการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำให้ร้อยละ 20 (5) มีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำให้ร้อยละ 15

5. วิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method) เป็นการประเมินการทำงานที่ให้ผู้ประเมินรายงานเหตุการณ์ที่จะอธิบายพฤติกรรมการทำงาน ข้อความที่รายงานถือว่าเป็นเหตุการณ์สำคัญที่จะใช้เป็นตัวอย่างการทำงานที่ดีหรือไม่ดี ในการให้คะแนนบุคคลหัวหน้างานจะต้องบันทึกประจำวันเหตุการณ์พฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับ

บัญชาแต่ละคน และทุก 6 เดือนจะมาประชุมร่วมกันเพื่ออภิปรายผลการปฏิบัติงานที่ดีและไม่ดี โดยใช้เหตุการณ์สำคัญเป็นตัวอย่าง

6. รูปแบบการเรียงความบรรยาย (Narrative forms) เป็นการประเมินโดยการเขียนบรรยายเพื่อประเมินบุคลากรในด้านมาตรฐาน ความก้าวหน้าและการพัฒนางาน การวิเคราะห์และวางแผนปรับปรุงการประเมินผล เพื่อช่วยให้บุคลาการสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ในขั้นสุดท้ายจะสรุปอภิปรายผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นด้านการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

7.สเกลการจัดลำดับพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scales) เป็นวิธีการประเมินโดยการรวมข้อดีของแบบเรียงความบรรยายและแบบใช้เหตุการณ์สำคัญ และการจัดลำดับด้วยการกำหนดสเกลปริมาณของผลการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี พร้อมกับประเมินพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) วิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (2) พัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ (3) กำหนดเหตุการณ์ใหม่ (4) กำหนดสเกลของเหตุการณ์ (5) พัฒนาเครื่องมือ

8.วิธีการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ (Management by objective method) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานโดยบุคลากร การกำหนดแผนปฏิบัติโดยระบุถึงวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ มีการยินยอมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการวัดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแก้ไข วัตถุประสงค์ได้เมื่อจำเป็น รวมทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์ใหม่สำหรับอนาคต วิธีการดังกล่าวมี 6 ขั้นตอน คือ (1) กำหนดเป้าหมายขององค์กร (Set the organization goals) (2) กำหนดเป้าหมายของแผนก (Set departmental goals) (3) อภิปรายเป้าหมายของแผนก (Discuss departmental goals) (4) กำหนดขอบเขตและผลที่คาดหวัง (Define expected results / set the individual goals) (5) ทบทวนผลการปฏิบัติ : การวัดผลลัพธ์ (Performance reviews : measurement the results) (6) จัดให้มีการป้อนกลับ (Provide feedback)

คาร์เรล คูสมิตส์ และเอลเบอร์ต (Carrell, Kuzmits & Elbert. 1992 : 252) ได้แบ่งชนิดของการประเมินผลออกเป็น 6 รูปแบบ คือ

1. วิธีการประเมินแบบมาตราส่วน ซึ่งแบ่งออกเป็นวิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic scales) และวิธีการประเมินแบบไม่ใช้กราฟ (Nongraphic scales)

2. วิธีการประเมินแบบเปรียบเทียบ (Comparative methods) แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ แบบจัดอันดับ (Ranking) แบบวิธีการกระจายตามเปอร์เซนต์ที่กำหนด (Forced distribution) แบบจับคู่เปรียบเทียบ (Paired comparison)

3. วิธีการประเมินโดยเน้นเหตุการณ์วิกฤต แบ่งออกเป็น 3 วิธีคือ รายงานประจำปี (Annual review) แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Anchored Rating Scales – BARS)

4. วิธีการประเมินแบบเขียนคำบรรยาย (Essay)

5. วิธีการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก (Management By Objectives – MBO)

6. วิธีผสมผสาน (Combination methods) เป็นการใช้วิธีการประเมินมากกว่าหนึ่งวิธี อยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในใบเดียวกัน เช่น บริษัทเคนตักกี้ (Kentucky Fried Chicken) ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นชนิดมาตรส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ ดีเลิศ พอใจ ไม่พึงพอใจ และให้เขียนคำบรรยายสั้นๆ ลงในทุกหัวข้อของการประเมิน

สคาเพลโล เลดวินกา และเบรคแมน (Scarpello, Ledvinka & Bergman. 1995 : 557 – 597) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Evaluation againt common performance standards) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดมาตรฐานตามเกณฑ์หรือบางครั้งเรียกว่าการประเมินแบบมาตรส่วน (Rating scale) ซึ่งนิยมใช้กันมาก มี 4 วิธี คือ

1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน

1.2 การใช้มาตราส่วนมาตรฐาน (Mixed standards Scale)

1.3 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ

1.4 วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ

2. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal oriented) แบ่งออกเป็น

2.1 การประเมินโดยยึดผลงานเป็นหลัก (Results oriented)

2.2 การประเมินโดยยึดผลผลิตเป็นหลัก (Output oriented)

สำหรับนักวิชาการชาวไทยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2542 : 22 – 59) ได้รวบรวมข้อเขียนเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบ่งรูปแบบวิธีการประเมินเป็น 4 ลักษณะคือ

1.วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (Trait rating based approach) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลเป็นสำคัญ มี 5 วิธี คือ

1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (Graphic rating scales)

1.2 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ (Checklists methods) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ แบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted checklists) และแบบบังคับให้เลือก (Forced choices)

1.3 วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Employee comparison system) แบ่งออกเป็นการจัดลำดับที่ การเปรียบเทียบรายบุคคล (Man to man comparison) การจับคู่

เปรียบเทียบ (Paired comparison) แบบกระจายตามเปอร์เซนต์ที่กำหนด (Forced distribution or grading on the curve)

1.4 วิธีแบ่งชั้น (Grading)

1.5 วิธีประเมินตามคะแนน (Point rating)

2. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job performance or behavior based approach) แบ่งเป็น 12 วิธี คือ

2.1 วิธีประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents)

2.2 วิธีการบรรยายความ (Free form essay, free written evaluation, essay description, essay approach หรือ narrative method)

2.3 วิธีการประเมินผลตามแบบพรอมสต์ (Probst rating plan)

2.4 วิธีการประเมินผลโดยมีผู้ประเมินหลายคน (Multiple rating, multiple approach หรือ group rating)

2.5 วิธีการประเมินร่วมกัน (Mutual rating)

2.6 วิธีประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer rating)

2.7 วิธีการประเมินด้วยตนเอง (Self appraisal หรือ Self rating)

2.8 วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า (Progress interview)

2.9 วิธีประเมินโดยวิธีสัมภาษณ์ (Field interview method หรือ field review method)

2.10 วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment centers)

2.11 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน

2.12 วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์โดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral observation scale)

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงาน หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or objective based approach) แบ่งออกได้เป็น 7 วิธี คือ

3.1วิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by result)

3.2 วิธีประเมินโดยใช้ตัวชี้โดยตรง (The direct index)

3.3 วิธีการประเมินโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard of performance)

3.4 วิธีจดบันทึกปริมาณงาน (Performance record)

3.5 วิธีบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (Periodic test)

3.6 วิธีทดสอบผลงาน (Performance test)

3.7 วิธีการวิเคราะห์หน้าที่ และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Analysis of position functions and responsibilities)

4. วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid approach / hybrid systems)

ฝ่ายมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้สรุปวิธีการประเมินผลงานบุคคลไว้ 4 ประการ คือ

1. วิธีจดบันทึกปริมาณงานที่ทำตามแบบแผน ทำซ้ำ ๆ กัน โดยผู้ปฏิบัตินับจำนวนงานของคนที่ทำหรือต่อสัปดาห์ หรือเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้เมื่อจะประเมินจะนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด กำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่จะประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นลำดับความมากน้อย อาจให้คะแนนสำหรับแต่ละระดับก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ วิธีนี้ผู้ประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยกาเครื่องหมายลงในช่องคำถามที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคลเป็นวิธีที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก ผู้ประเมินจะเปรียบเทียบคนทำงานทีละคู่

อเนก ศิลปนิลมาลย์ (2520 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยการสร้างเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู พบว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู มี 8 แบบ ด้วยกัน คือ (1) แบบประเมินผลงานสอน (2) แบบประเมินผลงานนิเทศการสอนหรือฝึกงาน (3) แบบประเมินผลงานวิจัยและงานเขียนตำราทางวิชาการ (4) แบบประเมินผลงานบริการทางวิชาการ (5) แบบประเมินผลงานบริหารและบริการ (6) แบบประเมินผลงานกิจการนักศึกษา (7) แบบประเมินผลงานพิเศษทั่วไปและงานในแผนก (8) แบบประเมินผลบุคลิกภาพและจรรยาบรรณ และอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 8 แบบ ไปใช้ในการประเมินให้หัวหน้าหน่วยงานเบื้องต้นเป็นผู้รวบรวมข้อมูล และจัดอันดับ

เสตนา รัตนบุรี (2538 : 127-128) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบให้ค่าคะแนน (Point rating) ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลตามรายการหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละงานแต่ละตำแหน่ง โดยผู้ประเมินจะให้คะแนนแต่ละรายการ ถ้าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานดีจะมีคะแนนสูงและการให้คะแนนถือว่าเป็นการให้ความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ สามารถใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อย่างเหมาะสม สำหรับการประเมินผลเพื่อการเลื่อนตำแหน่งใช้การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งระบุคุณลักษณะของบุคคลที่บ่งชี้บุคลิกภาพและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการกำหนดเป็นระดับคะแนนคุณภาพ เช่น คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่ม ความประพฤติและความสามารถเป็นต้น

วูทรูบา และไรท์ (Wotruba & Wright. 1975.659) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยเปรียบเทียบการจัดอันดับความสำคัญที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการสอนของอาจารย์โดยใช้การเรียงลำดับของกลุ่มผู้ประเมินที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหาร ตัวอาจารย์เอง และนักศึกษา จัดลำดับไม่สอดคล้องกันคือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของประสิทธิผลการสอนของอาจารย์ อยู่ที่การจูงใจให้นักศึกษาทำงานอย่างดีที่สุด ตัวอาจารย์เองมีความเห็นว่าการประเมิน นักศึกษาอย่างยุติธรรมเป็นเรื่องสำคัญที่สุด สำหรับนักศึกษาให้ความสำคัญที่สุดที่ตัวอาจารย์ผู้สอนว่าต้องมีความรู้ที่ทันสมัย รู้กว้าง และรู้อย่างถูกต้อง

ลอเรนซ์ (Lawrence. 1996 : 117-118. Citing Human Resource Management Practice in Singapore. 1990) ได้สำรวจการใช้วิธีการประเมินของผู้บริหารและผู้นิเทศงาน พบว่า เครื่องมือที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มาตราส่วนประมาณค่าผู้บริหารใช้ร้อยละ 56 ผู้นิเทศใช้ร้อยละ 55 ที่ใช้น้อยคือ ระบบการให้ค่า (Point system) ใช้ร้อยละ 6 ทั้งสองกลุ่มผู้ประเมิน และการจัดอันดับ /การเปรียบเทียบคู่ ใช้ในการประเมินเพียงร้อยละ 3 ทั้งกลุ่มผู้บริหาร และผู้นิเทศ

จากแนวความคิดดังกล่าว เครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสามารถเลือกใช้แบบใดแบบหนึ่งหรือหลายแบบ ดังนี้ แบบมาตรส่วนประมาณค่า แบบตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบรรยายความ แบบบันทึกเหตุการณ์สำคัญ การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสาร แบบบันทึกรายงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ฮอลและกูดเดล (Hall & Goodale. 1980 : 420) กล่าวว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องทำความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานงานกับบุคลากร (Communicate performance standard to employee) โดยผู้บังคับบัญชาต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรในเรื่องขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจว่าตนเองต้องปฏิบัติงานให้ได้ระดับใด และให้เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินและภาระงานของตนเอง

บอลลิงตัน ฮอบคินส์ และเวสท์ (Bollington, Hopkin & West. 1990 : 116) กล่าวถึงขั้นตอนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า จะต้องมีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน และต้องกำหนดวิธีการที่ถูกต้องชัดเจน จากนั้นผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้

เดสเลอร์ (Dessler. 1991 : 518 – 519) กล่าวถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ (1) ต้องดำเนินการวิเคราะห์งาน เพื่อให้ทราบลักษณะที่ต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) กำหนดเครื่องมือหรือแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) ทำความเข้าใจกับความหมายของ "มาตรฐานการปฏิบัติงาน" ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน (4) ให้ความหมายของคำว่า "ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน" (5) เมื่อใช้สเกลประเมินค่า (Rating scales) จงหลีกเลี่ยงคำที่แสดงคุณลักษณะที่เป็นนามธรรม (6) การใช้วิธีการบรรยายเป็นเพียงวิธีหนึ่งในกระบวนการประเมินทั้งหมด (7) ต้องฝึกอบรมผู้ประเมินในการใช้เครื่องมือในการจัดอันดับ โดยทำความเข้าใจกับความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน ดีเลิศ ดี ปานกลาง ว่ามีความหมายแตกต่างกันอย่างไร (8) ต้องให้ผู้ประเมินมีการติดต่อกับผู้รับการประเมินก่อนการประเมิน (9) ถ้าเป็นไปได้ควรมีผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคนเพื่อลดอคติ (10) ควรมีเหตุผลสำหรับผู้ประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ (11) ต้องให้การช่วยเหลือหรือพัฒนาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ดี

กวี วงศ์พุฒ (2535 : 33 - 34) กล่าวว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีคณะทำงานในเรื่องนี้แยกจากฝ่ายการพนักงานและทรัพยากรบุคคล หรือให้ระดับบริหารขององค์การเป็นคณะทำงาน มีการประชาสัมพันธ์การประเมินผลดังกล่าวเป็นระยะๆ ก่อนนำมาใช้จริง เป็นการปูทางให้พนักงานและเจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องจัดให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามในบางจุดที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำข้อเสนอไปยังคณะทำงานต่อไป เช่นเดียวกับ สมิต สัชฌุกร และอลงกรณ์ มีสุทธา (2542 : 16) ที่กล่าวว่ากระบวนการสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ต้องทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องกำหนดหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการ และประสานงาน และต้องควบคุมระบบการประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอน

เมธี ปิลันธนานนท์ (2523 : 93) ให้ความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าต้องมีการประชุมวางแผนก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประชุมต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลมีกระบวนการดังนี้คือ มีจัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ประชุมชี้แจงให้อาจารย์ทุกคนทราบ โดยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลต้องแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบถึงขั้นตอน วิธีการ เครื่องมือที่ใช้ เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน และวิธีรายงานผลการประเมิน ประชาสัมพันธ์การประเมินผลก่อนดำเนินการเพื่อให้อาจารย์ได้เห็นความสำคัญ ให้ความรู้แก่อาจารย์ เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการใช้เครื่องมือในการประเมิน ดำเนินการประเมินผลตามขั้นตอน รวบรวมผลการประเมินและประมวลผล และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์พยาบาลเพื่อให้ทราบผลการประเมิน จากนั้นต้องมีกระบวนการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่เป็นไปตามมาตรฐาน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มีผู้เสนอไว้ ดังนี้

อีสท์มอนด์ (Easmond. 1968 : 402 - 407) ได้เสนอว่าบุคลากรที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ควรประกอบด้วย (1) อาจารย์ประเมินผลตนเอง (2) นักศึกษาประเมินผลการสอนของอาจารย์ (3) ผู้บริหารสถาบันการศึกษา (4) ที่ปรึกษาของสถาบัน (5) เพื่อนอาจารย์ด้วยกัน (6) คณะกรรมการพิเศษ (7) ผู้เชี่ยวชาญภายนอก และ(8) ประชาชนในชุมชนนั้น

เฮอร์แมน (Herman. 1973 : 26 - 27, 39) กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ควรเป็นในรูปคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการดังกล่าวอาจได้มาโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งก็ได้ และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้คณะกรรมการอย่างชัดเจน สำหรับผู้ประเมินประกอบด้วย เพื่อนอาจารย์ นักศึกษาที่อาจารย์สอน การประเมินตนเอง ที่ปรึกษาภายนอก ผู้จ้างงาน (Lay residents) ผู้บริหารจากหน่วยงานกลาง(Central office administrators) และผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

กลูอิค (Glueck. 1974 : 288 - 291) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าต้องประกอบด้วยบุคลต่อไปนี้

1. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น (Immediate superior) เป็นบุคคลสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะเป็นผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ที่มีโอกาสสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากที่สุด และยังสามารถวิเคราะห์และแปลความ (Interpret) ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่ และผู้บังคับบัญชาขั้นต้นนี้อาจให้ประเมินได้มากกว่า 1 คน ถ้าในกรณีผู้ประเมินเป็นคณะกรรมการของผู้บริหาร (Rating committee of superior) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการลำเอียงของผลการประเมิน และควรมี ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกระดับ (Superior II) เป็นผู้ร่วมประเมินด้วย

2. เพื่อนร่วมงาน เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน ปฏิบัติงานสัมพันธ์กัน เป็นผู้ประเมินซึ่งอาจจะมากกว่า 1 คน ได้

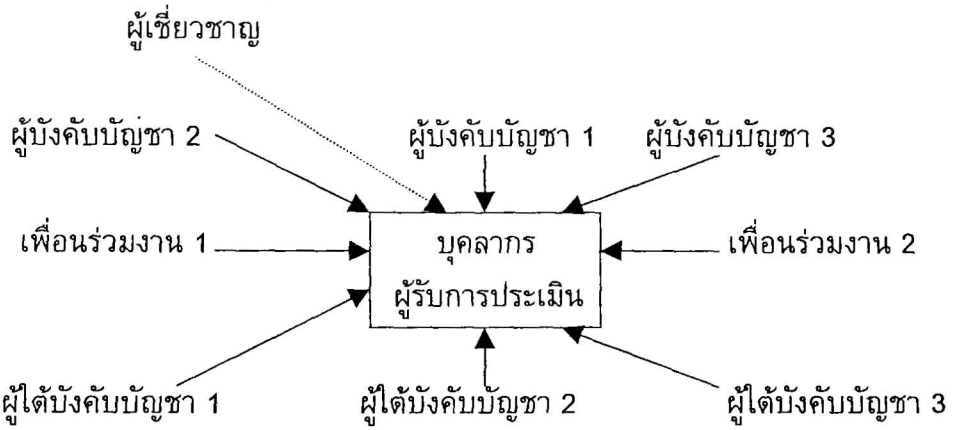
3. ผู้ใต้บังคับบัญชา (Employee's subordinate) เป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชานิยมใช้มากในบริษัท (Glueck. 1974 : 290 ; citing Maloney & Hinrichs. 1959) และใช้อยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งรัฐมิสซูรี (University of Missouri) โดยให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินอาจารย์

4. ผู้เชี่ยวชาญ (Field review technique) (Glueck. 1974 : 190 ; citing McMurray.1965) รูปแบบการประเมินโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ ถ้าเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย โดยทั่วไปจึงใช้ผู้ที่ได้รับการยอมรับ ว่ามีความรู้ในงานนั้นในองค์การ แต่ต้องระวังในเรื่องของการอคติ และถ้าไม่มีปัญหาในเรื่องข้อมูลของการประเมินอาจไม่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญก็ได้

5. การประเมินตนเอง (Employee himself) ผู้รับการประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีความสามารถ ความเก่งจุดอ่อนอะไรบ้างในการปฏิบัติงาน

ผู้ทำหน้าที่ประเมินต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ ยุติธรรม และทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นคนมีไหวพริบ ยุติธรรม มีอารมณ์มั่นคง มีทักษะทางสังคม ไม่ทำให้เกิดการผิดพลาด (Glueck. 1974 : 191)

แนวคิดดังกล่าวได้สรุปเป็นภาพประกอบได้ดังนี้



ภาพประกอบ 8 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตามแนวคิดของกลูอิค (Glueck)

ที่มา : Glueck, Willium F. (1974.) *Personnel A Diagnostic Approach.* p.190 Dullas : Business Publication.

แมคกรีล (McGreal . 1983 : 250) กล่าวว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ควรเป็นบุคคลต่างๆ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบอาจารย์โดยตรง ตามสายการบังคับบัญชา เช่น หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

2. เพื่อนอาจารย์ด้วยกันเป็นผู้ประเมินซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเพื่อนอาจารย์ที่อยู่ใกล้ชิดในภาควิชาเดียวกัน หรือในระดับเดียวกัน

3. ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินอาจารย์ ถึงแม้ว่าโดยทั่วไปจะยังไม่เป็นที่ยอมรับกันมากนัก แต่ก็ได้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมาตลอด ซึ่งดาลทัน (Dalton. 1971 : 61) ฟาร์เล (Farley. 1981 : 49) แคมเบล-กลอสแมน โฟเยห์ล และซิมเบอร์แมน (Campbell - Grossman, Poyehl & Zimmerman. 1996 : 49) ได้กล่าวว่าควรให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในรายวิชาที่อาจารย์สอน

4. อาจารย์ประเมินตนเอง เนื่องจากตัวอาจารย์เองจะทราบดีที่สุดถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองในด้านต่างๆ

5. ผู้ปกครองนักศึกษา เป็นอีกผู้หนึ่งที่ควรเข้ามามีส่วนรวมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพราะผู้ปกครองได้มอบบุตรหลานของตนให้อาจารย์ดูแลและให้การศึกษา จึงควรให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ด้วย

รอบบิน (Robbin. 1998 : 567 - 568) ได้กล่าวว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ตามปกติ ผู้บังคับบัญชา (Boss) มีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด แต่ยังมีบุคคลอื่นที่ควรให้ร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและจะประเมินได้ดีกว่า ซึ่ง ทอริงตันและฮอล (Torrington & Hall. 1987 :405 - 408) คาสซิโอ (Cascio. 1988 : 62 - 63) สโตน (Stone. 1988 : 272 - 273) รอบบิน (Robbin. 1988 : 567 - 568) และเวคชิโอ (Vechio. 1988 : 229-232) มีแนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต้นและระดับกลางในองค์การพบว่าร้อยละ 95 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเป็นผู้ประเมินและได้รับการยอมรับ (2) เพื่อนร่วมงาน ผลการประเมินมีความเชื่อมั่นได้เพราะเพื่อนจะเป็นผู้ใกล้ชิดในการปฏิบัติงานมี ปฏิสัมพันธ์กันในการทำงาน การให้เพื่อนร่วมงานประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินจะมีส่วนสนับสนุนข้อมูลของผู้บังคับบัญชาที่จะใช้พิจารณาตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเกิดความ ไม่พอใจซึ่งกันและกันได้ถ้าผลการประเมินมีความลำเอียง (3) การประเมินตนเอง บุคลากรที่ประเมินผลตนเองเป็นการใช้พลังอำนาจ (Empowerment) ในการบริหารตนเอง ต้องมีความเที่ยงตรงในการให้คะแนน การประเมินตนเองยังเป็นเครื่องมือช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทำให้รู้ว่าตนเองและต้องปรับปรุงตนเองอย่างไร การประเมินผลตนเองผู้ประเมินมักจะให้คะแนนต่ำกว่าผู้บังคับบัญชาเป็น ผู้ประเมิน (Cascio. 1998 : 63 ; citing Farh, Dobbins & Cheng. 1991) (4) การประเมินโดย ผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีนี้ในหลายองค์กรได้จัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้เห็นพฤติกรรมของผู้บริหาร เพราะผู้ประเมินอยู่ใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ แต่ปัญหาที่พบคือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กล้าที่จะประเมินผลผู้บังคับบัญชา (5) ผู้รับบริการเป็นผู้ประเมิน (Cascio. 1988 : 64) ในงานบางประเภทที่เป็นงานบริการที่ต้องติดต่อกับผู้รับบริการ (ลูกค้า) ควรให้ผู้รับบริการได้ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

นักวิชาการของไทยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดผู้ประเมินผลว่า โดยปกติไม่ว่าจะเป็นธุรกิจเอกชนหรือหน่วยงานราชการ ผู้จัดการหรือผู้บังคับบัญชา จะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปจะเป็นผู้ตรวจสอบการประเมินว่ามีความเชื่อมั่น เที่ยงตรง พอแก่การเชื่อถือได้หรือไม่ แต่มีบางครั้งผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดไม่อาจรู้ได้ จึงควรให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาฝ่ายอื่นที่อาจจะมองเห็นเข้าร่วมในการประเมินผลด้วย จะช่วยให้มองเห็นภาพที่แท้จริงได้และถูกต้องมากขึ้น (พยอม วงศ์สารศรี. 2532 :135) นอกจากบุคคลดังกล่าว ผู้บริหารระดับสูง สามารถตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือให้บุคคลอื่นทำการประเมิน ได้แก่

เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การประเมินตนเอง เป็นต้น (พนัส หันนาคินทร์. 2542 : 55 - 56) สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537 : บทสรุปผู้บริหาร) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายงานการงาน ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินโดยองค์คณะบุคคล เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้าหมวดหรือกลุ่มวิชา และผู้แทนจากกรรมการบริหารโรงเรียน (ตัวแทนโรงเรียน)

ลาเซอร์และวิคซ์สตรอม (Lazer & Wikstrom. 1977; citing Latham & Wexley. 1981 : 80-81) ได้รวบรวมผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับต้น และระดับกลางได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 95 ประเมินตนเองร้อยละ 5 ส่วนการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ร้อยละ 86 ประเมินผลตนเอง ร้อยละ 14

ซาเวดรา และแควน (Saavedra & Kwan. 1993 : 450 - 436) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศักยภาพด้านความรู้ในงาน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานโดยเพื่อน พบว่าคนที่ทำงานดีเยี่ยมจะเป็นคนที่ถูกเลือกง่ายที่สุด เพราะมีผลงานมากที่สุด ในขณะที่การเลือกคนที่ทำงานในระดับมาตรฐานและระดับต่ำกว่ามาตรฐานจะทำได้ยากเนื่องจากมีผลงานไม่เด่นชัด นอกจากนี้ยังพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับระดับผลงานของ 3 กลุ่ม คือกลุ่มที่มีผลงานระดับดีเยี่ยมมีค่าเฉลี่ยของระดับผลงานเท่ากับ 110.04 กลุ่มที่มีผลงานระดับมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยของระดับผลงานเท่ากับ 82.33 เมื่อทดสอบเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการใช้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเพื่อนร่วมงานพบว่า ผู้มีผลงานในระดับดีเยี่ยมจะถูกเพื่อนร่วมงานรับรู้ว่ามีการใช้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ผลงานในระดับมาตรฐานและต่ำกว่ามาตรฐาน โดยกลุ่มที่มีผลงานในระดับดีเยี่ยมมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ถึงการใช้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 5.07 กลุ่มที่มีผลงานในระดับมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ถึงการใช้ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 4.89 และกลุ่มที่มีผลงานในระดับต่ำกว่ามาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 นอกจากนี้ยังพบว่าความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเพื่อนมีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลงาน

แชชซีค (Schachtsiek. 1994 : Abstract) ได้ศึกษาการประเมินผลอาจารย์พยาบาลโดยเพื่อน โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลจำนวน 30 คน อาจารย์พยาบาล 535 คน ศึกษาในสถาบันพยาบาล 26 แห่ง ที่สอนพยาบาลในระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเพื่อนสามารถใช้ได้อย่างกว้างขวาง และได้รับการยอมรับจากทั้งผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล และถ้าผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์ในการให้เพื่อนประเมิน การประเมินโดยเพื่อนจะได้ผลดีถ้าเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน (Formative) อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ได้ชี้ให้เห็นว่า การให้เพื่อนประเมิน โดยวิธีการสังเกตการสอนในชั้นเรียนในคลินิก และการชี้แนะในเรื่องของการเขียน

แผนการสอน และการเตรียมการสอนผลการประเมินจะนำมาใช้ในการปรับปรุงศักยภาพการสอนได้เป็นอย่างดี

ฟิชเชอร์ โฌเอนเฟลด์ และ ชอ (Fisher, Schoenfeldt & Shaw. 1998 : 467) ได้เสนอแนวคิดในการอบรมผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องต่อไปนี้

1. การอบรมวิธีการให้คะแนน เพื่อให้ผู้ประเมินทราบว่าจะลดปัญหาจากการชอบให้คะแนนสูง หรือต่ำเกินไป หรือให้คะแนนตรงกลางเข้าไว้ ได้อย่างไร

2. การอบรมให้ผู้ประเมินสามารถตัดสินใจได้ว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างไรที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้ผู้ประเมินทราบว่าผู้ถูกประเมินคนใดปฏิบัติงานได้ดี หรือต่ำกว่ามาตรฐาน

3. ฝึกอบรมกระบวนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (Information processing approach) ได้แก่ การฝึกการสังเกต (Observation training) เพื่อให้ผู้ประเมินได้สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้ถูกต้องและสามารถบ่งชี้ได้ว่ากิจกรรมของงานใดเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน และการฝึกการตัดสินใจ (Decision making training) เพื่อฝึกให้ผู้ประเมินมีกลวิธีที่ดีในการตัดสินใจและช่วยแก้สถานการณ์เมื่อพบสิ่งผิดปกติขณะประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และนักศึกษา

ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการเสนอแนวความคิดไว้ดังนี้

เฮอร์แมน (Herman. 1973 : 27) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ควรมีการประเมินเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน และควรจะมีความถี่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการวางแผนลักษณะงาน และการตัดสินใจ

บอริช และเฟนตัน (Borich & Fenton. 1977 : 42) กล่าวว่าช่วงเวลาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ควรมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อดูความก้าวหน้าของงาน (Formative) โดยประเมินเมื่อเสร็จสิ้นภาระงานชิ้นเล็ก ๆ อาจประเมินเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน และการประเมินผลขั้นสุดท้าย (Summative) เมื่อสิ้นสุดงานชิ้นใหญ่ เช่นการประเมินเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน หรือสิ้นปี

มัมฟอร์ด (Mumford. 1980 : 175) และคารสซิโอ (Cascio. 1992 : 287) เสนอว่าควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1–2 ครั้ง หรือเมื่อครบวงจรในการทำงานหนึ่ง ๆ (Task cycle) ซึ่งสอดคล้องกับ บอลลิงตัน ฮอปกิน และเวสท์ (Bollington, Hopkins & West. 1993 : 291) ที่เสนอว่าควรประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบว่าการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

กวี วงศ์พุฒ (2535 : 30) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นระยะ ๆ คือทุกเดือน เป็นไตรมาส หรือ 1 ปี แต่อย่างน้อยต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540 : 36) กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1-2 ครั้งต่อปี และต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่วน พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 53) กล่าวว่าระยะเวลาที่จะทำการประเมินควรกำหนดเป็นนโยบายให้แน่ชัด การประเมินที่ดีควรมีการกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันความผิดพลาดอันอาจเกิดจากโอกาสหรือความบังเอิญ

วีระวัฒน์ แต่งเจนกิจ (2542 : 15) กล่าวว่าการประเมินผลงานจะประเมินปีละ 1 ครั้ง คือ ประเมินผลงานของปีที่ผ่านมาในช่วงต้นปีถัดไป บางแห่งอาจมีการประเมินผลปีละ 2 ครั้ง คือทุก 6 เดือน ทั้งนี้ความถี่ของการประเมินนั้นควรสัมพันธ์กับช่วงเวลาในการปรับอัตราค่าตอบแทนด้วย เพราะองค์กรส่วนใหญ่นำผลการประเมินการทำงานมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจาณาปรับเงินเดือน

จากแนวคิดดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ควรประเมินเป็นช่วงเวลา หลายลักษณะคือ เดือนละ 1 ครั้ง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ทุก 6 เดือน ปีละ 1 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการกำหนดของแต่ละองค์กรและความเหมาะสมเป็นหลัก

การพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

เมื่อเสร็จสิ้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้นำมาเทียบคะแนนตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดการให้คะแนนแต่ละกิจกรรมคิดเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือตัวเลข ซึ่งผู้ประเมินจะต้องดูจากคู่มือประกอบและเทียบคะแนนให้เป็นไปตามเกณฑ์เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ผลที่ได้จากการประเมินจะต้องมีการแจ้งให้กับผู้รับการประเมินทราบ (Bolton. 1980 : 162) ; (Bolington, Hopkins & West. 1990 : 256) ; (Mondy, Noe & Premeaux. 1999. 340) และผลการประเมินที่ได้จะต้องสรุปเสนอต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเก็บไว้เป็นหลักฐานเพื่ออ้างอิงเมื่อต้องการใช้ในภายหลัง (Mumford.1986 : 175) ในการใช้ผลการประเมิน ผู้บริหารจะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ใช้ในการตัดสินใจทางการบริหารงานบุคคล เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้การสนับสนุนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Fisher, Schoenfeldt.& Show. 1966 : 455); (Torrington & Hall. 1987 : 404) ใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ความต้องการการอบรม การพัฒนาอาชีพ (Torrington & Hall. 1987 : 404) ; (Mondy, Noe & Premeaux. 1999 : 337 – 338)

ในการพิจารณาผลต้องมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน ซึ่ง ชลิดา ศรมณี และพูนศรี เพียรสนอง (2521 : 147– 148) ได้แบ่งผลการประเมินออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.ผลงานดีเด่น (Outstanding) จะนำไปใช้ในการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งงาน เลื่อนเงินเดือนเป็นพิเศษ

2. ผลงานเป็นที่พอใจ (Satisfactory) จะนำไปพิจารณาขั้นเงินเดือนตามปกติ

3. ผลงานไม่เป็นที่พอใจ (Unsatisfactory) จะนำไปใช้ในการพิจารณาจัดการฝึกอบรม ให้คำแนะนำในการทำงานย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ลดตำแหน่ง หรือถ้าไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นที่พอใจได้จะพิจารณาให้ออกจากงาน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541 : 1 – 92) กล่าวว่าการวิเคราะห์ผลและการนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นหนึ่งเมื่อเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลได้รับแบบประเมินผลที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินไว้แล้ว จะต้องพิจารณาวิเคราะห์รายงานจากแบบประเมินผลแต่ละคนและนำผลไปใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยในแต่ละคุณลักษณะเมื่อให้คะแนนแล้ว ให้นำคะแนนรวมมาพิจารณา โดยถือคะแนน 90 – 100 จัดอยู่ในขั้นดีเยี่ยม คะแนน 71 – 89 จัดอยู่ในขั้นดี คะแนน 60 –70 จัดอยู่ในขั้นปานกลาง คะแนน 40 – 59 จัดอยู่ในขั้นควรหาทางปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า 40 ควรหาทางแก้ไขปรับปรุงด่วน

จากการสำรวจการนำผลการประเมินการปฏิบัติมาใช้ประโยชน์ในบริษัทใหญ่ทุกบริษัทที่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ผลการประเมินนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายร้อยละ 66 การขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 63.2 พิจารณาว่าต้องจัดฝึกอบรมอะไรบ้าง ร้อยละ 61.3 บำรุงขวัญ ร้อยละ 61 และพิจารณาว่าใครบ้างสามารถเป็นหัวหน้าหรือผู้จัดการ ร้อยละ 52 .8 (ผสุดี รุมาคม. 2538 : 93 ; อ้างอิงจาก Dale. 1962 : 361. *Personnel Management and Industrial Relations*)

ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ในหลักการทั่วไป เมื่อทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินได้ทราบผลเพื่อการวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสื่อสารกลับให้ผู้รับการประเมินได้รู้ถึงสภาพของตนเองที่แสดงถึงความมีคุณค่าต่อองค์การ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2542 : 225) เพราะการอภิปรายผลการประเมินจะช่วยให้บุคลากรได้พิจารณาข้อกำหนดของงานด้วยตนเอง (Mondy & Noe. 1987 : 372) และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แต่ผู้บริหารจำนวนมากไม่ยอมให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ ผู้รับการประเมิน เนื่องจากผู้บริหารไม่ชอบที่จะอภิปรายจุดอ่อนของการปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้ถูกประเมิน เนื่องจากไม่อยากเผชิญหน้ากับผู้ถูกประเมินในการให้ข้อมูลด้านลบ (Negative feedback) ผู้ถูกประเมินมีแนวโน้มที่จะกันตนเองออกจากจุดอ่อนที่ถูกประเมินแทนที่จะยอมรับข้อมูลป้อนกลับ และปรับปรุงจุดอ่อนของตนเอง ดังนั้นจึงควรมีการอบรมผู้บริหารให้รู้จักการควบคุมการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรต้องได้รับรู้ผลการประเมินนั้นอย่างยุติธรรม ต้องได้รับการปรับปรุงจุดอ่อน และต้องรักษาบรรยากาศที่ดีขององค์การไว้ด้วย (Robbins. 1998 : 575 - 576)

แนวคิดในการให้ข้อมูลป้อนกลับ

การให้ข้อมูลป้อนกลับ หรือการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance feedback) หมายถึงการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปชี้แจงให้อาจารย์ผู้รับการประเมินได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง และต้องไม่ใช้การพูดในแง่ลบที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบการประเมิน และก่อให้เกิดผลร้ายแก่อาจารย์ผู้รับการประเมิน การให้ข้อมูลป้อนกลับจึงเป็นการให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มิใช่ให้ข้อมูลผลการประเมินเท่านั้น แต่เป็นการแสดงออกซึ่งทัศนคติ ความเข้าใจ และการให้ความสนใจในตัวบุคลากรที่ได้รับการประเมิน เพื่อให้เกิดการยอมรับ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างแท้จริง (Haris. 1986 : 186-187) การให้ข้อมูลป้อนกลับที่ ล่าช้าเท่ากับเป็นการปฏิเสธการให้ข้อมูลป้อนกลับ (ทายาท ศรีปลั่ง. 2542 :15) ในกรณีที่อาจารย์ผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินจากการให้ข้อมูลป้อนกลับผู้บริหารจำเป็นต้องหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับการประเมิน การนิเทศบนคลินิก (Clinical supervision) แก่ผู้รับการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเมื่อข้อมูลจากแบบประเมินที่มีอยู่ไม่ชัดเจน การนิเทศบนคลีนิกจึงเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ (McGreal. 1983 : 126)

สวอนเบิร์ก (Swansburg. 1996 : 530) กล่าวว่า การอบรมผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องครอบคลุมในเรื่องของการให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้ประเมินจะต้องกระทำให้ถูกเวลาให้บรรลุผลสำเร็จ มีคุณภาพและถูกต้อง วิธีการอบรมต้องมีหลายรูปแบบ เช่น การศึกษากรณีศึกษา (Case studies) บทบาทสมมุติ การศึกษาจากรูปแบบพฤติกรรม (Behavioral modeling) การอภิปรายและการทำแบบฝึกหัด การให้ข้อมูลป้อนกลับจะกระทำได้โดย (1) การสอนงาน (Coaching) โดยผู้ประเมินเดินสังเกตการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ถ้าพบว่าการปฏิบัติงานปฏิบัติไม่ถูกต้อง (Bad) ผู้ประเมินจะต้องช่วยสอน เพื่อให้ผู้รับการประเมินได้วางแผนและปรับปรุงให้ดีขึ้น และคอยให้กำลังใจ การสอนงาน (เกื้อจิตร ธิระกาญจน์.2542 :55 ; อ้างอิงจาก Rae. 1995. *Technique of training*) ได้กำหนดเป้าหมายไว้เพื่อ ให้ผู้ถูกสอนมีผลงานตามต้องการและเพิ่มทักษะให้สูงกว่ามาตรฐาน ให้พนักงานมีความรู้มีทักษะเพียงพอในการทำงาน (2) การให้คำปรึกษา (Counseling) เป็นการแนะนำเพื่อให้ผู้ถูกประเมินพัฒนาตนเองด้วยตัวเองโดยตรง (Develop self-direction) ฝึกความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) และ รู้จักรับผิดชอบงานของตนเอง การให้คำปรึกษายังจะช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ในทางการพยาบาลการให้คำปรึกษาจะช่วยพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้ปฏิบัติงานให้ มีศักยภาพและลดข้อบกพร่อง ช่วยสำรวจแนวทางการปฏิบัติ และให้ความช่วยเหลือ (3) การสัมภาษณ์เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ควรใช้รูปแบบบอกและสังเกต (Tell and see) หรือบอกและฟัง (Tell and listen)

เมอร์ฟี และ เคลฟแลนด์ (Murphy & Cleveland. 1991 : 143) กล่าวว่าในการประเมินตนเองทุกคนมักจะประเมินในเชิงบวก คือมองตนเองสูงกว่าสภาพความเป็นจริง ทำให้

ขาดความเชื่อถือในข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินตนเอง และทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในผลของการประเมิน เมื่อเอาผลการประเมินเชิงลบหรือข้อบกพร่องไปชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน จำเป็นต้องหาวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพของบุคคลแต่ละคนด้วย เพื่อช่วยให้การให้ข้อมูลป้อนกลับเกิดผลในทางบวกแก่ผู้รับการประเมิน มิฉะนั้นจะเกิดผลเชิงลบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคคล ความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับความคิดเห็นของ เบอร์นาดินและคณะ (Bernadin et al. 1995 : 485) ที่กล่าวว่าอันตรายที่ยิ่งใหญ่เมื่อผู้ประเมินให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ถูกประเมินว่ามีผลงานต่ำ แต่ผู้รับการประเมินเชื่อว่าตนเองมีผลงานสูงกว่าผลการประเมิน ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับต้องชี้แจงให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้ผู้รับการประเมินเกิดพฤติกรรมการขัดแย้งกับตนเอง (Ego-defensive behavior) การพบกันสองฝ่ายทั้งผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาจะช่วยขจัดความขัดแย้ง และการให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน ช่วยชี้ข้อบกพร่องในทันที ผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับว่า การที่บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเกินจริง (Inflated) หรือบางคนอาจจะต่ำกว่าความเป็นจริง ให้ถือเป็นแหล่งข้อมูลที่ควรรับฟัง (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2540 : 49)

สคาเพลโล เลดวินคา และเบรดแมน (Scarpello,Ledvinka & Bergman. 1995 : 608) กล่าวว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้รับการประเมินมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรต้องให้ข้อมูล 2 เรื่อง คือ ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน และการให้ข้อมูลป้อนกลับควรให้ทั้งด้านบวกและด้านลบ นอกจากนี้ เบอร์นาดินและคณะ (Bermadin ,et al . 1995 : 485) ยังได้เสนอแนะว่าการพบกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องไม่ไขว้เขวกับสิ่งที่ได้รับ ต้องให้เวลากับผู้ถูกประเมินในการพบกันอย่างเพียงพอผู้ประเมินต้องมีแนวทางในการให้คำชี้แนะ บรรยากาศ ในการพบกันต้องผ่อนคลาย และเปิดโอกาสให้ ผู้รับการประเมินได้แสดงความคิดเห็น

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2542 : 126 - 127) กล่าวว่า การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาต้องเลือกโอกาสที่เหมาะสม แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าตนมีความเห็นเป็นอย่างไร โดยไม่ต้องรอแจ้งผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการตอนพิจารณาขึ้นเงินเดือน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงเวลาอันเหมาะสม ไม่กระชั้นหรือเนิ่นนานเกินไป ข้อดีของการแจ้งผล อย่างมีระบบและต่อเนื่องจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนทัศนะและความเข้าใจ เพื่อปรับตัวได้ทันท่วงทีซึ่งจะดีกว่าการแจ้งผลเมื่อปลายปีแบบรวบยอด โดยชี้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีข้อบกพร่องมากมายจนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสนไม่รู้ จะแก้ไขปรับปรุงตนเองอย่างไร เพราะเวลาได้ล่วงเลยมานาน และการแจ้งผลต้องให้ผู้รับการประเมิน สำเหนียก เต็มใจยอมรับผลการประเมินของตนเอง

มิลแมน (Millman. 1990) ได้ให้แนวคิดในการให้ข้อมูลป้อนกลับภายหลังประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์แล้ว ควรนำผลการประเมินไปแจ้งให้อาจารย์ได้ทราบและต้องมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของอาจารย์ เช่น การให้คำแนะนำบนคลินิกในด้านการเรียนการสอนการใช้เทคนิควิธีการสอน อุปกรณ์และสื่อการสอน เพื่อให้การปฏิบัติงานของอาจารย์ได้พัฒนามากขึ้น หรือมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Management by objective) หรือปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ (Development job description) ให้ชัดเจนละเอียด เหมาะสมมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้อาจารย์ปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ มิลแมน (Millman) ยังได้เสนอเนื้อหา สาระของข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เกิดประโยชน์และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้คือ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมี เนื้อหาสาระดังนี้

1. บอกข้อมูลที่ต้องการให้พัฒนา
2. สาเหตุที่ต้องได้รับการพัฒนาเรื่องนั้นๆ
3. สิ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาเกิดผลสำเร็จ เช่นความต้องการด้านวัสดุ กำลังคน
4. ตัวบ่งชี้การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา ความก้าวหน้า ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
5. บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่นผู้ให้คำแนะนำ ผู้นำนิเทศ

นอกจากนี้การให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาควรจะให้อยู่เป็นประจำทุกวันเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรชมเชยและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้ผลตามเป้าหมาย ในขณะเดียวกันต้องให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่สามารถทำงานได้ผลตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาต้องไม่คอยจนถึงเวลาที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเสียก่อนจึงจะแจ้งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าผลการปฏิบัติงานของเขาไม่เป็นที่น่าพอใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับการบอกให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเร็ว (Fisher, Schoenfeldt & Shaw.1996)

ซูส์ (Suess. 1995 : 25 – 25) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของอาจารย์พยาบาลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังการจ้างงาน ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของอาจารย์พยาบาลที่ได้รับการจ้างงาน และที่ยังไม่ได้รับการจ้างงานมีทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ อาจารย์ที่ได้รับการจ้างงานถาวรจะมีความรู้สึกที่ดี (ทางบวก) ต่อการประเมินผลมากกว่าอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการจ้างงานถาวร อาจารย์ทั้งหมดได้เสนอสิ่งที่ต้องการภายหลังการประเมิน คือ

1. ต้องการรับทราบข้อมูลป้อนกับเกี่ยวกับงานร้อยละ 79.6

2. ต้องการทราบจุดอ่อนของงานที่ตนเองปฏิบัติ เพื่อที่จะแก้ไขให้เป็นจุดแข็ง ร้อยละ 79.2

3. ต้องการโอกาสในการกำหนดวัตถุประสงค์ ร้อยละ 77.1

4. ต้องการรับทราบจุดแข็งของแต่ละคน ร้อยละ 76.1

5. ต้องการให้มีการช่วยเหลืออาจารย์ที่มีผลงานไม่เป็นไปตามต้องการ ร้อยละ 7.3

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับต้องเลือกรูปแบบให้เหมาะสมกับผู้รับการประเมิน ต้องให้ทั้งข้อมูลด้านดีเพื่อให้อาจารย์มีกำลังใจ และให้ข้อมูลด้านที่เป็น ข้อบกพร่องจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง การให้ข้อมูลป้อนกลับให้ได้ตลอดเวลาไม่ต้องรอจนการประเมินผลการปฏิบัติงานสิ้นสุด ต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้ออกความเห็นและ ผู้ประเมินต้องใจกว้างที่จะรับฟัง การให้แนวทางแก้ไขปรับปรุงแก่ผู้รับการประเมินจะส่งผลดีที่ผู้รับการประเมินจะได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองต่อไป

คุณภาพของเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล

เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลจะมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่สำคัญของเครื่องมือในการวัด คือ ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรง หมายถึง การวัดในสิ่งที่ต้องการวัดให้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด ตรงประเด็นมากที่สุด ความเชื่อมั่น หมายถึงผลของสิ่งที่ต้องการวัด ถ้าวัดซ้ำๆ ควรจะอยู่ในตำแหน่งเดียวกันทุกครั้ง (McDowell & Newell. 1987 : 26) ความเที่ยงตรงของการวัดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวัดเป็นสำคัญ และการวัดที่เริ่มต้นจากการเขียนพฤติกรรมที่ชัดเจนยังไม่เพียงพอที่จะบอกความเที่ยงตรงได้ แต่การใช้วิธีศึกษาจากแหล่งข้อมูลร่วมด้วยจะช่วยให้แปลผลได้ชัดยิ่งขึ้น (McDowell & Newell. 1987 : 14) ดังนั้นการสร้างเครื่องมือจึงต้องมีทั้งความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น

การประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ส่วนใหญ่เป็นการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเป็นจุดเริ่มต้นในการวัด ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หมายถึง การเลือกคำถามที่สามารถใช้เป็นดัชนีที่ดีได้ ไม่ต้องทดสอบทางสถิติ เพียงแต่เชื่อว่าคำถามที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นตัวแทนของคำถามทั้งหมดได้ (Universal of question) วิธีที่นิยมในการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาคือ การให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบว่ามีความชัดเจนและเป็นไปได้หรือไม่ที่จะใช้เป็นแบบประเมิน (McDowell & Newell. 1987 : 27 - 28) นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบความชัดเจนเชิงภาษา (Formal test of linguistic) การตรวจสอบความเที่ยงตรงสามารถวิเคราะห์ออกมาเป็น ตัวเลขได้โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (อรพินทร์ ชูชม. 2542 : 2)

การประเมินความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ความเชื่อมั่นหมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลที่ได้จากการวัด เมื่อมีการกระทำซ้ำๆ การหาความเชื่อมั่นมีหลายวิธี ได้แก่ วิธีการสอบซ้ำ วิธีการใช้เครื่องมือวัดที่คู่ขนาน วิธีหาความเชื่อมั่นแบบคงที่ภายใน วิธีการแบ่งครึ่ง

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ใช้จัดตัวแปรโดยการรวมตัวแปรจำนวนมากเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ชุดตัวแปรขนาดเล็กลงที่เรียกว่า องค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการออกแบบเพื่อระบุองค์ประกอบ (Factor) หรือมิติ (Dimension) ที่อยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรที่สังเกตได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประเภทแตกต่างกันตามจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์ คือ (Barbara Hazard Munro. 1997 : 313) (1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analyis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลงโดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือความร่วมกัน (Communality) ระหว่างตัวแปรเป็นฐานในการเปลี่ยนสภาพตัวแปรหลายตัวให้มารวมกันเป็นปัจจัยไม่กี่ปัจจัย (2) การยืนยันทดสอบความถูกต้องของมาตรวัด (Confirmatory Factor Analysis) เป็นการทดสอบองค์ประกอบที่กำหนดไว้แล้วตามทฤษฎี เป็นการทดสอบทฤษฎี

ในการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อต้องการหาจำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสม ที่อยู่ภายใต้จุดของตัวแปรที่สังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และกระบวนการนี้ยังสามารถใช้ประเมินความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบได้

การบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล

กระทรวงสาธารณสุขมีบทบาทในการจัดบริการสุขภาพแบบผสมผสานเป็นหลัก และมีบทบาทในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพในสาขาพยาบาล ซึ่งได้เริ่มต้นผลิต "พยาบาล" มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 (กาญจนา สันติพัฒนาชัย. 2540 : 1, 43) โดยมีวิทยาลัยพยาบาลเป็นสถาบันหลักในการผลิต ปัจจุบันทุกวิทยาลัยพยาบาลเป็นหน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2536 : 29)

1. เสนอความเห็นในการกำหนดนโยบายและความต้องการในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข

2. จัดทำแผนผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขให้สอดคล้องและตอบสนองนโยบายและความต้องการกำลังคนด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข

3. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

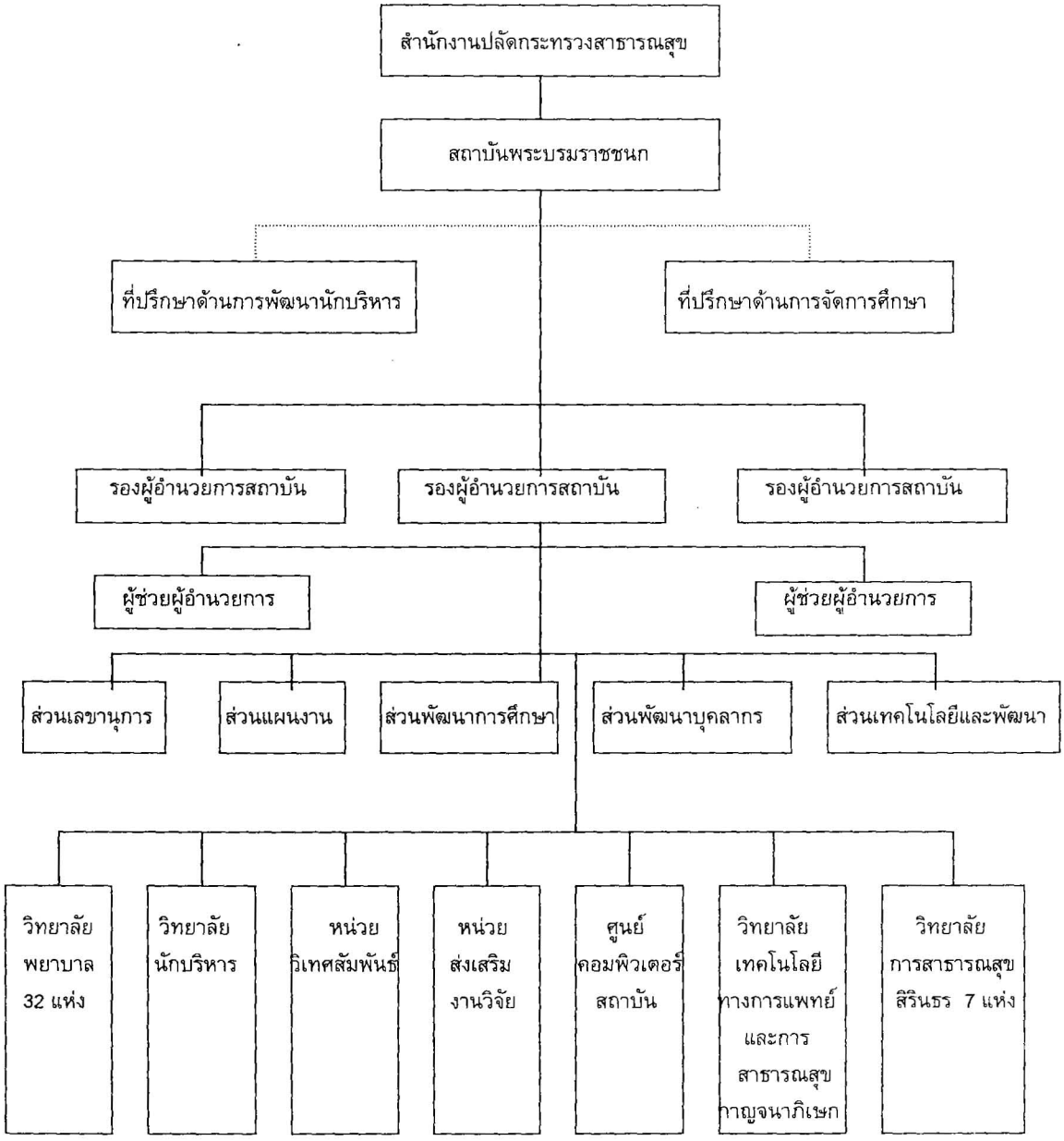
4. พัฒนามาตราฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากรด้าน

สาธารณสุข

5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันพระบรมราชชนก

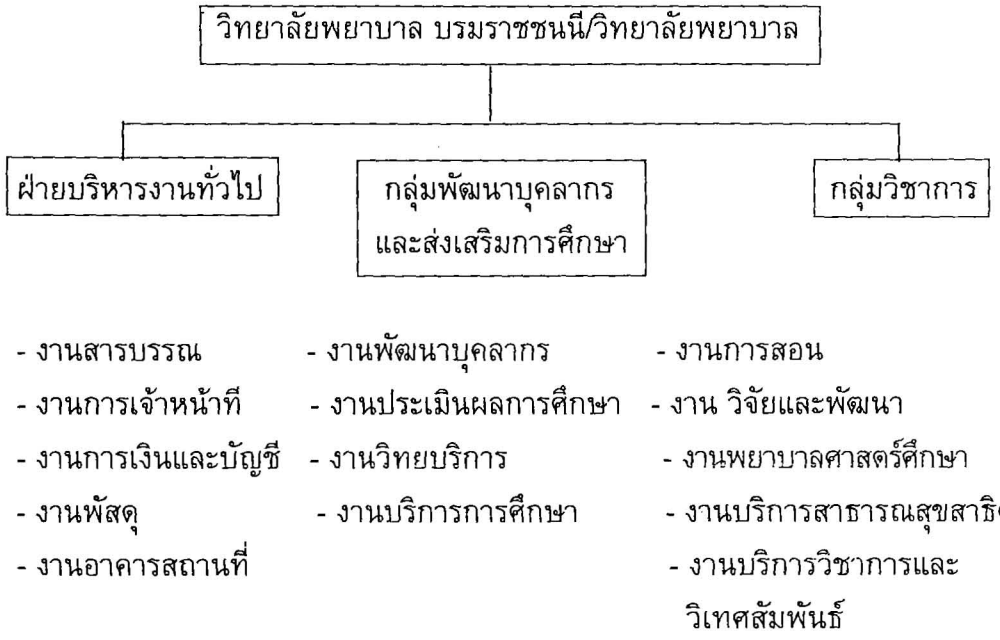
สถาบันพระบรมราชชนกมีโครงสร้างการบริหารดังนี้ ดังนี้



ภาพประกอบ 9 โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันพระบรมราชชนก

ที่มา : สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (2544). *บันทึกผลงาน 2544.* นนทบุรี : โครงการสวัสดิการวิชาการ. สถาบันฯ.

ในส่วนของวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดการแบ่งส่วนราชการภายในวิทยาลัยพยาบาลออกเป็น 2 กลุ่มงาน กับ 1 ฝ่าย คือ กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยพยาบาล ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กำหนด

ที่มา : สถาบันพระบรมราชชนก (2539). *แผนอัตรากำลังรอบ 3 ปี* หน้า 272. กรุงเทพฯ : สถาบันฯ

จากโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยดังกล่าว สถาบันพระบรมราชชนก ได้มอบอำนาจแก่วิทยาลัยพยาบาลในการจัดโครงสร้างองค์การใหม่ ที่เหมาะสมในแต่ละวิทยาลัย จากการศึกษาโครงสร้างองค์การของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ส่วนใหญ่มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานที่คล้ายคลึงกัน แต่มีบางวิทยาลัยอาจมีการจัดกลุ่มงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันบ้างเล็กน้อยทั้งนี้เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่ง มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการภายในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งโครงสร้างองค์กรดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 11 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครราชสีมา. (2539). *การบริหารงานวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา.* นครราชสีมา : วิทยาลัยฯ ไม่ปรากฏหน้า.

ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาล (วพ.) / วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี (วพบ.) ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขมีจำนวนทั้งสิ้น 32 แห่ง ตั้งอยู่ในภาคต่างๆ ดังนี้

1. เขตภาคกลาง จำนวน 12 แห่ง คือ วพบ.กรุงเทพ วพบ.ราชบุรี วพ. พระปกเกล้า (จันทบุรี) วพบ.ชลบุรี วพบ.สระบุรี วพบ.พระพุทธบาท วพ.พระจอมเกล้า (เพชรบุรี) วพบ. จังหวัดนนทบุรี วพบ.ชัยนาท วพบ.นพรัตน์วชิระ (กรุงเทพฯ) วพบ.จักรีรัช (ราชบุรี) และ วพบ.สุพรรณบุรี

2. เขตภาคเหนือ มีจำนวน 7 แห่ง คือ วพบ.พุทธชินราช (พิษณุโลก) วพบ. สวรรค์ประชารักษ์ (นครสวรรค์) วพบ.พะเยา วพบ.อุดรดิตถ์ วพบ.เชียงใหม่ วพบ.นครสวรรค์ และ วพบ. นครลำปาง

3. เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 แห่ง คือ วพบ.นครราชสีมา วพบ. สรรพสิทธิประสงค์ (อุบลราชธานี) วพ.ศรีมหาสารคาม วพบ.อุดรธานี วพบ.สุรินทร์ วพบ. นครพนม และ วพบ.ขอนแก่น

3. เขตภาคใต้ จำนวน 6 แห่ง คือ วพบ.สงขลา วพบ.สุราษฎร์ธานี วพบ.ตรัง วพบ. ยะลา วพบ.นครศรีธรรมราช และ วพบ.นราธิวาส

ภาระกิจของวิทยาลัยพยาบาล

สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดภาระกิจของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดไว้ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2539 : 267)

1. ผลิตบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์
2. พัฒนาบุคลากรประจำการด้านสาธารณสุข
3. วิจัยและพัฒนาด้านการศึกษาพยาบาลการพยาบาล และการสาธารณสุข
4. บริการวิชาการทางด้านการสาธารณสุขแก่สังคม
5. บริการสาธารณสุขสาธิต
6. ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคมและประชาธิปไตย

จากภาระกิจดังกล่าวจะเห็นได้ว่า อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลมีภาระกิจ หลัก 4 ด้านคือ ด้านการผลิตบุคลากรสาขาพยาลศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการวิจัย และการส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่เหมือนกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาไทย ส่วนบทบาทที่แตกต่างไปจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆคือ การให้บริการบริการสาธารณสุขสาธิต ซึ่งเป็นบทบาทการให้บริการแก่สังคม เช่น การจัดบริการสถานเลี้ยงเด็กกลางวัน (Day care) การให้บริการคลีนิกแพทย์แผนไทย ชมรมผู้สูงอายุเป็นงานบริการที่ปฏิบัติต่อเนื่อง

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล

อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างบัณฑิตและผลงานวิชาการ (เทียนฉาย กีระนันทน์. 2543 : 11) สำหรับวิทยาลัยพยาบาลซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาลไว้ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2539 : 278 – 280)

1. ตำแหน่งวิทยาจารย์ 3 – 5 หรือพยาบาลวิชาชีพ 3 – 5 (ด้านการสอน) มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานที่ยากถึงยากมากเกี่ยวกับการสอน อบรม ให้ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาหรือฝึกอบรม

1.2 ศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน อบรม นิเทศ

1.3 เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการในวิชาที่สอน

1.4 ประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงาน

2. ตำแหน่งวิทยาจารย์ 6 ว. หรือพยาบาลวิชาชีพ 6 ว. (ด้านการสอน) มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

2.1 ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชำนาญการทางวิชาการ เกี่ยวกับการสอน อบรม ให้ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาหรือฝึกอบรม

2.2 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการสอน อบรม นิเทศ และงานวิชาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3 เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการวางแผนควบคุมมาตรฐานการศึกษา

2.4 ประสานงาน วางแผน มอบหมาย ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงาน

3. ตำแหน่งวิทยาจารย์ 7 ว. หรือพยาบาลวิชาชีพ 7 วช (ด้านการสอน) มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.1 ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชำนาญพิเศษทางวิชาการ พิจารณากำหนดหลักสูตรนิเทศการสอนทำการสอน และให้ความรู้ทางวิชาการ

3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อปรับปรุงให้การศึกษาหรือฝึกอบรม

3.3 เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ ในวิชาที่สอน ฝึกอบรม ให้คำแนะนำ ปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน ควบคุมมาตรฐานการศึกษา

3.4 ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงาน

4. วิทยาจารย์ 8 ว. หรือพยาบาลวิชาชีพ 8 วช. (ด้านการสอน) มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

4.1 ปฏิบัติงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ พิจารณากำหนดหลักสูตร นิเทศการสอน ทำการสอน และให้ความรู้ทางวิชาการที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาหรือฝึกอบรม

4.2 ศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อปรับปรุงการให้การศึกษาและฝึกอบรม

4.3 เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ ในวิชาที่สอน ฝึกอบรม และให้คำแนะนำปรึกษา และนำไปปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รองลงมา ควบคุมมาตรฐานการศึกษา

4.4 กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานวิชาการ พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณ

4.5 ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบและให้คำแนะนำ ติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

5. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพ 8 บ.) มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

5.1 ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสถาบันทางการศึกษาที่ทำการสอนหรือฝึกอบรม ซึ่งต้องใช้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานสอนหรือฝึกอบรม พิจารณากำหนดหลักสูตร นิเทศการสอน ทำการสอนและฝึกอบรบ และให้ความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่กำหนดหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรม

5.2 กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณหน่วยงาน

5.3 เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการด้านต่างๆ ในหลักสูตรที่เปิดสอนและสาขาที่เกี่ยวข้อง

5.4 กำหนดและควบคุมมาตรฐานการศึกษา และประกันคุณภาพการศึกษา

5.5 วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษาการปฏิบัติงานติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหา

6. วิทยาจารย์ 9 หรือพยาบาลวิชาชีพ 9 วช.(ด้านการสอน) มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

6.1 ปฏิบัติงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และวิทยาการต่างๆ อันเป็นผลมาจากการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยอย่างมีระบบ

6.2 ให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่คณาจารย์ และผู้บริหารในด้านการจัดศึกษาและกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา และพัฒนากำลังคนในสถานศึกษา

6.3 ศึกษาค้นคว้า วิจัยชั้นสูงเพื่อพัฒนาวิทยาการในสาขาวิชาชีพอื่นๆ และที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ หลักสูตรและพัฒนาระบบการเรียนการสอน

6.4 ศึกษาค้นคว้าวิจัย นำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ในการเรียนการสอน ตลอดจนสนับสนุนในการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข

6.4 ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการศึกษา การพัฒนาอาจารย์ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

6.5 นิเทศงานวิชาการในสถาบันการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอน และวิชาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่วิทยาลัยในกลุ่มเครือข่าย

จากหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนกำหนด สรุปได้ว่า อาจารย์พยาบาลมีหน้าที่หลักเกี่ยวกับ การสอน นักศึกษาพยาบาล ฝึกอบรมบุคลากรทางการพยาบาลและการสาธารณสุข ศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน นิเทศงานวิชาการ เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ วางแผนควบคุมมาตรฐานการศึกษา ประสานงาน วางแผนงาน มอบหมายงาน ควบคุมตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรในระดับรองลงมา ติดตามประเมินผล แก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงาน

จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวที่ ก.พ.กำหนด จะเห็นได้ว่าอาจารย์พยาบาล มีการปฏิบัติงานใน 2 บทบาทหลัก คือ

1. การปฏิบัติงานในบทบาทของการเป็นอาจารย์โดยทั่วไป
2. การปฏิบัติงานในบทบาทการเป็นพยาบาล

ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งในวิชาชีพครู และวิชาชีพการพยาบาล ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยทั่วไป (2) แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์โดยทั่วไป

กิบสันและฮันท์ (Gibson & Hunt. 1965 : 69) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ คือรู้เรื่องการสอน เชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายงานของตน รู้ในเนื้อหาสาระที่จะต้องสอน รู้เกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียน และพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน รู้วิธีการปฏิบัติงานและเทคนิควิธีการสอนแบบต่างๆ

2. ด้านทักษะ คือมีทักษะในการใช้ภาษาพูดและเขียน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจง่าย สามารถเข้าร่วมสัมพันธ์กับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะในด้านการค้นคว้าวิจัยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การแก้ปัญหาต่างๆ อย่างถูกหลักวิชาการ ตรงกับความเป็นจริงและ รักในอาชีพอาจารย์

3. ด้านความสนใจ ต้องมีความสนใจในตัวผู้เรียน ดูแลเอาใจใส่อย่างดี สนใจในวิชาที่สอน สนใจที่จะถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน สนใจที่จะร่วมมือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ร่วมงาน สนใจที่จะพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้า

ชรีฟและคณะ (Shreve et al. 1993 : 112) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของอาจารย์ อาจารย์ต้องมีความรู้ความสามารถ ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่จะสอนอย่างดี

2. ใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนเพื่อช่วยสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีทักษะในการสอนหลากหลายวิธี เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้และเข้าใจอย่างถูกต้องชัดเจน

4. สามารถใช้กิจกรรมต่างๆ เพื่อสอดแทรกในเนื้อหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

5. ให้งานหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อฝึกทักษะแก่ผู้เรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

6. ดูแลเอาใจใส่ห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

7. สร้างบรรยากาศในห้องเรียนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

8. สนใจในความรู้ความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนในชั้นเรียน

9. มีการประเมินผลในเนื้อหา และทักษะด้านต่างๆ ของผู้เรียนเป็นประจำ

10. สนใจในปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนแต่ละคน

11. ให้คำแนะนำตักเตือนผู้เรียนที่จะพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความประพฤติและลักษณะนิสัย

12. รู้จักให้กำลังใจแก่ผู้เรียนที่จะพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความประพฤติและนิสัย

13. มีความเป็นกันเองและยืดหยุ่นได้เสมอ

14. เป็นผู้มองการณ์ไกล ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ

15 เสริมสร้างและปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องให้กับผู้เรียน

16 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานต่างๆ ที่สถาบันมอบหมาย

17 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

18 รู้จักประเมินตนเองในทุกๆ ด้าน และยอมรับข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงแก้ไขตนเอง

19. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกระดับ

20. เอาใจใส่และคอยช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในสถาบัน

21. ติดต่อกับผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

22. ซื่อสัตย์สุจริต มั่นคงในอารมณ์ และการตัดสินใจ

เลวิส (Lewis. 1971 : 119) ได้อธิบายบทบาทหน้าที่และภาระกิจของอาจารย์ไว้ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน

1.1 ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

1.2 สนใจเรื่องสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถาบัน

1.3 เลือกวิธีการสอน และอุปกรณ์การสอนที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามเนื้อหา

1.4 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาในบทเรียน

1.5 เลือกจัดกิจกรรมที่หลากหลายในการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์

1.6 มีการวัดผล ประเมินผล และติดตามผลการเรียน ความก้าวหน้าของผู้เรียนในชั้นเรียน

2. การให้คำปรึกษา

2.1 ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.2. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้เรียน

2.3 รักษากฎระเบียบ วินัยของสถาบัน

2.4. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

3. การมีส่วนร่วมและใฝ่รู้

3.1 เข้าประชุมกับผู้ปกครอง

3.2. ร่วมกิจกรรมทางวิชาการ

3.3. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ

3.4. เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน

3.5. จัดกลุ่มเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้เกิดการรอบรู้ในเรื่องต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

สถาบันการศึกษาพยาบาลเป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษา บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลจะเหมือนกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาอุดมศึกษาอื่นๆ แต่จะมีความแตกต่างคือ ลักษณะของวิชาชีพที่ต้องฝึกการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง และต้องปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (Bovis. 1978 : 182) และให้การพยาบาลด้วยความรู้ทางปัญญาด้วยทักษะและคุณธรรม (ฟาริดา อิบราฮิม. 2541 : 111) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาลไว้ว่า อาจารย์พยาบาล/ครูพยาบาล หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานในระบบการเรียนการสอนทุกขั้นตอน จึงมีบทบาทดังนี้คือ เป็นผู้อำนวยการในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้สืบทอดทางวัฒนธรรม เป็นตัวเชื่อมระหว่างสถาบัน

กับชุมชน เป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาและเป็นสมาชิกวิชาชีพ (จินดนา ยูนิพันธ์. 2527 : 37 – 38) จันทรา วีรปฏิญญา (2537 : 50) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์พยาบาลที่ต้องแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีขอบเขตของการกระทำตามกฎหมาย ตามที่สังคมคาดหวัง และจากสามัญสำนึกของอาจารย์เอง เนื่องจากอาจารย์เป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนในทุกๆ ด้าน วิลาสินี นุกันยา (2539 : 12) ได้กล่าวถึงอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุขว่า นอกจากจะต้องเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาแล้วอาจารย์พยาบาลยังต้องทำหน้าที่เป็นทั้งอาจารย์และเป็นพยาบาลอีกด้วย โดยการผสมผสานบทบาทดังกล่าวให้สอดคล้องกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบันนั้นและได้แบ่งบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลออกเป็น 4 ด้าน คือ บทบาทด้านการสอน บทบาทด้านการวิจัยและเขียนเอกสารวิชาการ บทบาทด้านการบริการวิชาการแก่สังคม บทบาทด้านกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โรเมน - เดวิส (Romaine-Davis. 1997 :163) กล่าวว่าการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลจะครอบคลุมบทบาทในด้านการให้บริการในคลินิก การสอน การวิจัย การให้คำปรึกษา และบทบาทในการบริหารจัดการ ซึ่งปัจจุบันอาจารย์พยาบาล จะต้องมีเวลาในการปฏิบัติงานในคลินิก เพื่อนิเทศและสอนนักศึกษาพยาบาลในขณะฝึกงานอย่างน้อยที่สุดครึ่งวันต่อสัปดาห์

รัตนา คำบุญเรือง (2522 : 214) กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์พยาบาลไว้ดังนี้

1. ต้องเป็นแม่พิมพ์ที่ดี คือเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีจริยธรรมและคุณธรรม

2. มีความรักในวิชาชีพอย่างแท้จริง เข้าใจความหมายของคำว่าการพยาบาลเป็นอย่างดี

3. ต้องสอนในชั้นเรียนในแบบที่ถือเป็นหลักนำไปปฏิบัติการได้จริง และสามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า

4. แนะแนวทาง และสอนผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดี เป็นผู้นำที่ดี

5. ต้องเป็นผู้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จินดนา ยูนิพันธ์ (2527 : 42) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลไว้ดังนี้

1. เป็นผู้อำนวยการในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ต้องจัดสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ สังคม และจิตวิทยาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ปรารถนาได้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้โดยการเลียนแบบจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ว่าจะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ที่แตกต่างออกไป

2. เป็นผู้ประสานงาน เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่สร้างขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม จึงต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสถาบันการศึกษากับสังคมตลอดเวลาผู้มีหน้าที่โดยตรงในฐานะตัวกลางคือผู้สอน

3. เป็นผู้สืบทอดทางวัฒนธรรม สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันทางสังคม ซึ่งสังคมให้การสนับสนุนและสร้างขึ้นเพื่อดำรงรักษา และถ่ายทอดประเพณีวัฒนธรรมของสังคม สถาบันการศึกษาจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน คือผู้เรียน เมื่อสถาบันการศึกษามีหน้าที่ดังกล่าว ครูผู้สอนจึงเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการให้หน้าที่ดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติผู้สอนจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในสังคม และสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้ซาบซึ้งถึงวัฒนธรรมของสังคม ปลูกฝังให้ผู้เรียนระลึกถึงความจำเป็นในการคำนึงถึงวัฒนธรรมของผู้ป่วย หรือผู้รับบริการ ในขณะที่ปฏิบัติการพยาบาลอีกด้วย

4. เป็นตัวเชื่อมระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชน ผู้สอนทางการพยาบาลนั้นจะต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม แนวโน้มของสังคมในขณะนั้น และนำความต้องการเหล่านี้เข้ามาพิจารณากันในสถาบันการศึกษา ต่อจากนั้นจะต้องดำเนินการปรับปรุงกระบวนการดำเนินการของสถาบัน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมต่อไป

5. เป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษา ผู้สอนทางวิชาการพยาบาลเป็นผู้หนึ่งที่จะทำให้สถาบันการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ คือ ต้องมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนอีกด้วย จะต้องมีการทำงานเป็นกลุ่ม ระหว่างคณาจารย์ด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนักศึกษาซึ่งต้องใช้กระบวนการกลุ่มมีการยอมรับนับถือความรู้ ค่านิยม ทัศนคติ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การทำงานกลุ่มเป็นไปด้วยดี

6. เป็นสมาชิกของวิชาชีพ กล่าวคือ จะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล มีใบประกอบโรควิชาชีพสาขาการพยาบาลชั้นหนึ่ง ในฐานะที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพการพยาบาล ทุกคนจึงต้องมีส่วนร่วมในสมาคมวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ค้นคว้าวิจัย พัฒนาทักษะในทางวิชาชีพในสภาพการณ์จริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนได้มีแนวทางในการช่วยให้ผู้เรียนมีการพัฒนาไปเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในวิชาชีพพยาบาล ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติการพยาบาล ดังนี้

1.ด้านการสอนและงานที่เกี่ยวกับการสอน รับผิดชอบการสอนทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและหลักสูตรที่กำหนด

2. ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ เป็นการค้นคว้า วิจัย ร่วมทำวิจัย และให้ความร่วมมือในการทำวิจัย การเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน และอื่น ๆ

3. ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

4. ด้านทนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นทั้งผู้สืบทอด อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

5. ด้านกิจการนักศึกษา สนับสนุนงานกิจกรรมนักศึกษาในด้านต่างๆ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และดูแลสวัสดิการนักศึกษา

6. ด้านการบริหารและการจัดการ เป็นภาระงานส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวอาจารย์ เช่น งานทะเบียน สารบรรณ เป็นต้น

7. ต้องเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ

เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ความหมายของเกณฑ์และมาตรฐาน

คำว่า "เกณฑ์" หมายถึง สิ่งที่สามารถใช้เป็นไม้วัด (Yardstick) ที่เป็นมาตรฐานสำหรับวัดผลสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติงาน (Coscio. 1998 : 42 ; citing Bass & Barrett. 1981 ; Guion.1965 ; Landy. 1989) หรืออาจจะหมายถึงกฎ หลักการ หรือมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน การวินิจฉัย หรือการตัดสินใจในคุณค่า คุณลักษณะหรือคุณภาพของคนในการปฏิบัติ (Cambride International Dictionary of English. 1995 : 326) ; (Merriam Webster's Collegiate Dictionary. 1995 : 275) หรือหมายถึงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับงานอาชีพ (Job – related behaviors) ที่อาจารย์ ผู้บริหาร หรือบุคลากรอื่นๆ ยอมรับ (Webb, Montello & Norton. 1994 : 190)

คำว่า "มาตรฐาน" หมายถึง สิ่งที่ถือเอาเป็นหลักสำหรับเทียบกำหนด (ราชบัณฑิตยสถาน. 2538 : 645) หรือเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความพึงพอใจของผลงาน (สำนักงาน ก.พ. มปป.) หรือวัดผลการปฏิบัติงาน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2542 : 71)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า เกณฑ์มาตรฐานคือ ข้อความที่กำหนดขึ้นโดยองค์การหรือคณะบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้กำหนดมาตรฐาน และมาตรฐานนั้นต้องสะท้อนวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ส่วนเกณฑ์เป็นองค์ประกอบของมาตรฐานที่กำหนดขึ้นสำหรับวัดผลสำเร็จของกิจกรรม จึงรวมเรียกว่า "เกณฑ์มาตรฐาน" เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบคุณภาพหรือกิจกรรมที่ต้องการได้

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีสิ่งเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบผลงานของคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการประเมินแบบการจัดอันดับ แต่วิธีการที่ให้ผลดีกว่า คือ การกำหนดมาตรฐานงาน โดยเริ่มจากคำอธิบายงาน (Beach. 1980 : 292) ซึ่งจะระบุรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ต้องกระทำ อันจะนำไปสู่การวางกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่ง จากนั้นทำการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยให้สอดคล้องกับลักษณะงาน งานบางชนิดมาตรฐานจะออกมาในรูปของปริมาณ แต่

บางชนิดออกมาในรูปของคุณภาพ มาตรฐานการปฏิบัติงานควรเป็นมาตรฐานที่ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้ ดังนั้นบุคลากรจึงควรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานจะช่วยให้การยอมรับมากขึ้น (Murphy & Cleveland. 1995 : 154) การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ ช่วยป้องกันไม่ให้มีการประเมินผลงานด้วยความรู้สึก ช่วยให้การ เปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและช่วยให้บุคลากรยอมรับผลการประเมินได้ดีขึ้น (อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชฌุกร. 2539 : 72)

คุณลักษณะของเกณฑ์มาตรฐานที่ดี

สำนักงาน ก.พ. (มปป.) : (สุรศักดิ์ นานานุกูลและคณะ. 2529 : 119) ; (ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. 2528 : 22 – 23) ; (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 258) กล่าวถึงมาตรฐานที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ไม่อยู่ในระดับสูงเกินไปจนไม่มีใครสามารถปฏิบัติได้ และควรเป็นสิ่งที่ทำนายความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน

2. มาตรฐานตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของงาน ไม่ใช่ผลที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มาตรฐานของกลุ่มนั้นจึงอาจต่ำ หรือสูงเกินไป

3. มาตรฐานจะต้องทันสมัย มาตรฐานไม่ใช่สิ่งถาวร ต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขของงาน การมอบหมายการรับผิดชอบ หรือปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่ง

4. ต้องเกิดจากการปรึกษาร่วมมือกัน กำหนดร่วมกันระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน

5. มาตรฐานจะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร จะได้ปฏิบัติไปในแนวเดียวกันหมดทั้งองค์การ

6. มาตรฐานมีเกณฑ์ซึ่งหัวหน้าสามารถตรวจสอบได้ เป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ และควรหลีกเลี่ยงการวัดในเชิงพรรณาให้มากที่สุด

นอกจากนี้เกณฑ์มาตรฐานที่ดีจะต้องบ่งชี้ความสำเร็จและความล้มเหลวของงานได้ ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความเป็นปรนัยในการช่วยตัดสินผลงานโดย (1) ต้องเข้าใจง่ายสำหรับผู้ประเมิน (2) ต้องยุติธรรมและสอดคล้องกับงานของผู้รับการประเมิน (3) แสดงความยุติธรรมว่ามีความสมดุลระหว่างข้อกำหนดของงานที่ระบุไว้ และประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ (Torrington & Hall. 1987 :412) โดยปกติเกณฑ์มาตรฐานของงานจะเป็นอัตราโดยเฉลี่ยของการปฏิบัติงานร่วมกันของลักษณะงานประเภทหนึ่ง ๆ หรือเกิดจากการวิเคราะห์หาความสามารถของมนุษย์ในงานแต่ละอย่างที่ทำได้ต่อระยะเวลาหนึ่ง (ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. 2528 : 23)

วิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน อาจใช้วิธีการดังต่อไปนี้ (สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. 2527 : 118 – 119)

1. กำหนดมาตรฐานโดยอาศัยข้อมูลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นแนวทาง มาตรฐานที่กำหนดอาจจะปรับให้เพิ่มขึ้นหรือลดลงจากผลงานที่ผ่านมา ทั้งนี้แล้วแต่ความเหมาะสมกับเหตุการณ์

2. กำหนดโดยอาศัยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน มีประสบการณ์ คุณวุฒิ อายุใกล้เคียงกันมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐาน

3. กำหนดโดยอาศัยการวัดงาน (Work measurement) เป็นวิธีการกำหนดมาตรฐานโดยอาศัยการศึกษาจากเวลาและวิธีการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน วิธีนี้เหมาะสำหรับงานปฏิบัติการที่มีขั้นตอนการทำงานที่ต่อเนื่องกันและมีการทำงานซ้ำแล้วซ้ำอีก

4. กำหนดโดยอาศัยการประมาณการเป็นการกำหนดมาตรฐานโดยอาศัยพื้นฐานจากการประมาณการ หรืออาศัยเป้าหมายหลักของงาน

เมื่อได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแล้วไม่ว่าด้วยวิธีใด ควรมีการพิจารณาทบทวนเป็นระยะๆ เพื่อตัดสินว่าเกณฑ์มาตรฐานนั้นยังใช้ได้หรือไม่ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ (Six criteria for assessing performance function) ดังนี้ (Bernardin et al. 1995 : 473) ; (จำเนียร จวงตระกูล. 2531 : 71 - 73)

1. คุณภาพของงาน เป็นการพิจารณาระดับคุณภาพของผลงานที่ทำแล้ว ผลสำเร็จที่ปรากฏจะต้องดีเพียงใดหรืองานนั้นบรรลุตามเจตนารมณ์ของวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งส่วนมากจะพิจารณาถึงผลงานที่ปรากฏออกมามีรูปร่างลักษณะตามที่ต้องการ (Appearance) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Fitness) ประโยชน์ (Usefulness) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นผลสำเร็จ

2.ปริมาณงาน พิจารณาว่างานนั้นจะต้องผลิตออกมาได้จำนวนเท่าใด

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Timeliness) เป็นการกำหนดมาตรฐานว่าจะต้องใช้เวลากี่วันกี่ชั่วโมง จึงจะถือเป็นเกณฑ์มาตรฐาน

4. ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost effectiveness) ระดับของการใช้ทรัพยากรในองค์การ (คน เงินเทคโนโลยี วัสดุ) ต้องต่ำสุด และได้ผลผลิตสูงสุด หรือความสูญเสียน้อยที่สุด

5. ความต้องการผู้นิเทศ (Need for supervision) คือ ระดับของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่โดยไม่ต้องใช้ผู้นิเทศงานช่วยหรือการขอความช่วยเหลือจากผู้นิเทศงานเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน

6. ผลกระทบระหว่างบุคคล (Interpersonal impact) ระดับที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าควรได้รับการสนับสนุนยกย่องความมีคุณค่าแห่งตน มีไมตรีจิต (Goodwill) และมีความร่วมมือกันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

เมื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานแล้วต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบว่า ผลการปฏิบัติงานแต่ละชนิดต้องมีคุณภาพเช่นไร มีปริมาณเท่าใด และใช้เวลาเท่าใด (จำเนียร จวงตระกูล. 2531) และควรแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเกณฑ์ของมาตรฐานขั้นต่ำไว้ด้วย (พยอม วงศ์สารศรี. 2534)

กิ๊บสันและฮั้น (Gibson & Hunt. 1965 : 242) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์จะได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีเกณฑ์ต้องประเมิน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความสนใจ ส่วนมาร์คและคณะ (Marks et al. 1971: 211) ได้เสนอเกณฑ์บ่งชี้ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ 10 ประการ คือ (1) วิธีการสอน (2) อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา (4) ความสนใจและการร่วมกิจกรรมกับนักศึกษา (5) เอาใจใส่ชั้นเรียน (6) ความประพฤติโดยทั่วไป (7) การแต่งกาย (8) การปรากฏตัวในชั้นเรียน (9) ทัศนคติต่อการสอน (10) การใช้ภาษาในการสื่อความหมาย

นอกจากนี้ มาร์คและคณะยังได้เสนอแนะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ต้องพิจารณาอย่างน้อย 3 ด้าน คือ (1) การประเมินผลการเรียนของนักศึกษาโดยเทียบกับเกณฑ์ (Criterion reference) วิธีนี้ช่วยให้ผู้ประเมินทราบว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด และจะเป็นเครื่องชี้ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ (2) การสังเกตพฤติกรรมของอาจารย์ เป็นการสังเกตเกี่ยวกับการสอนในห้องเรียน ในด้านความเอาใจใส่ในการสอน การช่วยแก้ปัญหาให้กับนักศึกษาและ (3) บุคลิกภาพและอุปนิสัยของอาจารย์เป็นลักษณะทั่วๆ ไปของอาจารย์ โดยทั้ง 3 ประการจะต้องนำมาเป็นเกณฑ์พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ร่วมกัน จะพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นไม่เพียงพอ

แพตเตอร์สัน (Paterson. 1972 : 4) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. ประเมินคุณภาพ เป็นวิธีการจัดขั้นของงานเปรียบเทียบกันระหว่างบุคคล และจัดค่าของงานตามความยากง่าย หรือจำแนกตามระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบและความชำนาญเฉพาะอย่าง

2. ประเมินจากปริมาณและคุณภาพของงานทั้งหมด โดยดูว่างานนั้นเป็นงานลักษณะใด การประเมินประเภทนี้จะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ โดยจัดเป็นค่าระดับคะแนนร้อยละหรือพิจารณาผลงานที่ปฏิบัติว่าอยู่ในขั้นดีหรือเลวเพียงใด และพิจารณาเปรียบเทียบการใช้องค์ประกอบในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง เช่น จำนวนผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ และคู่มือการทำงาน

3. พิจารณาเปรียบเทียบจากการใช้เวลาและวิธีการในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ

เอเวอร์รารด์และมอริส (Everard & Morris. 1988 : 249) ได้ให้เกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ไว้ 2 องค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับปรุงตนเอง มีระเบียบในตนเอง มีความเชื่อถือได้ มีความจำดี มีความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี สามารถผสมผสานความคิดอ่านต่างๆ ได้ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้

2. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย การวางแผนงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร การควบคุม การให้แรงจูงใจ การจัดการในเรื่องต่างๆ

มิลแมน (Millman. 1990 : 46 – 47) ได้เสนอตัวบ่งชี้ที่ควรนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ได้แก่ การปกครองชั้นเรียน ความรับผิดชอบของอาจารย์ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักศึกษา การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีมีความสุข การเป็นผู้นำ และการริเริ่มสร้างสรรค ท่าทีและทัศนคติต่อวิชาชีพ คุณลักษณะทั่วๆ ไป เช่น การใช้เสียง การใช้อารมณ์ นอกจากนี้ มิลแมน ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงตัวบ่งชี้ของการสอนที่ดี 3 ประการ คือ (1) กระบวนการเรียนการสอนที่ใช้จะต้องสอดแทรกคุณค่าทางจริยธรรม คุณธรรม (2) กระบวนการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและครอบคลุมเนื้อหา (3) กระบวนการสอนต้องตรงตามเป้าหมาย ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ เกิดกระบวนการคิดและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

เซฟาร์ท (Seyfarth. 1991 : 208 – 209) ได้เสนอเกณฑ์บ่งชี้ 5 ประการ สำหรับใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ดังนี้

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชา (Knowledge of subject)
   1.1. อาจารย์มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
   1.2. อาจารย์ต้องช่วยผู้เรียนให้เข้าใจในเรื่องและกิจกรรมที่ตนเองสอน
2. การเตรียมตัวและการวางแผนการสอน (Preparation and planning)
   2.1. อาจารย์ต้องเตรียมแผนการสอนทุกครั้งที่สอนและแผนการสอนตลอดภาคการศึกษา
   2.2. อาจารย์ต้องเตรียมวัสดุและอุปกรณ์การสอน
   2.3. อาจารย์ต้องพัฒนาการสอน คู่มือการสอนให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของบทเรียน
   2.4. อาจารย์ต้องเตรียมแผนที่จะสอนแทนในกรณีมีอาจารย์ขาดสอน
3. วิธีการถ่ายทอดวิธีการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน
   3.1. อาจารย์ต้องแจ้งวัตถุประสงค์ให้นักศึกษาทราบ

3.2. อาจารย์จะต้องควบคุมการปฏิบัติงานของนักศึกษาและปรับให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน

3.3. อาจารย์ต้องทบทวน ศึกษาก่อนที่จะแนะนำแนวคิดใหม่

3.4. อาจารย์ต้องให้ความสนใจกับนักศึกษา

3.5. อาจารย์ต้องตรวจสอบความเข้าใจในบทเรียนของนักศึกษาและสอนซ้ำถ้าไม่เข้าใจ

3.6. อาจารย์ต้องทำให้นักศึกษาได้รู้จักคิด และให้แรงเสริมเมื่อผ่านกิจกรรมการเรียน

3.7. อาจารย์ต้องกำหนดช่วงเวลาของการทำกิจกรรมแต่ละเรื่อง

3.8. อาจารย์จะต้องมีคำถามที่สัมพันธ์กับเนื้อหาถามนักศึกษาและตรวจสอบคำตอบที่ถูกต้อง

4.การประเมินผลการเรียน (Study evaluation)

4.1. อาจารย์จะต้องมอบหมายงานและตรวจการบ้านนักศึกษา

4.2. อาจารย์ต้องมีข้อสอบมาตรฐานให้นักศึกษาสอบ

4.3. อาจารย์ต้องให้ข้อมูลป้อนกลับนักศึกษาภายหลังตรวจงานกลับคืน

4.4. อาจารย์จะต้องนำผลการประเมินนักศึกษามาใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงนักศึกษาให้พัฒนาเพิ่มขึ้น

4.5. อาจารย์ต้องมีเกณฑ์ในการประเมินนักศึกษา

5. บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom environment)

5.1. อาจารย์ต้องมีความยุติธรรมไม่เข้าข้างนักศึกษาคนใดคนหนึ่ง รวมทั้งไม่ลำเอียงต่อความแตกต่างในเชื้อชาติและสัญชาติของนักศึกษา

5.2. อาจารย์ต้องเข้าใจพฤติกรรมกลุ่มของนักศึกษากับเพื่อน

5.3. อาจารย์ต้องยอมรับในงานของนักศึกษาและประเมินคุณภาพของนักศึกษาพร้อมกับสร้างความเชื่อมั่นและเสริมศักยภาพของนักศึกษาในการทำงานนั้น

5.4. อาจารย์ต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่น่าสนใจ

5.5. อาจารย์ต้องไม่แสดงอารมณ์ต่อผู้เรียน

ส่วนการศึกษาของรัฐอริโซนา (Arizona Department of Education) ได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลทักษะการสอนของอาจารย์ ไว้ดังนี้ (Webb, Montello & Norton. 1994 : 191 – 192)

1. ความรู้ในวิชาที่สอน (Knowledge)
2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)
3. การวางแผนการสอน (Plan for instruction)
4. การเตรียมการให้ความรู้ (Provides instruction)

5. ใช้หลักการเรียนในการเตรียมการให้ความรู้ (Used learning principle providing instruction)

6. การใช้กลยุทธในการบริหารชั้นเรียน (Used classroom management strategies)

7. การแสดงความเป็นมืออาชีพ (Displays professionalism)

ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา" โดยนำเสนอเกณฑ์บ่งชี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูฝ่ายการสอน ไว้ดังนี้

1. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย
   1.1. การเตรียมและการสอน
   1.2. การวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน
   1.3. การปกครอง อบรม ดูแลนักเรียน
   1.4. การศึกษาค้นคว้าวิจัย
   1.5. งานในฐานะครูที่ปรึกษา
   1.6. งานในหมวดวิชา
   1.7. งานในฐานะครูเองประจำชั้น
2. งานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและการสนองนโยบายของรัฐ
   2.1. งานพัฒนาชุมชน
   2.2. งานของกลุ่มโรงเรียน
   2.3. งานสนองนโยบายของรัฐ
3. คุณลักษณะของข้าราชการครูฝ่ายปฏิบัติการสอน
   3.1. ความรู้
   3.2. ทักษะ
   3.3. บุคลิกภาพ

ยุพิน จายะภูมิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร" ได้วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูมีดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอน
2. การอบรมและแนะแนว
3. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
4. การพัฒนาตนเอง
5. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

จำนง สมประสงค์ (2523 : 265) ได้เสนอเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. คุณภาพงานและความถูกต้องของการปฏิบัติหน้าที่
2. ปริมาณงานที่ทำได้
3. ทัศนคติหรือท่าทีต่องานที่ทำ
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหนึ่งๆ
5. ตรงต่อเวลากำหนดงานเสร็จและทำงานตามตารางเวลา
6. ความสำเร็จ สมบูรณ์ของงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้

อุทุมพร จามรมาน (2536 : 28) ได้นำเสนอเกณฑ์ขั้นต่ำในการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. เชิงปริมาณ

1.1. จำนวนวันที่มาทำงาน การลาหยุด ลากิจ ลาป่วย ลาคลอด ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีทางศาสนา

1.2. จำนวนครั้งที่ประพฤติผิด/ชอบ

1.3. จำนวนครั้งที่ได้รับรางวัล

1.4. จำนวนครั้งที่ได้รับอนุญาติให้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การสัมมนา อบรม ประชุมทางวิชาการ

2. เชิงคุณลักษณะ

2.1. ลักษณะการทำงานอย่างเต็มใจ รับผิดชอบ

2,2. ลักษณะการแต่งกาย

2.3. ลักษณะการแสดงออกต่อบุคคลอื่น

2.4. ลักษณะการใฝ่หาความรู้การปรับปรุงตัว

2.5. ลักษณะการสอน การวัดผล การเตรียมสอน

2.6. ลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอื่นๆ

สภาการพยาบาล (2545) ได้กำหนดเกณฑ์เชิงปริมาณด้านการสอนไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีชั่วโมงสอน 1- 3 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา/ปี
2. หัวหน้างานต้องมีชั่วโมงสอน 3 - 6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา/ปี
3. อาจารย์ต้องมีชั่วโมงสอน 6 - 10 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา/ปี

กระทรวงสาธารณสุข (2535) ได้กำหนดเกณฑ์ผลงานวิชาการไว้ดังนี้

1. ผลงานวิจัย/เขียนตำรา 1 เรื่อง ภายใน 4 ปี
2. เขียนบทความตีพิมพ์ 1 เรื่อง ภายใน 2 ปี
3. เขียนเอกสารประกอบการสอนปีละ 1 เรื่อง

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาล ดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสาร และการสร้างเครื่องมือ ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ตอนที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ และตอนที่ 4 การสร้างคู่มือและการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คืออาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 32 แห่ง จำนวน 1,579 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการแบ่งชั้น (Stratified random sampling) มีขั้นตอน คือ กำหนดขนาดของตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของเครจิ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 : 607 – 610) ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 308 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามสัดส่วนจำนวนอาจารย์ของแต่ละวิทยาลัย ทั้ง 32 แห่ง โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ (1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรการพยาบาลและผดุงครรภ์อนามัย หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาพยาบาลพยาบาล (2) มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์พยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี โดยวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งเป็นผู้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ตามคุณสมบัติที่กำหนด รายละเอียดการสุ่มตัวอย่าง และข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 2 - 3

ตาราง 2 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

วิทยาลัยพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. วิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา	73	14
2. วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ	74	14
3. วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช	69	13
4. วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	60	12
5. วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์	60	12
6. วิทยาลัยพยาบาลนครลำปาง	75	15
7. วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี	61	12
8. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า	60	12
9. วิทยาลัยพยาบาลชลบุรี	54	10
10. วิทยาลัยพยาบาลสงขลา	51	10
11. วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคราม	56	11
12. วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี	48	9
13. วิทยาลัยพยาบาลสุราษฎร์ธานี	50	10
14. วิทยาลัยพยาบาลอุดรธานี	55	11
15. วิทยาลัยพยาบาลพระเยา	42	8
16. วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธบาท	40	8
17. วิทยาลัยพยาบาลสุรินทร์	45	9
18. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า	41	8
19. วิทยาลัยพยาบาลอุตรดิตถ์	45	9
20. วิทยาลัยพยาบาลตรัง	32	6
21. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี	82	16
22. วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท	45	9
23. วิทยาลัยพยาบาลนครพนม	39	8
24. วิทยาลัยพยาบาลนครศรีธรรมราช	34	7
25. วิทยาลัยพยาบาลนราธิวาส	34	7
26. วิทยาลัยพยาบาลขอนแก่น	37	7
27. วิทยาลัยพยาบาลเชียงใหม่	42	8
28. วิทยาลัยพยาบาลนพรัตวชิระ	37	7
29. วิทยาลัยพยาบาลยะลา	35	7
30. วิทยาลัยพยาบาลนครสวรรค์	34	6
31. วิทยาลัยพยาบาลจักรีรัช	33	6
32. วิทยาลัยพยาบาลสุพรรณบุรี	36	7
รวม	1,579	308

ตาราง 3 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ**ประเมินผลการปฏิบัติงาน**

	ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1	**ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่ง**		
	ผู้อำนวยการวิทยาลัย	7	2.3
	รองผู้อำนวยการวิทยาลัย	26	8.5
	หัวหน้าภาค/หัวหน้ากลุ่มงาน	50	16.3
	หัวหน้างาน	57	18.6
	อาจารย์ประจำ	166	54.2
2	**ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ**		
	2 ปี – 5 ปี	25	8.2
	6 ปี - 10 ปี	112	36.6
	11 ปี – 15 ปี	68	22.2
	15 ปี ขึ้นไป	101	33.0
3	**ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน**		
	2 ปี – 5 ปี	134	43.8
	6 ปี - 10 ปี	102	33.3
	11 ปี – 15 ปี	37	12.1
	15 ปี ขึ้นไป	33	10.8
4	**ระดับการศึกษา**		
	ปริญญาตรี	52	17.0
	ปริญญาโท	246	80.4
	ปริญญาเอก	8	2.6

2. กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยให้ประเมินความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือและคู่มือไปใช้ประเมิน ผู้วิจัยสุ่มเลือกวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง ได้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ข้อมูลของส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือและคู่มือไปใช้ในการประเมิน

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	ผู้อำนวยการ	1	3.6
	รองผู้อำนวยการ	3	10.7
	หัวหน้าภาค/หัวหน้าฝ่าย	6	21.4
	หัวหน้างาน	6	21.4
	อาจารย์ประจำ	12	42.9
2.	ระยะเวลาที่รับราชการ		
	2 – 5 ปี	10	35.7
	6 ปี – 10 ปี	5	17.9
	11 ปี – 15 ปี	4	14.3
	15 ปี ขึ้นไป	9	32.1
3.	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง		
	2 – 5 ปี	12	42.9
	6 ปี – 10 ปี	9	32.1
	11 ปี – 15 ปี	3	10.7
	15 ปี ขึ้นไป	4	14.3
4.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	10	35.7
	ปริญญาโท	18	64.3

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสาร และการสร้างเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย โดย

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของนักการศึกษาพยาบาลและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เทคนิคและวิธีการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน และการสร้างเครื่องมือ

1.2 ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานงานของวิทยาลัยพยาบาล บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาล เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.3 สัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติม จากผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนก 2 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 2 คน รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 1 คน และอาจารย์พยาบาล 2 คน รวม 7 คน

1.4 นำผลการศึกษาเอกสารในข้อ 1.1 – 1.2 และผลการสัมภาษณ์ในข้อ 1.3 มาสังเคราะห์เป็นภาพรวมของการประเมินผลการปฏิบัติ ได้แนวทางการสร้างเครื่องมือและคู่มือ ดังนี้

1.4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับอาจารย์ได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง

1.4.2 กำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากเอกสารงานวิจัยและการสัมภาษณ์ ได้คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 24 คุณลักษณะ และกำหนดรายการประเมินได้ 204 ข้อ ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน รายการประเมินมาสร้างเป็นแบบสอบถามชุดที่ 1

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดย

2.1.1 เลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้แก่ คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ 2 คน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ 1 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 2 คน ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ 1 คน อาจารย์พยาบาลจากคณะพยาบาลศาสตร์ 2 คน และอาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาล 1 คน

2.1.2. นำแบบสอบถามชุดที่ 1 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและพิจารณาความสอดคล้องของคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินกับรายการประเมิน และนำผลมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง จากนั้นคัดเลือกรายการประเมินในข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.75 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับแก้ภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 นำคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมินที่ได้ปรับแก้จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างเป็นแบบสอบถามชุดที่ 2

2.2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 50 คนเป็นผู้ตอบ และได้รับคืนจำนวน 50 คน นำผล

มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach' s coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .9939

2.2.3 วิเคราะห์ค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ ด้วยการทดสอบค่าที่ (t –test) โดยใช้วิธีแบ่งกลุ่มร้อยละ 25 บน เป็นกลุ่มสูง และร้อยละ 25 ล่าง เป็นกลุ่มต่ำ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α =.05 จากนั้นเลือกรายการประเมินข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้อที่ไม่มีนัยสำคัญผู้วิจัยได้ตัดทิ้ง (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข)

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อความเที่ยงตรงของเครื่องมือดังนี้

2.1 นำคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมิน ที่พัฒนาจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามชุดที่ 3 นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง ที่ผู้วิจัยสุ่มจากประชากรที่เป็นอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 32 แห่ง จำนวน 308 คน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรง และได้รับแบบสอบถามคืน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 99.35

2.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor analysis) ได้องค์ประกอบที่เหมาะสมที่ใช้การประเมินทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบผู้วิจัยได้เลือกรายการประเมิน ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 0.40 ในแต่ละคุณลักษณะต้องมีรายการประเมินไม่น้อยกว่า 3 รายการ และคุณลักษณะที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันต้องสามารถอธิบายความหมายได้ใกล้เคียงกัน จากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดชื่อองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบและนำคุณลักษณะและรายการประเมินแต่ละองค์ประกอบไปสร้างเป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้เครื่องมือ 6 ชุด ตามองค์ประกอบ

ตอนที่ 3 การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ได้จากการวิจัยไปตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน โดยสุ่มเลือกวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง ได้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการดังนี้

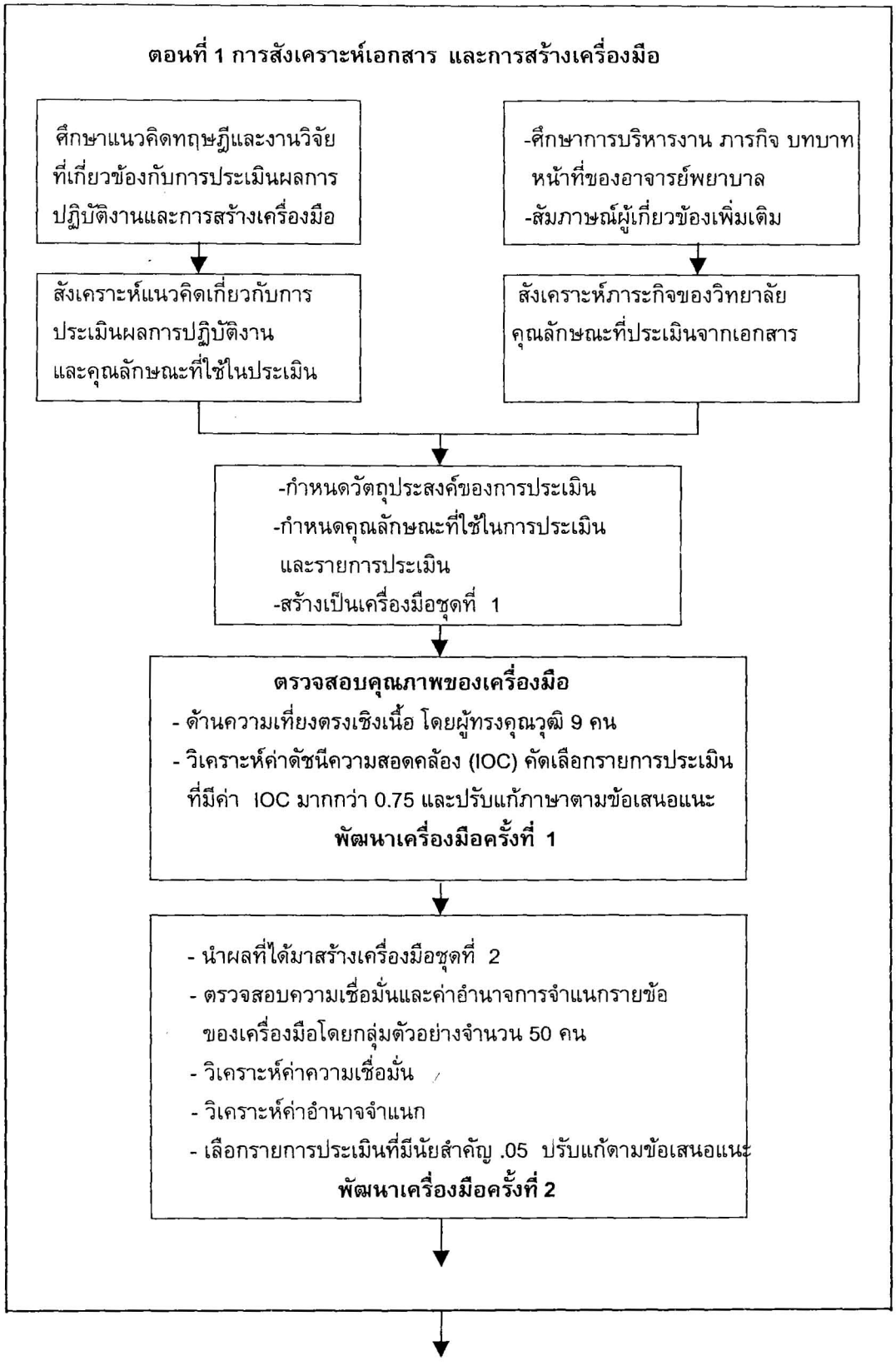
3.1 นำเครื่องมือที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบไปสร้างเป็นแบบสอบถามชุดที่ 4 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาว่าคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน และรายการประเมิน สามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงได้หรือไม่และได้ในระดับใด และให้กลุ่มตัวอย่างได้พิจารณาว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินควรมีกี่ระดับ และในการประเมินแต่ละคุณลักษณะจะตรวจสอบหลักฐานหรือข้อมูลได้จากแหล่งใด

3.2. นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ โดยการเคราะห์ค่าที (t – test) และคัดเลือกไว้เฉพาะรายการประเมินที่มีระดับนัยสำคัญ α = .05

ตอนที่ 4 การสร้างคู่มือและการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน

เมื่อได้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จำนวน 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ และได้นำแนวคิดที่ได้วิเคราะห์ไว้ในตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างคู่มือ ในคู่มือประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการใช้คู่มือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน กระบวนการและขั้นตอนในการประเมิน ช่วงเวลาและความถี่ที่ใช้ในการประเมิน วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และการนำเสนอผลการประเมิน เมื่อสร้างคู่มือเสร็จแล้วผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ในคู่มือมาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ คือ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ได้ศึกษาคู่มือ และพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือ และความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้โดยการทดสอบค่า ที (t – test) ที่ระดับนัยสำคัญ α = .05

ขั้นตอนดังกล่าว สรุปเป็นภาพประกอบได้ดังนี้


ตอนที่ 1 การสังเคราะห์เอกสาร และการสร้างเครื่องมือ
ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการสร้างเครื่องมือ
-ศึกษาการบริหารงาน ภารกิจ บทบาท หน้าที่ของอาจารย์พยาบาล
-สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเพิ่มเติม
สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่ใช้ในประเมิน
สังเคราะห์ภาระกิจของวิทยาลัย คุณลักษณะที่ประเมินจากเอกสาร
-กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
-กำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน และรายการประเมิน
-สร้างเป็นเครื่องมือชุดที่ 1
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน
- วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คัดเลือกรายการประเมิน ที่มีค่า IOC มากกว่า 0.75 และปรับแก้ภาษาตามข้อเสนอแนะ
พัฒนาเครื่องมือครั้งที่ 1
- นำผลที่ได้มาสร้างเครื่องมือชุดที่ 2
- ตรวจสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ ของเครื่องมือโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน
- วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น
- วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก
- เลือกรายการประเมินที่มีนัยสำคัญ .05 ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ
พัฒนาเครื่องมือครั้งที่ 2

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

- นำผลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามชุดที่ 3
- ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยกลุ่มตัวอย่าง 308 คน นำผลมาวิเคราะห์องค์ประกอบ
- คัดเลือกรายการประเมินจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 0.40 และในแต่ละคุณลักษณะ
- ใช้ในการประเมินและต้องมีรายการประเมินอย่างน้อย 3 ข้อ ได้องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน
- นำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างเป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน

พัฒนาเครื่องมือครั้งที่ 3

ตอนที่ 3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน

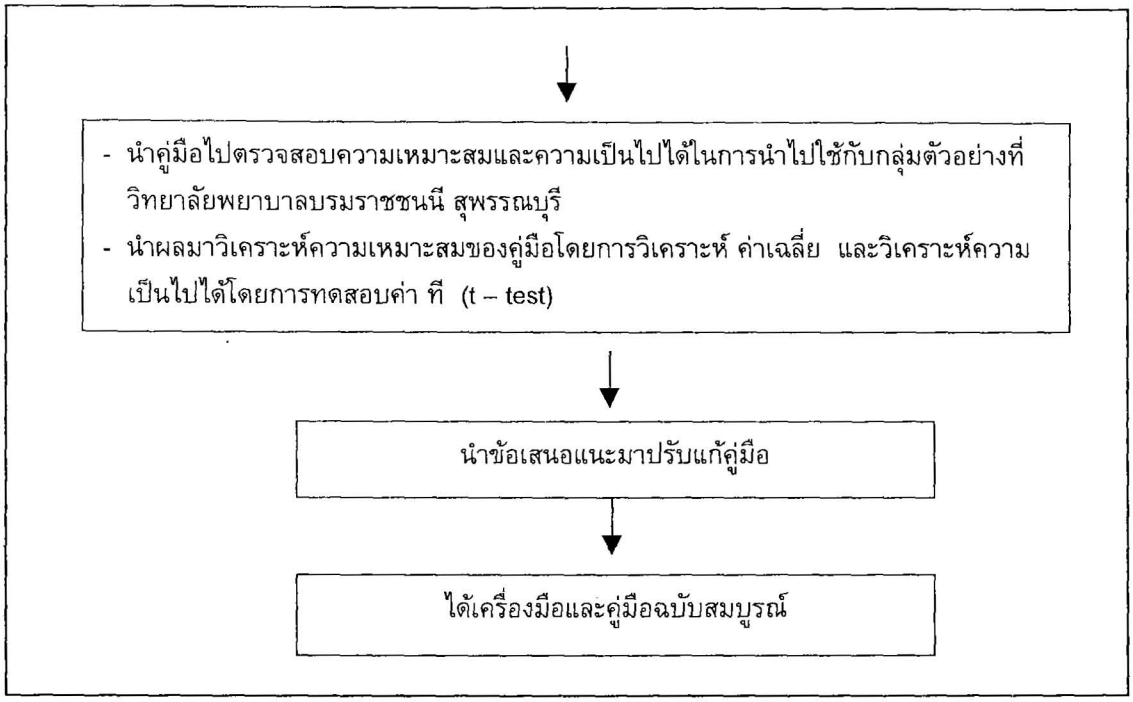
- ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ประเมิน
- สุ่มเลือกวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง ได้ วิทยาลัยพยาบาล.สุพรรณบุรี
- ให้อาจารย์พิจารณาความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน
- วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้โดยการทดสอบค่าที (t – test) และคัดเลือกรายการประเมินที่มีค่า t ที่ระดับนัยสำคัญ α.05

พัฒนาเครื่องมือครั้งที่ 4

นำคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมินในแต่ละองค์ประกอบมาสร้างเป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานในแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 4 การสร้างคู่มือและการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน

- สร้างคู่มือตามแนวทางที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี
- สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ และความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้



ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล ได้คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และได้กำหนดรายการประเมินในแต่ละคุณลักษณะ และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตอบ แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วยคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 24 คุณลักษณะและรายการประเมิน 204 ข้อ ผู้วิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่า คุณลักษณะและรายการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละคุณลักษณะที่มีความสอดคล้องและสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้หรือไม่ ความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ภาษา ถ้าไม่ถูกต้องไม่เหมาะสม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแก้ไข/ให้ข้อเสนอ

แนะ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นในช่องความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อท่าน แน่ใจ ว่าข้อความนั้น เป็นตัวแทนของรายการประเมินที่สาทารถวัดคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินนั้นได้

ให้คะแนน 0 เมื่อท่าน ไม่แน่ใจ ว่าข้อความนั้น จะเป็นตัวแทนของรายการประเมินที่สาทารถวัดคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินนั้นได้

ให้คะแนน - 1 เมื่อท่าน แน่ใจว่า ข้อความนั้น ไม่เป็นตัวแทนของรายการประเมินที่สาทารถวัดคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินนั้นได้

แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของเครื่องมือ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างมี 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาคัดเลือกรายการประเมินที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.75 ขึ้นไป และปรับแก้ข้อความ ภาษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามประกอบด้วยคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 21 คุณลักษณะ รายการประเมิน 155 ข้อ ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และให้กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 50 คน เป็นผู้ตอบโดยพิจารณาเลือกตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง รายการประเมินสามารถใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามคุณลักษณะนั้น ๆ ได้มากที่สุด

4 หมายถึง รายการประเมินสามารถใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามคุณลักษณะนั้นได้มาก

3 หมายถึง รายการประเมินสามารถใช้ประเมินมีผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามคุณลักษณะนั้นได้ปานกลาง

2 หมายถึง รายการประเมินสามารถสามารถใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามคุณลักษณะนั้นได้น้อย

1. หมายถึง รายการประเมินสามารถสามารถใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามคุณลักษณะนั้นได้น้อย

แบบสอบถามชุดที่ 3 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาจากการเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนก โดยคัดเลือกเฉพาะรายการประเมินที่มีค่า

อำนาจการจำแนกที่ระดับ α .05 จากการทดสอบค่าที (t – test) และปรับแก้ข้อความตามข้อเสนอของกลุ่มตัวอย่าง ในแบบสอบถามชุดนี้ มีคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 21 คุณลักษณะ รายการประเมิน 149 ข้อ นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 32 แห่ง จำนวน 308 คน เป็นผู้ตอบ โดยพิจารณาตามเกณฑ์เช่นเดียวกับแบบสอบถามชุดที่ 2

แบบสอบถามชุดที่ 4 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการปะเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล แบบสอบถามมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างมี 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบสอบถามชุดที่ 3 ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสกัดองค์ประกอบ และได้จำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบได้คัดเลือกคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินที่มีรายการประเมินอย่างน้อย 3 ข้อ และแต่ละข้อต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 0.40 ได้คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 16 คุณลักษณะ รายการประเมิน 93 ข้อ ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และให้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 1 แห่งคือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี เป็นผู้ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือทั้ง 6 องค์ประกอบที่จะนำไปใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง รายการประเมินและคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินในองค์ประกอบนั้นๆ มีความเป็นไปได้ในการที่นำไปใช้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลได้มากที่สุด

4 หมายถึง รายการประเมินและคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน ในองค์ประกอบนั้นๆ มีความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้มาก

3 หมายถึง รายการประเมินและคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน ในองค์ประกอบนั้นๆ มีความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ปานกลาง

2 หมายถึง รายการประเมิน และคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน ในองค์ประกอบนั้นๆ มีความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานได้น้อย

1 หมายถึง รายการประเมินและคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน ในองค์ประกอบนั้นๆ ความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามชุดที่ 5 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการพิจารณาเช่นเดียวกับแบบสอบถามชุดที่ 4

5 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในการที่นำไปใช้ได้มากที่สุด

4. หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมมาก และมีความเป็นไปได้ในการที่นำไปใช้ได้มาก

3 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมปานกลาง และมีความเป็นไปได้ในการที่นำไปใช้ได้ปานกลาง

2 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมน้อย และมีความเป็นไปได้ในการที่นำไปใช้ได้น้อย

1 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมน้อยที่สุด และมีความเป็นไปได้ในการที่นำไปใช้ได้น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยรวบรวมรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ประกอบด้วย คณะบดีพยาบาลศาสตร์ 2 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 2 คน รองอธิการบดี 1 คน ผู้ช่วยอธิการบดี 1 คน อาจารย์พยาบาลจากมหาวิทยาลัย 2 คน จากวิทยาลัยพยาบาล 1 คน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามดังกล่าวทางไปรษณีย์โดยมีจดหมายนำส่งจากบัณฑิตวิทยาลัย และให้ผู้เชี่ยวชาญส่งกลับภายใน 2 สัปดาห์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนก ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกสุ่มอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง ที่มีจำนวนอาจารย์มากกว่า 60 คน ได้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี เป็นผู้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และพิจารณาเลือกอาจารย์ตามคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับผู้อำนวยการวิทยาลัย โดยมีจดหมายนำส่งจากบัณฑิตวิทยาลัย และไปรับกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ด้วยตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่พิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือนำส่งจากบัณฑิต และส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งทางไปรษณีย์ โดยมีรายละเอียดชี้แจงการเลือกกลุ่มตัวอย่างแนบไปด้วย และให้วิทยาลัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนด และรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ภายใน 3 สัปดาห์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ประเมิน และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ในการประเมิน ผู้วิจัยได้สุ่มวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง ได้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่วิทยาลัยฯ พร้อมชี้แจงรายละเอียดให้อาจารย์ทราบ และไปรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองภายใน 1 สัปดาห์

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรายการประเมินกับคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่า IOC	ความหมาย
มากกว่า 0.75	รายการการประเมินมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
น้อยกว่า 0.75	รายการประเมินไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

1.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้การทดสอบค่าที (t – test) โดยกำหนดค่าที่ ที่ระดับนัยสำคัญ α =.05

1.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient)

2. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor analysis) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ที่มากกว่า 0.40 และมีตัวแปรที่สะท้อนความหมายของคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินได้อย่างน้อย 3 ข้อ

3. การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน และการนำคู่มือไปใช้ โดยการทดสอบค่าที (t – test) ที่ระดับนัยสำคัญ α =.05

4. การวิเคราะห์ความเหมาะสมของคู่มือ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา และแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับการศึกษา 4 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติ และการสร้างเครื่องมือ ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ และตอนที่ 4 ผลการสร้างคู่มือและการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้กรอบแนวทางในการสร้างจากการดำเนินการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากนักวิชาการ จำนวน 21 คน สังเคราะห์คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจากนักวิชาการ จำนวน 18 คน สังเคราะห์บทบาทหน้าที่ภาระกิจของอาจารย์พยาบาล และสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเพิ่มเติมจำนวน 7 คน ผลที่ได้นำมาเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ และคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จากการสังเคราะห์สรุปผลได้ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อน ว่าต้องการนำผลของการประเมินไปประกอบการพิจารณาในเรื่องอะไรบ้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างเครื่องมือ สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ตาราง 5 สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการวิจัย
1. เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี 2. เพื่อเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน 3. เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์ 4. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดอบรมการพัฒนาอาจารย์ 5. เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับอาจารย์ได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง 6. เพื่อเป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น	1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับอาจารย์ได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง

2. คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องกำหนดคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินไว้ในแบบประเมิน เพื่อช่วยให้การประเมินผลดำเนินไปด้วยดี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติได้ ดังนี้

ตาราง 6 คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน จากแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาล การศึกษา และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากต่างประเทศ

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	Dale. 1962	Gibson & Hunt. 1965	Schwirian. 1978	Smith. 1983	Davis el al.1984	Morgan &Knox. 1987	Gilles. 1994	Viswesvaran, Ones & Scmidt. 1995	Borich &Fentor. 1997	**Benors &** Leviyof.1997
ความรู้ด้านการพยาบาลและการสอน			✓		✓	✓	✓	✓		
การปฏิบัติการสอน/เทคนิคการสอน		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
การสอนปฏิบัติการพยาบาล			✓		✓			✓	✓	✓
การประเมินผลการสอน/ผลงาน		✓	✓	✓						✓
การเป็นที่ปรึกษา					✓					✓
การให้บริการทางวิชาการ				✓				✓		
การให้บริการกับชุมชน				✓				✓		
การทำวิจัยหรือการร่วมมือทำวิจัย		✓			✓					✓
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา		✓	✓	✓	✓					✓
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี						✓		✓	✓	
ความรับผิดชอบ	✓									
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓						✓	✓	✓
การตัดสินใจ	✓									
การแก้ไขปัญหา	✓	✓			✓					
ความประพฤติ		✓								
การติดต่อสื่อสาร			✓				✓			
ภาวะผู้นำ		✓	✓		✓		✓			
การวางแผนงาน		✓	✓				✓			
มนุษยสัมพันธ์/การทำงานร่วมกัน		✓					✓			

ตาราง 7 คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน จากแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาล การศึกษา และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในประเทศ

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	จำเนียร 2531	ปรียาพร 2535	เริงศักดิ์ 2535	สมหวัง 2537	ทบวงมหาวิทยาลัย 2539	อุทัยวรรณ 2539	สำนักงาน ก.พ. 2545	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2545	ข้อมูลการสัมภาษณ์
ความรู้ในงาน/วิชาชีพการพยาบาล	✓		✓		✓		✓	✓	✓
ความสามารถในการสอน			✓		✓			✓	✓
การให้บริการทางวิชาการ				✓	✓			✓	✓
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		✓		✓	✓			✓	✓
การวิจัย/ร่วมวิจัย	✓				✓			✓	✓
การพัฒนานักศึกษา					✓			✓	✓
การวัดและประเมินผล									✓
การให้บริการชุมชน					✓				✓
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี					✓				✓
การประเมินผลตนเอง									✓
การประเมินผลการสอน				✓					✓
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓							✓	✓
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ								✓	✓
การสื่อความหมาย	✓	✓	✓						✓
การทำงานร่วมกับผู้อื่น		✓	✓						✓
มนุษยสัมพันธ์	✓	✓							✓
การพัฒนาตนเอง	✓								

ตาราง 7 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	จำเนียร 2531	ปรียาพร 2535	เริงศักดิ์ 2535	สมหวัง 2537	ทบวงมหาวิทยาลัย 2539	อุทัยวรรณ 2539	สำนักงาน ก.พ. 2545	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2545	ข้อมูลการสัมภาษณ์
การวางแผนงาน	✓								✓
การจัดระบบงาน									
การควบคุมงาน	✓								
การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓							✓
ความประพฤติ	✓								✓
ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓						✓
การรักษากฎระเบียบ									✓
การพัฒนาวิชาชีพ	✓								✓
คุณธรรมจริยธรรม							✓		✓
ภาวะผู้นำ			✓				✓		✓

จากคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินที่สังเคราะห์ได้จากเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ภาระกิจของอาจารย์พยาบาล ยุบรวมคุณลักษณะที่คล้ายกันรวมไว้ด้วยกัน ได้จำนวน 24 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี
2. การสอนภาคทฤษฎี
3. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ
4. การสอนภาคปฏิบัติ
5. การประเมินผลการสอนภาคทฤษฎี
6. การประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติ
7. การประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคทฤษฎี
8. การประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติ
9. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
10. อาจารย์ที่ปรึกษา
11. การพัฒนานักศึกษา
12. วิจัยและผลงานวิชาการ
13. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
14. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
15. ความรับผิดชอบ
16. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
17. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
18. มนุษยสัมพันธ์
19. การสื่อความหมาย
20. การพัฒนาตนเอง
21. การวางแผนและการจัดระบบงาน
22. การควบคุมกำกับงาน
23. ภาวะผู้นำ
24. ความเป็นครู

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการสังเคราะห์แนวคิดพบว่ารูปแบบของเครื่องมือมีหลายรูปแบบ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 8 สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการวิจัย
1. แบบมาตราส่วนประมาณค่า 2. แบบตรวจสอบรายการ 3. แบบมาตราส่วนประมาณค่าเชิงพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scale) 4. แบบสัมภาษณ์ 5. แบบบันทึกข้อมูล	1. แบบมาตราส่วนประมาณค่า 2. แบบตรวจสอบรายการ 3. แบบบันทึกข้อมูล

4. กระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกำหนดกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติให้ชัดเจน จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการหรือขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานสรุปได้ดังนี้

ตาราง 9 สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการหรือขั้นตอนที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและคู่มือ
1. ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ทำความเข้าใจกับทุกคนเพื่อให้ผู้ประเมินผู้รับการประเมินได้ทราบขั้นตอนการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ประเมินการรายงานผลการประเมิน 3. ดำเนินการประเมินผลตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ 4. รวบรวมผลการประเมินและสรุปผลตามเกณฑ์ที่กำหนด 5. นำเสนอผลการประเมินให้อาจารย์รับทราบ	1. ผู้อำนวยการวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ 2. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการประเมินผล เพื่อให้เข้าใจในวิธีการประเมิน การใช้เครื่องมือ การสรุปผล การแปลผล และการนำเสนอผลการประเมิน 3. คณะกรรมการนำแบบประเมินผลไปประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนด 4. คณะกรรมการรวบรวมผลการประเมิน สรุปผลการประเมินเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มงาน และสรุปเป็นภาพรวมของวิทยาลัย 5. นำเสนอผลการประเมินต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยเพื่อดำเนินการต่อไป

5. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการสังเคราะห์แนวคิดบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

ตาราง 10 สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและคู่มือ
แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. ผู้ประเมิน ได้แก่ 1.1 คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1.2 ผู้บังคับบัญชาระดับสูง 1.3 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น 1.4 เพื่อนร่วมงาน 1.5 อาจารย์ประเมินตนเอง 1.6 นักศึกษาประเมินอาจารย์ 1.7 ผู้ปกครองประเมินอาจารย์ 2. ผู้รับการประเมินคืออาจารย์ทุกคนที่ปฏิบัติงาน	แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม 1. ผู้ประเมิน ได้แก่ 1.1 คณะกรรมการประเมินผลของวิทยาลัย 1.2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น 1.3 เพื่อนร่วมงาน 1.4 อาจารย์ประเมินตนเอง 2. ผู้รับการประเมิน คืออาจารย์ทุกคนในวิทยาลัย

6. การพิจารณาผลการประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการพิจารณาผลการประเมิน จากการสังเคราะห์แนวคิดการพิจารณาผลการประเมินสรุปได้ดังนี้

ตาราง 11 สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและคู่มือ
1. พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์รายบุคคล 2. พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกลุ่มวิชา / ภาควิชา 3. พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพรวมของวิทยาลัย	1. พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์รายบุคคล 2. พิจารณาการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละกลุ่มงาน / กลุ่มวิชา 3. พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานในภาพรวมของวิทยาลัย

7. วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ เมื่อสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานจะต้องนำผลการประเมินไปแจ้งกับผู้รับการประเมินทราบ เพื่อให้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานด้านที่เป็นจุดเด่น จุดอ่อน และแนวทางการพัฒนาวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ จากการสังเคราะห์แนวคิดสรุปได้ดังนี้

ตาราง 12 สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการให้ข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและคู่มือ
1. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์ผู้รับการประเมินในผลงานด้านที่เป็นที่ยอมรับ และด้านที่ต้องปรับปรุงแก้ไข 2. การให้ข้อมูลป้อนกลับควรเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนว่าจะต้องพัฒนาด้านใด 3. การให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัยเพื่อวางแผนพัฒนาอาจารย์	1. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่อาจารย์ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล ทั้งในด้านผลงานที่เป็นที่ยอมรับและผลงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข 2. ให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยวาจาเพื่อให้อาจารย์ได้ตอบข้อซักถามในผลการประเมินและสรุปผลเป็นลายลักษณ์อักษรทั้งผลงานที่ยอมรับผลงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไข 3. ให้ข้อมูลป้อนกลับในภาพรวมของวิทยาลัย เพื่อวางแผนพัฒนาอาจารย์

8. ระยะเวลาและความถี่ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องกำหนดช่วงเวลาที่จะประเมิน และความถี่ที่ใช้ในการประเมินจากการสังเคราะห์แนวคิด ระยะเวลาและความถี่ในการประเมินสรุปได้ดังนี้

ตาราง 13 สรุปผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับระยะเวลา และความถี่ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและคู่มือ
1. ภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2. ภาคเรียนละ 2 ครั้ง 3. ปีละ 1 ครั้ง 4. ปีละ 2 ครั้ง 5. ตามความเหมาะสมของแต่ละสถาบัน	กำหนดปีละ 2 ครั้ง คือ 1. เมื่อสิ้นภาคการศึกษาที่ 1 ช่วงเดือนกันยายน 2. เมื่อสิ้นภาคการศึกษาฤดูร้อน ช่วงเดือนพฤษภาคม

9. บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล ในการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติต้องมีการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของผู้รับการประเมิน จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลสรุปได้ดังนี้

ตาราง 14 สรุปผลการสังเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและคู่มือ
1. การจัดการเรียนการสอน	1. การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ
2. การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ	2. การวัดและการประเมินผล
3. วิจัยและผลงานวิชาการ	3. การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
4. การวัดและการประเมินผล	4. การพัฒนานักศึกษา
5. บริการทางวิชาการ	5. วิจัยและผลงานวิชาการ
6. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	6. บริการทางวิชาการแก่สังคม
7. การพัฒนานักศึกษา	7. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
8. การประสานงาน	8. การพัฒนาตนเอง
9. การควบคุมกำกับงาน	9. การควบคุมกำกับงาน

10. เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสรุปได้ดังนี้

ตาราง 15 สรุปผลการสังเคราะห์เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและคู่มือ
1. เกณฑ์คุณภาพงาน พิจารณาจากระดับคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติเป็นผลแล้วเสร็จปรากฏอยู่ในระดับใด	1. เกณฑ์และคุณภาพ พิจารณาจากระดับคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จในแต่ละภาระกิจของอาจารย์
2. เกณฑ์ปริมาณ พิจารณาจากผลผลิตของงาน มีจำนวนเท่าใดในช่วงเวลาที่กำหนด	2. เกณฑ์เชิงปริมาณ ให้พิจารณาปริมาณผลงานตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาล และกระทรวงสาธารณสุขกำหนด และงานอื่น ๆ ตามที่วิทยาลัยกำหนด
3. กำหนดเกณฑ์เชิงปริมาณที่เป็นผลผลิตของงานในช่วง 1 ปี ของอาจารย์พยาบาลโดยสภาการพยาบาลและกระทรวงสาธารณสุข 3.1 ผลงานการสอน - ผู้บริหารภาระงานสอน 1-3 หน่วย - ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา/ปี - หัวหน้างาน 3-6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา/ปี - อาจารย์ 6-10 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษา	

ตาราง 15 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี	แนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือและคู่มือ
3.2 ผลงานวิจัยและวิชาการ - งานวิจัย 1 เรื่อง / ตำรา 1 เล่ม ใน 4 ปี - เขียนบทความ 1 เรื่อง ใน 2 ปี - เขียนเอกสารประกอบการสอน ปีละ 1 เรื่อง	

ผลจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล มาเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน กระบวนการหรือขั้นตอนในการประเมิน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน การพิจารณาผลการประเมิน การให้ข้อมูลป้อนกลับ ช่วงเวลาและความถี่ที่ใช้ในการประเมิน เกณฑ์มาตรฐานในการประเมิน จะเป็นกรอบแนวทางในการสร้างคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน

การสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วัตถุประสงค์ในการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับอาจารย์ได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ดังนั้นการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานจึงต้องครอบคลุมบทบาทหน้าที่และภาระกิจของอาจารย์พยาบาล จากการสังเคราะห์คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน เมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทหน้าที่และภาระกิจของอาจารย์พยาบาลพบว่า คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 24 คุณลักษณะ ครอบคลุมบทบาทหน้าที่และภาระกิจของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินแต่ละคุณลักษณะมากำหนดรายการประเมิน ได้รวม 204 ข้อ รายละเอียดในตาราง

ตาราง 16 คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน
1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	1. วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผลการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้
	2. แผนการสอนมีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
	3. แผนการสอนมีการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
	4. จัดทำสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและทันสมัย
	5. จัดทำเอกสารประกอบการสอน
	6. เอกสารการสอนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย
	7. จัดเตรียมใบงานเพื่อมอบหมายงานให้ผู้เรียน
2. การสอนภาคทฤษฎี	8. แนะนำให้ผู้เรียนให้รู้จักแหล่งข้อมูลที่จะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
	9. สอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์วิจารณ์
	10. ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสนใจ
	11. ใช้ภาษาในการสอนที่เข้าใจง่าย
	12. ยกตัวอย่างสอดแทรกด้วยสถานการณ์จริง
	13. ตั้งคำถามให้ผู้เรียนคิดและตอบคำถาม
	14. สามารถเชื่อมโยงให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง
	15. จัดให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขณะสอน
	16. ใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยกระตุ้นนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม
	17. บรรยากาศการเรียนในชั้นเรียนเป็นกันเอง
	18. มีบรรยากาศของการอภิปรายเชิงวิชาการ
	19. ให้ความสนใจกับปัญหาการเรียนของผู้เรียน
	20. ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน
	21. มอบหมายงานตามใบงานอย่างเหมาะสมกับเวลา
	22. ติดตามผลการสอนตลอดเวลา
3. การประเมินผลการสอนภาคทฤษฎี	23. จัดทำตารางวิเคราะห์ข้อสอบในวิชาที่สอน (Blue print)
	24. ออกข้อสอบได้ตรงตามตารางวิเคราะห์ข้อสอบ
	25. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย
	26. นำข้อสอบให้คณะกรรมการวิพากษ์
	27. ปรับปรุงข้อสอบตามผลการวิพากษ์
	28. ประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอน

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน
4. การประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคทฤษฎี	29. ตรวจงานและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน 30. แจ้งผลการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทุกครั้ง 31. สอนเสริมให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีเพื่อให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น 32. มีการวิเคราะห์ข้อสอบภายหลังการสอบทุกครั้ง 33. ปรับปรุงข้อสอบเพื่อให้ได้ข้อสอบมาตรฐาน 34. วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อหาข้อบกพร่อง 35. ให้ผู้เรียนได้ประเมินประสิทธิภาพการสอนของตนเอง 36. นำผลการประเมินของผู้เรียน และผลการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป
5. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	37. วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติอย่างเป็นระบบเพื่อให้การสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา 38. ประสานกับฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาล/แหล่งฝึกโดยประชุม ชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน 39. ประชุมปรึกษากับฝ่ายการพยาบาล/แหล่งฝึกเพื่อกำหนดกิจกรรมในการจัดประสบการณ์ให้กับนักศึกษาล่วงหน้า 40. ประสานงานกับหอผู้ป่วย/ชุมชนในการปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน
6. การสอนภาคปฏิบัติ	41. มอบหมายงานให้ผู้เรียนรับผิดชอบเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน 42. จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา 43. จัดประสบการณ์ได้เหมาะสมกับเวลาที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติ 44. จัดให้มีการปรึกษาก่อนและหลัง (Pre-post conference) การปฏิบัติงานของผู้เรียนทุกวัน 45. ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด 46. สอนงาน (Coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของผู้เรียน 47. ตรวจสอบการลงรายงานต่าง ๆ ของผู้เรียนให้ถูกต้อง 48. ติดตามการปฏิบัติงานของผู้เรียนเกี่ยวกับการให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการ 49. ให้คำปรึกษากับผู้เรียนที่มีปัญหาในการฝึกปฏิบัติงาน 50. กระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด 51. จัดประสบการณ์เสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างครบถ้วน

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	ตัวบ่งชี้เงื่อนไขในการประเมิน
	52. จัดให้มีการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing conference) เป็นประจำเพื่อพัฒนาผู้เรียน
	53. จัดให้มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยที่ศึกษา (Nursing round) เป็นประจำ
	54. จัดให้มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (Case conference) เป็นประจำ
	55. ใช้เทคนิคการสอนวิธีต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจอยากปฏิบัติการพยาบาล
	56. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้นักศึกษาในขณะฝึกงาน
	57. สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้กับนักศึกษาที่มีปัญหาในการฝึกปฏิบัติ
	58. สนใจในการฝึกปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
	59. สนับสนุนให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ
7. การประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติ	60. กำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกประสบการณ์ไว้ชัดเจนล่วงหน้า
	61. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการฝึกปฏิบัติล่วงหน้าอย่างชัดเจน
	62. กำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา
	63. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า
	64. กำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกประสบการณ์ไว้ล่วงหน้าชัดเจน
	65. จัดทำแบบประเมินผลให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน
	66. ตรวจงานและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน
	67. ประเมินผลกระบวนการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาเมื่อจบการฝึกในรายวิชาทันที
8. การประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติ	68. วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อหาข้อบกพร่อง
	69. ให้ผู้เรียนได้ประเมินประสิทธิภาพการสอนของตนเอง
	70. นำผลการประเมินของผู้เรียน และผลการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองมาเป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติครั้งต่อไป

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	ตัวบ่งชี้เงื่อนไขในการประเมิน
9. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	71. ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการพิมพ์งาน
	72. ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการนำเสนองาน
	73. ใช้ internet ได้
	74. ติดต่อสื่อสารทาง E-mail ได้
	75. ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นหาข้อมูลข่าวสารสนเทศได้
	76. สนใจและติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
	77. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
10. อาจารย์ที่ปรึกษา	78. แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดหลักสูตร
	79. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการในเรื่องต่างๆ เช่น แผนการเรียน การลงทะเบียนเรียน
	80. ให้คำปรึกษานักศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเรียน การค้นคว้า การเขียนรายงาน
	81. ติดตามผลการเรียนของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
	82. ให้คำปรึกษา/แนะนำ/ตักเตือนเมื่อผลการเรียนของนักศึกษาต่ำลง
	83. ให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือผู้เรียนเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการเรียนวิชาต่างๆ
	84. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัยฯ ให้นักศึกษารู้และปฏิบัติให้ถูกต้อง
	85. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่นักศึกษาพึงได้รับ เช่นทุนการศึกษา
	86. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว ได้แก่ปัญหาสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต
	87. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการปรับตัว ปัญหาการคบเพื่อน
	88. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาตนเองในด้าน บุคลิกภาพ ความประพฤติ และจริยธรรม
	89. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา
	90. รวบรวมข้อมูลนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว การติดตามผลการเรียน การแก้ปัญหาในเรื่องต่างๆ ของนักศึกษา
	91. รวบรวมปัญหาที่พบบ่อยและพฤติกรรมเบี่ยงเบนของนักศึกษา
	92. ชี้แหล่งศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมนอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน
	93. จัดเวลาที่แน่นอนให้นักศึกษาพบเพื่อขอคำปรึกษาไว้ชัดเจนและประกาศให้ผู้เรียนทราบทั่วกัน
	94. พบนักศึกษาเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	ตัวบ่งชี้เงื่อนไขในการประเมิน
11. การพัฒนานักศึกษา	95. เสนอความคิดเห็น/ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ/รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ กรณีนักศึกษามีปัญหาการเรียนและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 96. ช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาจนสุดความสามารถ 97. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา 98. รับนโยบายการพัฒนานักศึกษามาปฏิบัติ 99. มีแผนงาน/โครงการพัฒนานักศึกษา 100. มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนด 101. เป็นที่ปรึกษาโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนานักศึกษา 102. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนักศึกษา 103. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานตามโครงการของนักศึกษากับผู้บริหาร 104. สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 105. ร่วมกับสถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา 106. แก้ปัญหา/ร่วมแก้ปัญหาในกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 107. มีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา 108. นำผลการประเมินมาพัฒนากิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา
12. การวิจัยและผลงานวิชาการ	109. จัดทำแผนงาน/โครงการวิจัยและผลงานวิชาการของตนเอง 110. แผนงานโครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหา และ นโยบายของหน่วยงาน 111. มีการดำเนินงานตามแผน 112. เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย 113. เป็นผู้ร่วมวิจัย 114. มีผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามแผน 115. มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน 116. มีแผนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยอื่น/ใช้ในการจัดการเรียนการสอน/การพัฒนาระบบสุขภาพ 117. นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยอื่น/ใช้ในการจัดการเรียนการสอน/การพัฒนาระบบสุขภาพ 118. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ 119. มีการเขียนบทความและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ 120. ผลิตตำรา / ผลงานวิชาการ/ หนังสือ / คู่มือ / สื่อ / สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ / งานสร้างสรรค์

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	ตัวบ่งชี้เงื่อนไขในการประเมิน
	121. ตำรา / ผลงานวิชาการ / หนังสือ / คู่มือ / สื่อ / สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ / งานสร้างสรรค์ ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่
13. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	122. มีแผนการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม
	123. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด
	124. เป็นหัวหน้าโครงการทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม
	125. เป็นผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม
	126 เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	127. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ดีของชาติ
	128. ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยฯ
	129. ประเมินผลการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	130 นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาแผนงาน / โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
14. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	131. จัดทำแผนงาน / โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม/ชุมชน
	132. ดำเนินการตามแผน/โครงการที่วางไว้
	133. มีกิจกรรม / โครงการในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชน
	134. เป็นกรรมการวิชาการ / กรรมการวิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์ เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ
	135. เป็นวิทยากรในการจัดประชุมอบรม/สัมมนา ของวิทยาลัย
	136. เป็นหัวหน้าโครงการอบรม / ประชุม / สัมมนาของวิทยาลัย
	137. เป็นผู้ร่วมดำเนินการโครงการอบรม / ประชุม / สัมมนาของ
	138. วิทยาลัยมีการประเมินผลการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
	139. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนางานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
	140. กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน
15. ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบ	141. ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์
	142. เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่เกี่ยวข้อง
	143. มีความขยันหมั่นเพียร
	144. ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านผลสำเร็จและความผิดพลาด

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	ตัวบ่งชี้เงื่อนไขในการประเมิน
	145. ติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด
	146. พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
	147. แก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้น
	148. อุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบ
	149. ช่วยเหลืองานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย
16. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	150. ค้นคิดระบบ / แนวทางวิธีดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงานที่เกี่ยวข้อง
	151. ปรับปรุงงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม
	152. สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน
	153. ไวต่อสถานการณ์และรับรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก
	154. เรียนรู้และเข้าใจงาน หรือวิธีการทำงานใหม่
	155. มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่เป็นไปได้เพื่อปรับปรุงงานและระบบงานให้ดียิ่งขึ้น
	156. นำเทคนิคหรือวิธีการทำงานใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
	157. พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม
	158. แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้
	159. ตรวจสอบและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม
17. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	160. วิเคราะห์สาเหตุก่อนการตัดสินใจ
	161. วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกให้ปฏิบัติได้
	162. มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาโดยไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง
	163. เลือกแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม
17. มนุษยสัมพันธ์	164. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
	165. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
	166. เคารพในสิทธิของผู้อื่น
	167. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น
	168. กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล
	169. เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี
	170. แสดงน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ
19. การสื่อความหมาย	171. สื่อสารกับบุคคลต่างๆ ได้เข้าใจตรงกัน
	172. ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	ตัวบ่งชี้เงื่อนไขในการประเมิน
	173. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
	174. ชี้แจงหรืออภิปรายเรื่องต่างๆ ให้บุคคลทั่วไปเข้าใจได้ง่ายตรงกัน
20. การพัฒนาตนเอง	175. ศึกษาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพพยาบาล
	176. ปรับตัวเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ
	177. นำความรู้และวิทยากรใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
	178. ปรับปรุงงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว
21. การวางแผนงาน	179. มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
	180. มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน
	181. กำหนดแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
	182. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
	183. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด
	184. คาดการณ์หรือกำหนดภาระกิจให้เป็นไปตามเป้าหมาย
	185. วางระบบงานได้อย่างเป็นระบบและได้ผลดี
22. การควบคุมงาน	186. ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	187. ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุมาตรฐานที่กำหนด
	188. ติดตามงานและเอาใจใส่ในงานอย่างสม่ำเสมอ
	189. ควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนด
23. ภาวะผู้นำ	190. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
	191. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักศึกษา
	192. กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
	193. ใช้ศิลปการจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเต็มใจร่วมมือกันทำงานเป็นทีม
	194. แนะนำวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
24. ความเป็นครู	195. ประพฤติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ
	196. ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และจรรยาบรรณครู
	197. ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพและข้อ กำหนดวิชาชีพ
	198. วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี
	199. ตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
	200. มีความประพฤติส่วนตัวดีที่เหมาะสม
	201. ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	ตัวบ่งชี้เงื่อนไขในการประเมิน
	202. มีน้ำใจและแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
	203. มีความเพียรพยายาม มานะอดทน
	204. มีความสามัคคี

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เมื่อได้คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน และรายการประเมินแล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพ 3 ประการ คือ ความเที่ยงตรง ค่าอำนาจการจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

1. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมินมาสร้างเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาความสอดคล้องของคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินกับรายการประเมิน และนำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง รายการประเมินที่มีความเที่ยงตรงต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.75 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ดังนี้

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมิน	ค่า IOC
การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี		
1	วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผลการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่	0.89
2	แผนการสอนมีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย	0.89
3	แผนการสอนมีการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1.00
4	จัดทำสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและทันสมัย	1.00
5	จัดทำเอกสารประกอบการสอน	0.89
6	เอกสารการสอนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย	0.89
7	จัดเตรียมใบงานเพื่อมอบหมายให้ผู้เรียน	1.00
การสอนภาคทฤษฎี		
8	แนะนำให้ผู้เรียนให้รู้จักแหล่งข้อมูลที่จะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	1.00
9	สอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์วิจารณ์	0.33
10	ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนสนใจ	1.00
11	ใช้ภาษาในการสอนที่เข้าใจง่าย	1.00
12	ยกตัวอย่างสอดแทรกด้วยสถานการณ์จริง	1.00

-ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมิน	ค่า IOC
14	สามารถเชื่อมโยงให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง	0.44
15	จัดให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์	1.00
16	ใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยกระตุ้นนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม	0.78
17	บรรยากาศการเรียนในชั้นเรียนเป็นกันเอง	0.33
18	มีบรรยากาศของการอภิปรายเชิงวิชาการ	0.44
19	ให้ความสนใจกับปัญหาการเรียนของผู้เรียน	0.78
20	ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	0.44
21	มอบหมายงานตามใบงานอย่างเหมาะสมกับเวลา	1.00
22	ติดตามผลการสอนตลอดเวลา	1.00
การประเมินผลการสอนภาคทฤษฎี		
23	จัดทำตารางวิเคราะห์ข้อสอบในวิชาที่สอน (Blue print)	1.00
24	ออกข้อสอบได้ตรงตามตารางวิเคราะห์ข้อสอบ	0.78
25	จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย	0.22
26	นำข้อสอบให้คณะกรรมการวิพากษ์	0.78
27	ปรับปรุงข้อสอบตามผลการวิพากษ์	1.00
28	ประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอน	0.44
29	ตรวจงานและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน	1.00
30	แจ้งผลการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทุกครั้ง	1.00
31	สอนเสริมให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีเพื่อให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น	0.78
32	มีการวิเคราะห์ข้อสอบภายหลังการสอบทุกครั้ง	0.78
33	ปรับปรุงข้อสอบเพื่อให้ได้ข้อสอบมาตรฐาน	0.78
การประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคทฤษฎี		
34	วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อหาข้อบกพร่อง	0.33
35	ให้ผู้เรียนได้ประเมินประสิทธิภาพการสอนของตนเอง	0.33
36	นำผลการประเมินของผู้เรียน และผลการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป	0.33
การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ		
37	วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติอย่างเป็นระบบเพื่อให้การสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา	0.85
38	ประสานกับฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาล/แหล่งฝึกโดยประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน	1.00
39	ประชุมปรึกษากับฝ่ายการพยาบาล/แหล่งฝึกเพื่อกำหนดกิจกรรมในการจัดประสบการณ์ให้กับนักศึกษาล่วงหน้า	0.33

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมิน	ค่า IOC
40	ประสานงานกับหอผู้ป่วย/ชุมชนในการปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน	0.89
41	มอบหมายงานให้ผู้เรียนรับผิดชอบเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน	0.89
42	จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตรงตามจุดประสงค์ของรายวิชา	0.89
43	จัดประสบการณ์ได้เหมาะสมกับเวลาที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติ	1.00
การสอนภาคปฏิบัติ		
44	จัดให้มีการปรึกษาก่อนและหลัง (Pre-post conference) การปฏิบัติงานของผู้เรียนทุกวัน	1.00
45	ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด	1.00
46	สอนงาน (Coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของผู้เรียน	1.00
47	ตรวจสอบการลงรายงานต่าง ๆ ของผู้เรียนให้ถูกต้อง	0.78
48	ติดตามการปฏิบัติงานของผู้เรียนเกี่ยวกับการให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการ	0.22
49	ให้คำปรึกษากับผู้เรียนที่มีปัญหาในการฝึกปฏิบัติงาน	0.44
50	กระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด	0.22
51	จัดประสบการณ์เสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างครบถ้วน	1.00
52	จัดให้มีการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing conference) เป็นประจำเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1.00
53	จัดให้มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยที่ศึกษา (Nursing round) เป็นประจำ	1.00
54	จัดให้มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (Case conference) เป็นประจำ	1.00
55	ใช้เทคนิคการสอนวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจอยาก ปฏิบัติการพยาบาล	0.44
56	สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้นักศึกษาในขณะฝึกงาน	1.00
57	สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้กับนักศึกษาที่มีปัญหาในการฝึกปฏิบัติ	1.00
58	สนใจในการฝึกปฏิบัติงานของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	1.00
59	สนับสนุนให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ	1.00
การประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติ		
60	กำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกประสบการณ์ไว้ชัดเจนล่วงหน้า	0.44
61	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการฝึกปฏิบัติล่วงหน้าอย่างชัดเจน	0.89
62	กำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลตลอดระยะเวลาการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา	0.33
63	แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานให้ผู้เรียนทราบ ล่วงหน้า	1.00
64	กำหนดวิธีการประเมินผลการฝึกประสบการณ์ไว้ล่วงหน้าชัดเจน	0.33
65	จัดทำแบบประเมินผลให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการฝึกงาน	0.44
66	ตรวจงานและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน	0.44
67	ประเมินผลกระบวนการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาเมื่อจบการฝึกในรายวิชาทันที	0.44

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมิน	ค่า IOC
การประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติ		
68	วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนเองเพื่อหาข้อบกพร่อง	0.11
69	ให้ผู้เรียนได้ประเมินประสิทธิภาพการสอนของตนเอง	0.11
70	นำผลการประเมินของผู้เรียน และผลการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป	0.11
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี		
71	ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการพิมพ์งาน	0.78
72	ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการนำเสนองาน	0.44
73	ใช้ internet ได้	0.33
74	ติดต่อสื่อสารทาง E-mail ได้	0.22
75	ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นหาข้อมูลข่าวสารสนเทศได้	0.89
76	สนใจและติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	1.00
77	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1.00
อาจารย์ที่ปรึกษา		
78	แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดหลักสูตร	1.00
79	ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการในเรื่องต่างๆ เช่น แผนการเรียน การลงทะเบียนเรียน	0.78
80	ให้คำปรึกษานักศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเรียน การค้นคว้า การเขียนรายงาน	0.44
81	ติดตามผลการเรียนของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0.33
82	ให้คำปรึกษา/แนะนำ/ตักเตือนเมื่อผลการเรียนของนักศึกษาต่ำลง	0.33
83	ให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือผู้เรียนเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการเรียนวิชาต่างๆ	0.89
84	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัยฯ ให้นักศึกษารู้และปฏิบัติให้ถูกต้อง	1.00
85	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่นักศึกษาพึงได้รับ เช่นทุนการศึกษา	1.00
86	ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว ได้แก่ปัญหาสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต	1.00
87	ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการปรับตัว ปัญหาการคบเพื่อน	0.33
88	ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาตนเองในด้าน บุคลิกภาพ ความประพฤติและจริยธรรม	1.00
89	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา	1.00
90	รวบรวมข้อมูลนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัวการติดตามผลการเรียน การแก้ปัญหาในเรื่องต่างๆ ของนักศึกษา	1.00
91	รวบรวมปัญหาที่พบบ่อยและพฤติกรรมเบี่ยงเบนของนักศึกษา	1.00
92	ชี้แหล่งศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมนอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน	0.22

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมิน	ค่า IOC
93	จัดเวลาที่แน่นอนให้นักศึกษาพบเพื่อขอคำปรึกษาไว้ชัดเจนและประกาศให้ผู้เรียนทราบทั่วกัน	1.00
94	พบนักศึกษาเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	1.00
95	เสนอความคิดเห็น/ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ/รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ กรณีนักศึกษามีปัญหาการเรียนและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1.00
96	ช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาจนสุดความสามารถ	0.89
97	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา	1.00
การพัฒนานักศึกษา		
98	รับนโยบายการพัฒนานักศึกษามาปฏิบัติ	0.11
99	มีแผนงาน/โครงการพัฒนานักศึกษา	1.00
100	มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนด	1.00
101	เป็นที่ปรึกษาโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนานักศึกษา	1.00
102	เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนักศึกษา	1.00
103	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานตามโครงการของนัก ศึกษากับผู้บริหาร	0.89
104	สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา	1.00
105	ร่วมกับสถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา	1.00
106	แก้ปัญหา/ร่วมแก้ปัญหาในกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา	1.00
107	มีการประเมินผลกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา	1.00
108	นำผลการประเมินมาพัฒนากิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา	1.00
วิจัยและผลงานวิชาการ		
109	จัดทำแผนงาน/โครงการวิจัยและผลงานวิชาการของตนเอง	1.00
110	แผนงานโครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหา และ นโยบายของ หน่วยงาน	1.00
111	มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	1.00
112	เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย	1.00
113	เป็นผู้ร่วมวิจัย	1.00
114	มีผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามแผน	1.00
115	มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน	0.89
116	มีแผนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยอื่น/ใช้ในการ จัดการเรียนการสอน/การพัฒนาระบบสุขภาพ	0.33
117	นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยอื่น/ใช้ในการจัดการเรียน การสอน/การพัฒนาระบบสุขภาพ	0.33
118	ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	0.89
119	มีการเขียนบทความและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	1.00

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมิน	ค่า IOC
120	ผลิตตำรา / ผลงานวิชาการ/ หนังสือ / คู่มือ / สื่อ / สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ / งานสร้างสรรค์	0.89
121	ตำรา / ผลงานวิชาการ / หนังสือ / คู่มือ / สื่อ / สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ / งานสร้างสรรค์ ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่	1.00
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
122	มีแผนการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม	0.78
123	ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด	0.78
124	เป็นหัวหน้าโครงการทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม	0.33
125	เป็นผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม	0.78
126	เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1.00
127	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ดีของชาติ	1.00
128	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยฯ	1.00
129	ประเมินผลการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1.00
130	นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาแผนงาน / โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0.55
การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม		
131	จัดทำแผนงาน / โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม/ชุมชน	1.00
132	ดำเนินการตามแผน/โครงการที่วางไว้	1.00
133	มีกิจกรรม / โครงการในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชน	0.89
134	เป็นกรรมการวิชาการ / กรรมการวิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์ เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่างๆ	1.00
135	เป็นวิทยากรในการจัดประชุมอบรม/สัมมนา ของวิทยาลัย	1.00
136	เป็นหัวหน้าโครงการอบรม / ประชุม / สัมมนาของวิทยาลัย	0.55
137	เป็นผู้ร่วมดำเนินการโครงการอบรม / ประชุม / สัมมนาของวิทยาลัย	0.55
138	มีการประเมินผลการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	0.89
139	มีการนำผลการประเมินมาพัฒนางานการให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม	0.44
ความรับผิดชอบ		
140	กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1.00
141	ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์	1.00
142	เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่เกี่ยวข้อง	0.89
143	มีความขยันหมั่นเพียร	1.00
144	ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านผลสำเร็จและความผิดพลาด	1.00
145	ติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	0.89
146	พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น	1.00

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมิน	ค่า IOC
147	แก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้น	1.00
148	อุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบ	1.00
149	ช่วยเหลืองานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย	1.00
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		
150	ค้นคิดระบบ / แนวทางวิธีดำเนินงานใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงานที่เกี่ยวข้อง	1.00
151	ปรับปรุงงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม	1.00
152	สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน	1.00
153	ไวต่อสถานการณ์และรับรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	1.00
154	เรียนรู้และเข้าใจงาน หรือวิธีการทำงานใหม่	1.00
155	มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่เป็นไปได้เพื่อปรับปรุงงานและระบบงานให้ดียิ่งขึ้น	0.44
156	นำเทคนิคหรือวิธีการทำงานใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	1.00
157	พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม	0.33
158	แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้	0.33
159	ตรวจสอบและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม	0.33
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ		
160	วิเคราะห์สาเหตุก่อนการตัดสินใจ	1.00
161	วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกให้ปฏิบัติได้	1.00
162	ให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาโดยไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง	1.00
163	เลือกแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม	1.00
มนุษยสัมพันธ์		
164	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1.00
165	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	1.00
166	เคารพในสิทธิของผู้อื่น	1.00
167	มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น	0.55
168	กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล	1.00
169	เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	1.00
170	แสดงน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	1.00
การสื่อความหมาย		
171	สื่อสารกับบุคคลต่างๆ ได้เข้าใจตรงกัน	1.00
172	ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน	1.00
173	.ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	1.00
174	ชี้แจงหรืออธิบายเรื่องต่างๆ ให้บุคคลทั่วไปเข้าใจได้ง่ายตรงกัน	0.22
การพัฒนาตนเอง		
175	ศึกษาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพพยาบาล	1.00

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและรายการประเมิน	ค่า IOC
176	ปรับตัวเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ	1.00
177	นำความรู้และวิทยากรใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.89
178	ปรับปรุงงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว	0.55
การวางแผนงาน		
179	มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	0.89
180	มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน	0.89
181	กำหนดแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	0.89
182	ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	0.89
183	ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	0.89
184	คาดการณ์หรือกำหนดภาระกิจให้เป็นไปตามเป้าหมาย	1.00
185	วางระบบงานได้อย่างสอดคล้อง เป็นระบบและได้ผลดี	1.00
การควบคุมงาน		
186	ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ	1.00
187	ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุมาตรฐานที่กำหนด	1.00
188	ติดตามงานและเอาใจใส่ในงานอย่างสม่ำเสมอ	0.33
189	ควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนด	1.00
ภาวะผู้นำ		
190	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	1.00
191	เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักศึกษา	1.00
192	กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	1.00
193	ใช้ศิลปการจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเต็มใจร่วมมือกันทำงานเป็นทีมร่วมมือ	1.00
194	แนะนำวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1.00
ความเป็นครู		
195	ประพฤติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	1.00
196	ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และจรรยาบรรณครู	1.00
197	ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพและข้อ กำหนดวิชาชีพ	0.89
198	วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี	1.00
199	ตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	1.00
200	มีความประพฤติส่วนตัวดีที่เหมาะสม	1.00
201	ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	1.00
202	มีน้ำใจและแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	1.00
203	มีความเพียรพยายาม มานะอดทน	1.00
204	มีความสามัคคี	1.00

จากตาราง 17 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องของคุณลักษณะที่ใช้ประเมินกับรายการประเมิน พบว่า รายการประเมินทั้งหมด 204 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนดมากกว่า 0.75 จำนวน 155 ข้อ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 49 ข้อ

จากผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ในแบบสอบถามในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็น	ข้อคิดเห็นในการพัฒนาเครื่องมือ
1. คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	- คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินในเรื่องการประเมินผลการสอนภาคทฤษฎี และเรื่องการประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติ ให้ยุบรวมเป็นคุณลักษณะเดียว คือ การวัดและการประเมินผลการสอน - คุณลักษณะเรื่องการประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคทฤษฎีและการประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติให้ยุบรวมเป็นคุณลักษณะเดียว คือ การประเมินผลตนเอง
2. รายการประเมิน	- ให้ปรับแก้คำว่า "ผู้เรียน" เป็น "นักศึกษา" - ปรับแก้ภาษาให้กระชับในข้อ 1-4,8,10,23, 37,38,41,43,57,61,63,78,79,84,85,92,95, 102,104,145,154,190,192, และ 194 - ยุบรวมข้อที่มีความหมายคล้ายกันคือข้อ 71,72 ปรับแก้เป็น "ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการพิมพ์งาน/นำเสนอ" ข้อ 74,75 มีความหมายใกล้เคียงกันให้ตัดออกใช้ข้อความข้อ 76 ข้อเดียว ข้อ 79,80,83 มีความหมายใกล้เคียงกันให้ยุบรวม และปรับข้อความเป็นให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการ ข้อ 86,88 ให้ยุบรวมและปรับข้อความเป็นให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัว

จากข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ยุบรวมคุณลักษณะเกี่ยวกับการประเมินผลการสอนภาคทฤษฎี และการประเมินผลการสอนภาคปฏิบัติ เป็นการวัดและการประเมินผลการสอน สำหรับคุณลักษณะ การประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคทฤษฎี และการประเมินผลตนเองของอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่าทุกรายการประเมิน มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.75 จึงพิจารณาตัดคุณลักษณะดังกล่าวออก จึงเหลือคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 21 คุณลักษณะ

สำหรับรายการประเมินที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.75 จำนวน 155 ข้อ เมื่อมีการยุบรวมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เหลือรายการประเมิน 153 ข้อ ผู้วิจัยได้ปรับแก้ภาษาตามข้อเสนอแนะ ดังนี้

คุณลักษณะที่ใช้ในการวัดประเมิน	รายการประเมิน
1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	1. วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา
	2. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในแผนการสอน
	3. กำหนดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในแผนการสอน
	4. จัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม
	5. จัดทำเอกสารประกอบการสอน
	6. เอกสารการสอนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย
	7. จัดทำใบงานเพื่อมอบหมายให้นักศึกษา
2. การสอนภาคทฤษฎี	8. แนะนำนักศึกษาให้รู้จักแหล่งข้อมูลที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
	9. ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย
	10. ใช้ภาษาในการสอนที่เข้าใจง่าย
	11. ยกตัวอย่างสอดแทรกด้วยสถานการณ์จริง
	12. ตั้งคำถามให้นักศึกษาคิดและตอบคำถาม
	13. นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขณะสอน
	14. ใช้สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม
	15. ให้ความสนใจกับปัญหาการเรียนของนักศึกษา
	16. มอบหมายงานตามใบงานอย่างเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา
	17. ติดตามผลการสอนตลอดเวลา
3. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	18. วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา
	19. ประสานแหล่งฝึกเพื่อเตรียมการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา
	20. กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษา
	21. มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ
	22. ปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน
	23. จัดประสบการณ์ให้นักศึกษาได้ตรงตามหลักสูตร
4. การสอนภาคปฏิบัติ	24. จัดให้มีการประชุมปรึกษาก่อนและหลัง (Pre-post conference) การปฏิบัติงานของผู้เรียนทุกวัน
	25. ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด
	26. สอนงาน (Coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติ
	27. ตรวจสอบการลงรายงานต่าง ๆ ของนักศึกษาให้ถูกต้อง
	28. จัดประสบการณ์เสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างครบถ้วน
	29. ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing conference) กับนักศึกษา
	30. ให้มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยที่ศึกษา (Nursing round)กับนักศึกษา
	31. มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (Case Conference) เป็นประจำ

คุณลักษณะที่ใช้ในการวัดประเมิน	รายการประเมิน
	32. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้นักศึกษาในขณะฝึกงาน
	33. สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้กับนักศึกษาที่มีปัญหาในการฝึกปฏิบัติ
	34. สนใจในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
	35. สนับสนุนให้นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ
5. การวัดและการประเมินผลการสอน	36. จัดทำตารางวิเคราะห์ข้อสอบในวิชาที่สอน (Blue print)
	37. ออกข้อสอบได้ตรงตามตารางวิเคราะห์ข้อสอบ
	38. นำข้อสอบให้คณะกรรมการวิพากษ์
	39. ปรับปรุงข้อสอบตามผลการวิพากษ์
	40. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินชัดเจน
	41. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีประเมินให้นักศึกษาทราบล่วงหน้า
	42. ตรวจงานและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษา
	43. แจ้งผลการเรียนรู้แก่นักศึกษาทุกครั้ง
	44. สอนเสริมให้นักศึกษาที่มีผลการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์
	45. มีการวิเคราะห์ข้อสอบภายหลังการสอบทุกครั้ง
	46. ปรับปรุงข้อสอบเพื่อให้ได้ข้อสอบมาตรฐาน
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	47. ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการพิมพ์งาน/นำเสนอ
	48. ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นหาข้อมูลข่าวสารสนเทศ
	49. ติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
	50. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
7. อาจารย์ที่ปรึกษา	51. แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดหลักสูตร
	52. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการ
	53. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัยฯ
	54. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่นักศึกษาพึงได้รับ
	55. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว
	56. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา
	57. รวบรวมข้อมูลนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว การติดตามผลการเรียนการแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ของนักศึกษา
	58. รวบรวมปัญหาที่พบบ่อย และพฤติกรรมเบี่ยงเบนของนักศึกษา
	59. จัดเวลาที่แน่นอนให้นักศึกษาพบเพื่อขอคำปรึกษา
	60. พบนักศึกษาเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม
	61. เสนอความคิดเห็น/ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ/รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ กรณีนักศึกษามีปัญหาการเรียนและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	62. ช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาจนสุดความสามารถ

คุณลักษณะที่ใช้ในการวัดประเมิน	รายการประเมิน
	63. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา
8. การพัฒนานักศึกษา	64. มีแผนงาน/โครงการพัฒนานักศึกษา
	65. มีการดำเนินการตามแผน
	66. เป็นที่ปรึกษาโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนานักศึกษา
	67. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนักศึกษา
	68. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานตามโครงการของนักศึกษากับผู้บริหาร
	69. สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา
	70. ร่วมกับสถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา
	71. แก้ปัญหา/ร่วมแก้ปัญหาในกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา
	72. ประเมินผลกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา
	73. นำผลการประเมินมาพัฒนากิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา
9. วิจัยและผลงานวิชาการ	74. จัดทำแผนงาน/โครงการวิจัยและผลงานวิชาการของตนเอง
	75. แผนงานโครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหาและนโยบายของหน่วยงาน
	76. มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด
	77. เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย
	78. เป็นผู้ร่วมวิจัย
	79. มีผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามแผน
	80. มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน
	81. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่
	82. เขียนบทความ และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่
	83. ผลิตตำรา/ผลงานวิชาการ/หนังสือ/คู่มือ/สื่อ/สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ/งานสร้างสรรค์
	84. ตำรา/ผลงานวิชาการ/หนังสือ/คู่มือ/สื่อ/สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ/งานสร้างสรรค์ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่
10. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	85. มีแผนงานโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	86. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด
	87. เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	88. เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
	89. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ดีของชาติ
	90. ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยฯ
	91. ประเมินผลการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คุณลักษณะที่ใช้ในการวัดประเมิน	รายการประเมิน
11. การให้บริการวิชาการแก่สังคม	92. จัดทำแผนงาน/โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
	93. ดำเนินการตามแผน/โครงการที่วางไว้
	94. มีกิจกรรม/โครงการในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชน
	95. เป็นกรรมการวิชาการ/กรรมการวิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์ เป็นวิทยาการให้กับหน่วยงานต่าง ๆ
	96. เป็นวิทยากรในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนา
	97. มีการประเมินผลการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
12. ความรับผิดชอบ	98. กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน
	99. ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์
	100. เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่เกี่ยวข้อง
	101. มีความขยันหมั่นเพียร
	102. ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านผลสำเร็จและความผิดพลาด
	103. ติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด
	104.พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดี ยิ่งขึ้น
	105. แก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้น
	106. อุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบ
	107. ช่วยเหลืองานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ
13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	108. ค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานใหญ่
	110. ตรวจสอบและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
	111. สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน
	112. ไวต่อสถานการณ์และรับรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก
	113. เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่
	113. นำเทคนิคหรือวิธีการทำงานใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
14. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	114. วิเคราะห์สาเหตุก่อนการตัดสินใจ
	115. วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกให้ปฏิบัติได้
	116. มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาโดยไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง
	117. เลือกแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม
15. มนุษยสัมพันธ์	118. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
	119. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
	120. เคารพในสิทธิของผู้อื่น
	121. กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล
	122. เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี
	123. แสดงน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

คุณลักษณะที่ใช้ในการวัดประเมิน	รายการประเมิน
16. การสื่อความหมาย	124. สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าใจตรงกัน
	125. ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน
	126. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
17. การพัฒนาตนเอง	127. ศึกษาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพพยาบาล
	128. นำความรู้และวิทยากรใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
	129. สนใจและปรับตัวเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ
18. การวางแผนงาน	130. ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
	131. จัดลำดับความสำคัญของงาน
	132. กำหนดแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
	133. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
	134. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด
	135. คาดการณ์หรือกำหนดภาระกิจให้เป็นไปตามเป้าหมาย
	136. วางระบบงานได้อย่างสอดคล้องเป็นระบบและได้ผลดี
19. การควบคุมงาน	137. ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	138. ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	139. ควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนด
20. ภาวะผู้นำ	140. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
	141. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักศึกษา
	142. กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
21. ความเป็นครู	143. แนะนำวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
	144. ประพฤติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ
	145. ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และจรรยาบรรณครู
	146. ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพและข้อกำหนดวิชาชีพ
	147. วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี
	148. ตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
	149. มีความประพฤติส่วนตัวดีที่เหมาะสม
	150. ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
	151. มีน้ำใจและแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
	152. มีความเพียรพยายาม มานะอดทน
	153. มีความสามัคคี

2. การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจการจำแนกรายข้อของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่พัฒนาจากผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสุ่มจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี เป็นผู้ตอบแบบสอบถามและนำผลมาวิเคราะห์ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์จากสัมพันธ์ของครอนบาด (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9939

2.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t – test) พบว่ารายการรายการประเมินจำนวน 149 ข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α=.05 มีเพียง 4 ข้อที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือข้อ 54 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่นักศึกษาพึงได้รับ ข้อ 62 ช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาจนสุดความสามารถ ข้อ 115 วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกให้ปฏิบัติ ข้อ 117 เลือกแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน และรายการประเมินที่ได้จากการพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม (ชุดที่ 3) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำไปให้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 32 แห่ง จำนวน 308 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 306 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.35 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของแบบสอบถามและลงรหัส

2. นำข้อมูลไปทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยคำนวณหาค่า Bartlett ' s test Spehericity และค่า KMO (Kairer-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy) พบว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติพหุคูณ (Multivariate normal distribution) โดยมีค่า Bartlett' s test Spehericity เท่ากับ 58414.241 ($\mu < 0.001$) ค่า KMO (Kairer-Meyer-Okin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ .942 แสดงว่ารายการประเมินมีความกลมกลืนสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีหมุนแกนแบบอิสระ (Orthogonal rotation) ชนิดแวริเมกซ์ (Varimax) เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมใน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกรายการประเมินแต่ละเนื้อหาสาระดังนี้ ดังนี้

1. เลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1

2. องค์ประกอบที่สกัดได้ต้องอธิบายความหมายขององค์ประกอบได้ และแต่ละคุณลักษณะต้องมีรายการประเมินอย่างน้อย 3 ข้อ

3. แต่ละรายการประเมินมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.40

ผลการวิเคราะห์ สกัดองค์ประกอบได้ 21 องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนของเครื่องมือได้ร้อยละ 77.08 แต่เมื่อพิจารณาการสะท้อนความหมาย พบว่า รายการประเมินเกือบทั้งหมดมารวมอยู่ที่องค์ประกอบที่ 1 ทั้งหมด จึงไม่สามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบได้ องค์ประกอบอื่น ๆ จะมีรายการประเมินเพียง 1 – 2 ข้อ จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสกัดองค์ประกอบใหม่ โดยการกำหนดองค์ประกอบและค่อย ๆ ลดลงจาก 23 องค์ประกอบ เป็น 20 องค์ประกอบ 18 องค์ประกอบ 15 องค์ประกอบ 12 องค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ และ 6 องค์ประกอบ ตามลำดับ ผลปรากฏว่าการสกัดองค์ประกอบโดยการค่อยๆ ลดองค์ประกอบลง จาก 21 องค์ประกอบ เป็น 20 องค์ประกอบ 18 องค์ประกอบ 15 องค์ประกอบ 12 องค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ และ 8 องค์ประกอบ พบว่า ส่วนใหญ่รายการประเมินจะมารวมอยู่ที่ องค์ประกอบที่ 1 และ 2 และกระจายอยู่ในองค์ประกอบอื่น ๆ บ้างแต่ไม่สามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบได้

ผู้วิจัยได้กำหนดสกัดองค์ประกอบที่ 6 องค์ประกอบ พบว่าอธิบายความแปรปรวน

รวมได้ร้อยละ 61.850 เมื่อพิจารณาการกระจายของรายการประเมิน ในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบได้ ผู้วิจัยจึงเลือกนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 6 องค์ประกอบ และเลือกรายการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และตั้งชื่อองค์ประกอบดังนี้

ชื่อองค์ประกอบ	ความหมาย	จำนวนรายการประเมินที่คัดไว้ตามเกณฑ์
1. ความสามารถทั่วไป	รายการประเมินสามารถอธิบายความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นทักษะส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์มีคุณภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น คุณลักษณะที่เป็นความสามารถทั่วไปคือ	รวม 21 ข้อ
	- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6 ข้อ
	- มนุษยสัมพันธ์	6 ข้อ
	- การสื่อความหมาย	3 ข้อ
	- การพัฒนาตนเอง	3 ข้อ
	- ภาวะผู้นำ	3 ข้อ
2. ความสามารถด้านการสอน	รายการประเมินสามารถอธิบายความหมายของการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ คุณลักษณะที่เป็นความสามารถด้านการสอนคือ	รวม 27 ข้อ
	- การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	7 ข้อ
	- การสอนภาคทฤษฎี	6 ข้อ
	- การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	4 ข้อ
	- การสอนภาคปฏิบัติ	10 ข้อ
3. ความสามารถด้านวิชาการ	รายการประเมินสามารถอธิบายความหมายของการประเมินความสามารถทางวิชาการ ในการวิจัย การผลิตผลงานวิชาการและการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม คุณลักษณะที่เป็นความสามารถด้านวิชาการ คือ	รวม 13 ข้อ

ชื่อองค์ประกอบ	ความหมาย	จำนวนรายการประเมินที่คัดไว้ตามเกณฑ์
	- วิจัยและผลงานวิชาการ	9 ข้อ
	- บริการวิชาการแก่สังคม	4 ข้อ
4. ความสามารถด้านบริการและการพัฒนานักศึกษา	รายการประเมินความสามารถอธิบายความหมายของการประเมินการปกิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการนักศึกษาและการส่งเสริมพัฒนานักศึกษาด้านต่าง ๆ คุณลักษณะที่เป็นความสามารถด้านบริการและการพัฒนานักศึกษาคือ	รวม 15 ข้อ
	- อาจารย์ที่ปรึกษา	6 ข้อ
	- การพัฒนานักศึกษา	6 ข้อ
	- การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3 ข้อ
5. ความสามารถด้านการวัดและการประเมินผล	รายการประเมินอธิบายความสามารถของอาจารย์พยาบาลในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของ	รวม 9 ข้อ
6. ความเป็นครู	รายการประเมินสามารถอธิบายความหมายของการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมของอาจารย์ในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความมีน้ำใจ ความสามัคคี ความประพฤติเป็นต้น	รวม 9 ข้อ
		รวม 93 ข้อ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบนำเสนอดังนี้

ตาราง 18 น้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอแกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน		รายการประเมิน	น้ำหนักองค์ประกอบ
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1.	ค้นหาแนวทางและวิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	.709
	2.	ตรวจสอบและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	.702
	3.	สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน	.695
	4.	มีความไวต่อสภาพการณ์ และการรับรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	.638
	5.	เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ	.572
	6.	นำเทคนิคหรือวิธีการทำงานใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	.547
2. มนุษยสัมพันธ์	1.	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.614
	2.	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	.532
	3.	เคารพในสิทธิของผู้อื่น	.577
	4.	กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล	.570
	5.	เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	.625
	6.	แสดงน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	.559
3. การสื่อความหมาย	1.	สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าใจตรงกัน	.643
	2.	ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน	.586
	3.	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	.613
4. การพัฒนาตนเอง	1.	ศึกษาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพพยาบาล	.583
	2.	นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	.633
	3.	ปรับตัวเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ	.548
5. ภาวะผู้นำ	1.	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	.534
	2.	เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักศึกษา	.534
	3.	กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.655

ค่าไอเกน = 37.836 ค่าความแปรปรวน = 24.898

จากตาราง 18 พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 1 อธิบายความหมายของการประเมินคุณลักษณะทั่วไป 5 คุณลักษณะ คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มนุษยสัมพันธ์ การสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง และภาวะผู้นำ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .532 - .709

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	น้ำหนักองค์ประกอบ
การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	1. วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ	.464
	2. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในแผนการสอน	.603
	3. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในแผนการสอน	.522
	4. จัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม	.558
	5. จัดทำเอกสารประกอบการสอน	.681
	6. เอกสารการสอนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย	.624
	7. จัดทำใบงานเพื่อมอบหมายงานให้นักศึกษา	.537
การสอนภาคทฤษฎี	1. แนะนำนักศึกษาให้รู้จักแหล่งข้อมูลที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	.535
	2. ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	.414
	3. ยกตัวอย่างสอดแทรกด้วยสถานการณ์จริง	.577
	4. นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขณะสอน	.436
	5. ใช้สื่อการสอนอย่างเหมาะสม	.542
	6. ติดตามผลการสอนของตนเองตลอดเวลา	.642
การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	1. วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตรงตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา	.514
	2. ประสานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา	.487
	3. กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้นักศึกษา	.594
	4. มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ	.629
	1. จัดให้มีการปรึกษา ก่อนและหลัง (Pre -- post conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกวัน	.493
	2. ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิดให้	.494
	3. สอนงาน (Coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติได้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษา	.417
	4. ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing conference) กับนักศึกษา	.580
	5. จัดให้มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยที่ศึกษา (Nursing round) กับนักศึกษาเป็นประจำ	.413
	6. มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (Case conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ	.410

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	น้ำหนักองค์ประกอบ
การสอนภาคปฏิบัติ	7. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้นักศึกษาในขณะฝึกงาน	.508
	8. สอนเสริมด้านปฏิบัติการพยาบาล ให้กับนักศึกษาที่มีปัญหาการฝึกปฏิบัติ	.464
	9. สนใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	.409
	10. สนับสนุนให้นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ	.409

ค่าไอเกน = 14.246 ความแปรปรวน 8.794

จากตาราง 19 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 2 อธิบายความหมายของการประเมินคุณลักษณะด้านการสอนของอาจารย์ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .409 ถึง .642

ตาราง 20 น้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	น้ำหนักองค์ประกอบ
วิจัยและผลงานวิชาการ	1. จัดทำแผนงาน / โครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง	.612
	2. แผนงานโครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหาและนโยบายของหน่วยงาน	.583
	3. มีการดำเนินงานตามแผน	
	4. เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย	.442
	5. เป็นผู้ร่วมวิจัย	.580
	6. มีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่แล้วเสร็จตามแผน	.474
	7. มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน	.528
	8. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	.517
	9. เขียนบทความและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	.420
		.496
บริการวิชาการแก่สังคม	1. จัดทำแผนงานโครงการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	.530
	2. ดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการ	.412
	3. เป็นกรรมการวิชาการ / วิชาชีพ / กรรมการวิทยานิพนธ์	.462
	4. เป็นวิทยากรในการจัดประชุม / อบรม /สัมมนา	.518

ค่าไอเกน = 13.114 ค่าความแปรปรวน = 8.095

จากตาราง 20 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 3 อธิบายความหมายของการประเมินคุณลักษณะด้านการศึกษาวิจัย การทำผลงานวิชาการอื่น ๆ และการให้บริการวิชาการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .420 ถึง .612

ตาราง 21 น้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 4 การบริการและการพัฒนานักศึกษา

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	น้ำหนักองค์ประกอบ
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร	.607
	2. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการ	.491
	3. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา	.556
	4. รวบรวมข้อมูลนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว การติดตามผลการเรียน	.547
	5. จัดเวลาที่แน่นอนให้นักศึกษาพบเพื่อขอคำปรึกษา	.479
	6. เสนอความคิดเห็น / ปัญหาข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการ กรณีนักศึกษามีปัญหาการเรียนและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	.627
การพัฒนานักศึกษา	1. มีแผนงานโครงการพัฒนานักศึกษา	.414
	2. มีการดำเนินงานตามแผน	.503
	3. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม / สโมสรนักศึกษา	.463
	4. สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา	.510
	5. ร่วมกับสถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา	.416
	6. ประเมินผลกิจกรรม / โครงการที่พัฒนานักศึกษา	.470
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1. เป็นหัวหน้าโครงการ / ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	.769
	2. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ	.407
	3. ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	.763

ค่าไอเกน = 9.407 ค่าความแปรปรวน = 7.822

จากตาราง 21 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 5 อธิบายความหมายของการประเมินด้านการให้บริการและการพัฒนานักศึกษา การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .407 ถึง .769

ตาราง 22 น้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 5 การวัดและการประเมินผล

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	น้ำหนักองค์ประกอบ
การวัดและการประเมินผล	1. จัดทำตารางวิเคราะห์ข้อสอบในรายวิชาที่สอน	.531
	2. ออกข้อสอบสอบตรงตามตารางวิเคราะห์ข้อสอบ	.540
	3. นำข้อสอบให้คณะกรรมการวิพากษ์	.488
	4. ปรับปรุงข้อสอบตามผลการวิพากษ์	.446
	5. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลชัดเจน	.584
	6. แจ้งผลการเรียนรู้แก่นักศึกษาทุกครั้ง	.491
	7. สอนเสริมให้กับนักศึกษาที่มีผลการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์	.482
	8. วิเคราะห์ข้อสอบภายหลังการสอบทุกครั้ง	
	9. ปรับปรุงข้อสอบเพื่อให้ได้ข้อสอบมาตรฐาน	.482
		.528

ค่าไอเกน = 9.407 ความแปรปรวน = 6.807

จากตาราง 22 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 5 อธิบายความหมายการประเมินคุณลักษณะเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการสอนของอาจารย์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .446 ถึง .584

ตาราง 23 น้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน และค่าความแปรปรวนในองค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	ตัวบ่งชี้เงื่อนไขในการประเมิน	น้ำหนักองค์ประกอบ
ความเป็นครู	1. ประพฤติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	.534
	2. ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และจรรยาบรรณครู	.655
	3. ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพและข้อ กำหนดวิชาชีพ	.672
	4. วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี	.593
	5. มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม	.672
	6. ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	.634
	7. มีน้ำใจแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	.647
	8. มีความเพียรพยายามมานะอดทน	.550
	9. มีความสามัคคี	.536

ค่าไอเกน = 7.178 ความแปรปรวน = 5.431

จากตาราง 23 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามองค์ประกอบที่ 6 อธิบายความหมายขององค์ประกอบในเรื่อง การปฏิบัติตนของอาจารย์ในด้านกฎระเบียบ ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี และการเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นคุณลักษณะของความเป็นครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .534 ถึง .672

จากผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยได้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานอาจารย์พยาบาล 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะและรายการประเมินแต่ละคุณลักษณะมาจัดทำเป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (รายละเอียดของเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ก)

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบได้เครื่องมือประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ จำนวน 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำไปสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำไปให้กลุ่มตัวอย่าง อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง สุ่มได้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเกณฑ์มาตราฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผลการตรวจสอบสรุปได้ดังนี้

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 1

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	t	P
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
1. ค้นหาแนวทางและวิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.36	0.78	29.557	0.00
2. ตรวจสอบและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.68	0.48	52.054	0.00
3. สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน	4.61	0.57	43.000	0.00
4. มีความไวต่อสภาพการณ์ และการรับรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	4.57	0.57	42.235	0.00
5. เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ	4.75	0.44	57.000	0.00
6. นำเทคนิคหรือวิธีการทำงานใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.54	0.74	32.239	0.00
มนุษยสัมพันธ์				
1. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.43	0.88	26.662	0.00
2. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	4.32	0.98	23.255	0.00
3. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	4.32	1.16	19.774	0.00
4. กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล	4.36	1.06	21.718	0.00
5. เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	4.32	0.77	29.606	0.00
6. แสดงน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.29	0.81	27.998	0.00
การสื่อความหมาย				
1. สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าใจตรงกัน	4.29	0.85	26.540	0.00
2. ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.14	0.85	25.843	0.00
3. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	4.46	0.69	34.091	0.00
การพัฒนาตนเอง				
1. ศึกษาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพพยาบาล	4.54	0.69	34.636	0.00
2. นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.76	29.726	0.00
3. ปรับตัวเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ	4.25	0.75	29.924	0.00
ภาวะผู้นำ				
1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.43	0.63	36.954	0.00
2. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักศึกษา	4.57	0.50	48.000	0.00
3. กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.71	0.46	54.225	0.00

จากตาราง 24 ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ 1 ไปใช้ พบว่า ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α .05

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามองค์ประกอบที่ 2

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี				
1. วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.71	0.46	54.225	0.00
2. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในแผนการสอน	4.54	0.58	41.653	0.00
3. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในแผนการสอน	4.64	0.62	39.531	0.00
4. จัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม	4.75	0.44	57.000	0.00
5. เอกสารการสอนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย	4.46	0.64	37.070	0.00
6. จัดทำใบงานเพื่อมอบหมายงานให้นักศึกษา	4.46	0.84	28.187	0.00
การสอนภาคทฤษฎี				
1. แนะนำนักศึกษาให้รู้จักแหล่งข้อมูลที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.32	0.82	27.923	0.00
2. ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย	4.39	0.69	33.921	0.00
3. ยกตัวอย่างสอดแทรกด้วยสถานการณ์จริง	4.46	0.74	34.731	0.00
4. นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขณะสอน	4.57	0.57	42.234	0.00
5. ใช้สื่อการสอนอย่างเหมาะสม	4.57	0.44	57.000	0.00
6. ติดตามผลการสอนของตนเองตลอดเวลา	4.54	0.69	34.636	0.00
การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ				
1. วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตรงตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา	4.39	0.74	31.526	0.00
2. ประสานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา	4.46	0.69	34.091	0.00
3. กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้นักศึกษา	4.54	0.69	34.636	0.00
4. มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ	4.46	0.58	40.997	0.00

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	T	P
การสอนภาคปฏิบัติ				
1. จัดให้มีการปรึกษา ก่อนและหลัง (Pre – post conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกวัน	4.61	0.63	38.865	0.00
2. ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด	4.32	0.82	27.923	0.00
3. สอนงาน (Coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติได้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษา	4.64	0.56	43.971	0.00
4. ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing conference) กับนักศึกษา	4.64	0.62	39.531	0.00
5. จัดให้มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยที่ศึกษา (Nursing round) กับนักศึกษาเป็นประจำ	4.61	0.57	43.000	0.00
6. มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (Case conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ	4.36	0.73	31.539	0.00
7. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้นักศึกษาในขณะฝึกงาน	4.32	0.67	34.148	0.00
8. สอนเสริมด้านปฏิบัติการพยาบาล ให้กับนักศึกษาที่มีปัญหาการฝึกปฏิบัติ	4.43	0.74	31.591	0.00
9. สนใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.75	0.50	48.050	0.00
10. สนับสนุนให้นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ	4.61	0.50	49.017	0.00

จากตาราง 25 ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ 2 ไปใช้พบว่า ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α 0.05

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 3

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	t	P
<u>วิจัยและผลงานวิชาการ</u>				
1. จัดทำแผนงาน / โครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง	4.64	0.62	39.531	0.00
2. แผนงานโครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหาและนโยบายของหน่วยงาน	4.68	0.61	40.463	0.00
3. มีการดำเนินงานตามแผน	4.68	0.61	40.463	0.00
4. เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย	4.50	0.69	34.316	0.00
5. เป็นผู้ร่วมวิจัย	4.54	0.58	41.653	0.00
6. มีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่แล้วเสร็จตามแผน	4.75	0.44	57.000	0.00
7. มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน	4.79	0.42	60.604	0.00
8. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	4.71	0.53	46.669	0.00
9. เขียนบทความและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	4.71	0.53	46.669	0.00
<u>บริการทางวิชาการแก่สังคม</u>				
1. จัดทำแผนงานโครงการให้บริการทางวิชาการ	4.57	0.69	35.054	0.00
2. ดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการ	4.61	0.57	43.000	0.00
4. เป็นกรรมการวิชาการ / วิชาชีพ / กรรมการวิทยานิพนธ์	4.75	0.52	48.505	0.00
5. เป็นวิทยากรในการจัดประชุม / อบรม /สัมมนา	4.75	0.52	48.505	0.00

จากตาราง 26 ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ 3 ไปใช้พบว่า ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α 0.05

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 4

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	t	P
อาจารย์ที่ปรึกษา				
1. แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร	4.64	0.62	39.531	0.00
2. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการ	4.71	0.53	46.669	0.00
3. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา	4.57	0.57	42.234	0.00
4. รวบรวมข้อมูลนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว การติดตามผลการเรียน	4.82	0.39	65.413	0.00
5. จัดเวลาที่แน่นอนให้นักศึกษาพบเพื่อขอคำปรึกษา	4.82	0.48	53.644	0.00
เสนอความคิดเห็น / ปัญหาและข้อเสนอแนะ ต่อผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการ กรณีนักศึกษามีปัญหาการเรียนและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.79	0.57	44.575	0.00
การพัฒนานักศึกษา				
1. มีแผนงานโครงการพัฒนานักศึกษา	4.86	0.36	72.125	0.00
2. มีการดำเนินงานตามแผน	4.82	0.39	65.413	0.00
3. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม / สโมสรนักศึกษา	4.86	0.36	72.125	0.00
4. สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา	4.82	0.39	66.413	0.00
5. ร่วมกับสถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา	4.75	0.52	48.505	0.00
6. ประเมินผลกิจกรรม / โครงการที่พัฒนานักศึกษา	4.57	0.52	48.505	0.00
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
1. เป็นหัวหน้าโครงการ / ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.75	0.52	48.505	0.00
2. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ	4.82	0.48	53.644	0.00
3. ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	4.79	0.42	60.604	0.00

จากตาราง 27 ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ 4 ไปใช้พบว่า ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α 0.05

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 5

รายการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	t	P
การวัดและการประเมินผล				
1. จัดทำตารางวิเคราะห์ข้อสอบในรายวิชาที่สอน	4.82	0.39	65.413	0.00
2. ออกข้อสอบสอบตรงตามตารางวิเคราะห์ข้อสอบ	4.57	0.57	42.254	0.00
3. นำข้อสอบให้คณะกรรมการวิพากษ์	4.79	0.42	60.604	0.00
4. ปรับปรุงข้อสอบตามผลการวิพากษ์	4.68	0.61	40.463	0.00
5. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลชัดเจน	4.54	0.74	32.239	0.00
6. แจ้งผลการเรียนรู้แก่นักศึกษาทุกครั้ง	4.29	0.76	29.726	0.00
7. สอนเสริมให้กับนักศึกษาที่มีผลการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์	4.46	0.64	37.070	0.00
8. วิเคราะห์ข้อสอบภายหลังการสอบทุกครั้ง	4.50	0.69	34.316	0.00
9. ปรับปรุงข้อสอบเพื่อให้ได้ข้อสอบมาตรฐาน	4.32	0.67	34.148	0.00

จากตาราง 28 ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือประเมินผลกการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ 5 ไปใช้พบว่า ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α 0.05

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ตามองค์ประกอบที่ 6

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ความเป็นครู				
1. ประพฤติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	4.57	0.50	48.000	0.00
2. ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และจรรยาบรรณครู	4.11	0.69	31.715	0.00
3. ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพและข้อ กำหนดวิชาชีพ	4.18	0.82	27.000	0.00
4. วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี	4.39	0.96	24.314	0.00
5. มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม	4.54	0.69	34.636	0.00
6. ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.50	0.69	34.316	0.00
7. มีน้ำใจแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.50	0.34	34.316	0.00
8. มีความเพียรพยายามมานะอดทน	4.50	0.49	37.306	0.00
9. มีความสามัคคี	4.50	0.50	50.349	0.00

จากตาราง 29 ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ 6 ไปใช้พบว่า ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α 0.05

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการพิจารณาเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ตามผลการวิเคราะห์เอกสารโดยให้พิจารณาเป็น 2 เกณฑ์ คือ

1. เกณฑ์เชิงปริมาณ เป็นการพิจารณาจำนวนปริมาณงานที่อาจารย์ต้องปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา เป็นดังนี้

ตาราง 30 ความคิดเห็นต่อเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

งาน	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสอน				
- ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ 1-3 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ปี	28	100	0	0
- หัวหน้าภาค/งาน/กลุ่มงาน 3-6 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ปี	28	100	0	0
- อาจารย์ประจำ 6-12 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ปี	28	100	0	0
งานวิจัยและวิชาการ	28	100	0	0
- ผลงานวิจัย 1 เรื่อง / 4 ปี				
- เขียนบทความ 1 เรื่อง / 2ปี	28	100	0	0
- เขียนเอกสารประกอบการสอน 1 เรื่อง / ปี	28	100	0	0

จากตาราง 30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์เชิงปริมาณที่กำหนดและได้เสนอเกณฑ์เชิงปริมาณเกี่ยวกับงานอื่น ๆ คือ

การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การพัฒนานักศึกษา โดยเป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้ร่วมโครงการปีละ 2-3 โครงการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมอย่างน้อย 1 ชมรม และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาแต่ละชั้นปี เฉลี่ยปีละ 15-20 คน

2. เกณฑ์เชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าควรแบ่งระดับเกณฑ์คุณภาพออกเป็นดังนี้

ตารางที่ 31 ความคิดเห็นต่อระดับเกณฑ์เชิงคุณภาพ

ระดับคุณภาพ	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3 ระดับ	0	0.0	0.0	0.0
4 ระดับ	28	100	0.0	0.0
5 ระดับ	0	0.0	0.0	0.0

จากตาราง 31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับระดับเกณฑ์เชิงคุณภาพ ควรกำหนดให้มีจำนวน 4 ระดับ

ตอนที่ 4 ผลการสร้างคู่มือและการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

การสร้างคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยใช้แนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารซึ่งมีรายละเอียด 8 ขั้นตอน มาเป็นแนวทางการสร้าง ดังนี้

แนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร	แนวทางในการสร้างคู่มือ
1. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	1. ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คือ 1.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 1.2 เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับอาจารย์ได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองและกำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้คู่มือดังนี้ (1) เพื่อเป็นแนวทางในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (2) เพื่อเป็นแนวทางในการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน
2. คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	2 และ 3 ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล จำนวน 6 องค์ประกอบ นำมาวางรูปแบบของเครื่องมือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ แบบบันทึกข้อมูล และแบบตรวจสอบรายการ ดังรายละเอียดเครื่องมือที่ได้ในภาคผนวก ก
4. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4. ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของกระบวนการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด คือ 4.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.2 หน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องทำหน้าที่ 4.2.1 การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4.2.2 การสรุปผลการประเมิน 4.2.3 การวิเคราะห์ผลการประเมิน 4.2.4 การนำเสนอผลการประเมิน
5. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน	5. กำหนดบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน คือ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
6. การพิจารณาผลการประเมิน	6. วางแนวทางพิจารณาผลการประเมินคือ 6.1 พิจารณาผลการประเมินรายบุคลากร 6.2 พิจารณาผลการประเมินแต่ละกลุ่มงาน / กลุ่มวิชา

แนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร	แนวทางในการสร้างคู่มือ
	6.3 พิจารณาผลการประเมินในภาพรวมของวิทยาลัย
7. การให้ข้อมูลป้อนกลับ	7. กำหนดแนวทางในการให้ข้อมูลป้อนกลับ และวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ
8. ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน	8. กำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น 2 ช่วง ประเมินปีละ 2 ครั้ง 8.1 ช่วงเวลาภาคการศึกษาที่ 1 ผลงานเดือนมิถุนายน – เดือนกันยายน ประเมินครั้งที่ 1 8.2 ช่วงเวลาภาคการศึกษาที่ 2-3 ผลงานเดือนตุลาคม – เดือนเมษายน ปีถัดไปประเมินครั้งที่ 2

จากแนวทางดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นคู่มือ (รายละเอียดของคู่มือในภาคผนวก ก)

ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ผู้วิจัยได้นำคู่มือไปให้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง คือวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี สุพรรณบุรี ศึกษารายละเอียดของคู่มือ และให้ตอบแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของคู่มือ และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ดังนี้

ตาราง 32 ความเหมาะสมของคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

รายการประเมิน	ความเหมาะสมของคู่มือ		แปลผล
	$\bar{X}$	SD	
1 วัตถุประสงค์ของการใช้คู่มือ	4.07	0.86	มาก
2 ส่วนประกอบของคู่มือครบถ้วน	3.60	0.96	มาก
3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน	2.57	0.57	ปานกลาง
4 องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน	3.75	0.93	มาก
5 หน้าที่ของคณะกรรมการประเมิน	3.82	1.28	มาก
6 การสรุปผลการประเมิน	3.61	0.96	มาก
7 แบบสรุปผลการประเมิน	3.85	1.08	มาก
8 การวิเคราะห์ผลการประเมิน	3.53	1.10	มาก
9 การแปลผลการประเมิน	3.42	1.20	ปานกลาง
10 วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ	3.78	1.20	มาก
11 การนำเสนอผลการประเมิน	3.75	1.21	มาก
12 ภาษาที่ใช้ในคู่มือ	3.46	0.92	มาก

จากตาราง 32 พบว่าคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 10 รายการ และความเหมาะสมปานกลาง 2 รายการ

ตาราง 33 ความเป็นไปได้ในการนำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้

รายการประเมิน	$\overline{X}$	SD	t	P
1 วัตถุประสงค์ของการใช้คู่มือ	4.36	0.73	31.539	0.00
2 ส่วนประกอบของคู่มือครบถ้วน	3.93	0.86	24.240	0.00
3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน	3.18	0.82	20.538	0.00
4 องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน	4.04	0.79	26.941	0.00
5 หน้าที่ของคณะกรรมการประเมิน	4.04	1.23	17.337	0.00
6 การสรุปผลการประเมิน	3.89	0.88	23.538	0.00
7 แบบสรุปผลการประเมิน	4.04	1.04	20.618	0.00
8 การวิเคราะห์ผลการประเมิน	3.96	0.92	22.746	0.00
9 การแปลผลการประเมิน	3.89	0.99	20.723	0.00
10 วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.00	1.22	17.390	0.00
11 การนำเสนอผลการประเมิน	3.96	1.44	18.434	0.00
12 ภาษาที่ใช้ในคู่มือ	4.14	0.71	31.085	0.00

จากตาราง 33 พบว่าคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ได้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกข้อของรายการประเมิน มีระดับนัยสำคัญ α =.05

จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาคู่มือดังนี้

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ
1. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นตัวเครื่องมือไม่ควรแยกเป็นรายคุณลักษณะ ควรจัดแบบประเมินตามองค์ประกอบของผลการวิจัย คือองค์ประกอบละ 1 ชุดรวมแบบประเมินประเมิน 6 ชุด จะทำให้เข้าใจง่ายกว่าการมีแบบประเมินย่อย ๆ เป็นรายคุณลักษณะ
2. คณะกรรมการประเมินผล	-กลุ่มตัวอย่างเสนอว่าคณะกรรมการที่ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน ถ้าให้ทุกคนเป็นกรรมการคณะกรรมการจะชุดใหญ่มาก เนื่องจากบางวิทยาลัยฯ จะมีหัวหน้าในระดับดังกล่าวมาก หรือถ้าเป็นวิทยาลัยฯ ที่มีอาจารย์น้อย อาจารย์ส่วนใหญ่ จะเป็นหัวหน้า คณะกรรมการจะมากเกินไป เสนอให้กำหนดจำนวนอยู่ 5 – 7 คน ถ้ามีผู้ที่เป็นหัวหน้าจำนวนมากควรให้มาจากการเลือกตั้ง และให้

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ
	อยู่ในวาระไม่เกิน 2 ปี -ชื่อคณะกรรมการกลุ่มตัวอย่างเสนอเปลี่ยนชื่อจากคณะกรรมการตัดสินผลการประเมิน เป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ขั้นตอนการประเมิน	-กลุ่มตัวอย่างเสนอให้ จัดทำแนวทางเป็นแผนภาพสรุป
4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน	-กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการให้มีผู้ประเมิน 3 กลุ่ม คือ ประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาประเมิน และเพื่อนร่วมงานประเมิน เพราะที่ผ่านมานั้นจะได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชรเท่านั้น แต่การให้เพื่อนประเมิน 3 คน มากเกินไปควรให้ประเมินเพียง 1–2 คน
5. ช่วงเวลาที่ประเมิน	- กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะให้จัดช่วงเวลาประเมินให้สอดคล้องกับการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับแก้ ดังนี้

1. ปรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานจากแบบประเมินรายคุณลักษณะ มาเป็นแบบประเมินรายองค์ประกอบตามผลการวิจัย โดยแต่ละองค์ประกอบจะมีรายการประเมินในทุกคุณลักษณะขององค์ประกอบนั้น ๆ

2. ปรับชื่อคณะกรรมการ จากคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมิน เป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ปรับการได้มาซึ่งคณะกรรมการ ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน ทุกคนเป็นกรรมการโดยการแต่งตั้ง เป็นกรรมการที่มาจากหัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน ให้มีจำนวน 5 – 7 คน และให้กรรมการในส่วนนี้มาจากการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งก็ได้ และให้อยู่ในวาระได้ 2 ปี

4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน จำนวนเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ประเมิน ต้องการให้ลด เหลือ 1 – 2 คน ผู้วิจัยยังคงเดิม การให้เพื่อนร่วมงานประเมินเพียง 1คน น้อยเกินไป ผู้ประเมินที่ผู้วิจัยกำหนด 3 คน การได้มาโดยการสุ่มสามารถลดอคติลงได้

5. ช่วงเวลาที่ใช้ในการประเมินที่กลุ่มตัวอย่างเสนอให้ปรับเป็นช่วงเลาเดียวกับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้วิจัยไม่ได้ปรับแก้เนื่องจากการประเมินตามการวิจัยนี้เน้นการประเมินเพื่อพัฒนาอาจารย์ จึงควรประเมินตามรอบผลสำเร็จของงาน

6. สรุปภาพประกอบแนวทางการประเมิน

รายละเอียดคู่มือและเครื่องมือฉบับสมบูรณ์อยู่ในภาคผนวก ก

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์สำคัญ 4 ประการคือ (1) เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล (2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ (3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน (4) เพื่อสร้างคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสังเคราะห์เอกสาร และการสร้างงเครื่องมือผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล บทบาทภาระกิจของอาจารย์พยาบาล ได้กรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือและคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ขั้นตอนที่ 3 เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ประเมิน ขั้นตอนที่ 4 สร้างคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานและนำคู่มือไปตรวจสอบเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่มคือ กลุ่มอาจารย์พยาบาลที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ เป็นอาจารย์พยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาล 32 แห่ง จำนวน 308 คน กลุ่มที่ 2 เป็นอาจารย์พยาบาลที่ผู้วิจัยสุ่มวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง เป็นผู้ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ชุด ชุดที่ 1 ใช้สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ชุดที่ 2 ใช้สำหรับการตรวจสอบความเชื่อมั่น ชุดที่ 3 ใช้สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ ชุดที่ 4 ใช้สำหรับตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน และชุดที่ 5 ใช้สำหรับตรวจสอบความเหมาะของคู่มือและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครั้งที่ 2 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนก ครั้งที่ 3 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ ครั้งที่ 4 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน ครั้งที่ 5 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ในการประเมิน

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าร้อยละ วิเคราะห์ความเที่ยงตรง โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's alpha coefficient) วิเคราะห์ค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t – test) วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) และวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือและคู่มือไปใช้ในการประเมินโดยการทดสอบค่าที (t – test)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาบทบาทหน้าที่ภาระกิจของอาจารย์พยาบาล ได้คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินจากการสังเคราะห์เอกสาร จำนวน 24 คุณลักษณะ จากนั้นนำมากำหนดรายการประเมินแต่ละคุณลักษณะได้ 204 ข้อ และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดย

1. 1 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยการทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องและกำหนดเกณฑ์รายการประเมินที่มีความเที่ยงตรงต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.75 และพิจารณาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนะให้ยุบรวมคุณลักษณะ ยุบรวมรายการประเมิน ปรับแก้ภาษา ผลคือได้คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 21 คุณลักษณะ รายการประเมิน 153 ข้อ

1.2 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9939 และได้วิเคราะห์ค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบค่าที (t - test)

พบว่า มีรายการประเมิน 4 ข้อ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ □=.05 ผู้วิจัยได้ตัดออก จึงเหลือคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 21 คุณลักษณะ รายการประเมิน จำนวน 149 ข้อ

1.3 ผลการตรวจความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ผู้วิจัย ได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า รายการประเมินมีความกลมกลืน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ โดยมีค่า Bartlett's test Spehericity เท่ากับ 58414.241 ค่า KMO (Kairer – Meyer – Okin Measure of Sampling Adepuacy) เท่ากัย .942 ผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบ ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 61.85 ผู้วิจัยพิจารณารายการประเมิน และคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเลือก คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินที่สามารถจัดกลุ่มเข้ากันได้ และมีรายการประเมินไม่น้อยกว่า 3 ข้อ แต่ละข้อต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่า 0.40 และได้ตั้งชื่อองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ชื่อองค์ประกอบ "ความสามารถทั่วไป" เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานทักษะทั่วไปที่จะช่วยส่งเสริมให้อาจารย์มีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในองค์ประกอบนี้ มีคุณลักษณะที่ประเมิน 5 คุณลักษณะ คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง และภาวะผู้นำ ได้รายการประเมิน 21 ข้อ

องค์ประกอบที่ 2 ชื่อองค์ประกอบ "ความสามารถด้านการสอน" เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ด้านการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในองค์ประกอบนี้มีคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินเกี่ยวกับ การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี การสอนภาคทฤษฎี การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ การสอนภาคปฏิบัติ รวม 4 คุณลักษณะ รายการประเมิน 27 ข้อ

องค์ประกอบที่ 3 ชื่อองค์ประกอบ "ความสามารถด้านวิชาการ" เป็นการประเมินผลในทักษะเชิงวิชาการ เกี่ยวกับการวิจัยการผลิตผลงานวิชาการ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ในองค์ประกอบนี้มีคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 2 คุณลักษณะคือ วิจัยและผลงานวิชาการ และการบริการทางวิชาการแก่สังคม รายการประเมิน 13 ข้อ

องค์ประกอบที่ 4 ชื่อองค์ประกอบ "ความสามารถด้านบริการและการพัฒนานักศึกษา" เป็นการประเมินการปฏิบัติงานที่เน้นการให้บริการนักศึกษาและส่งเสริมพัฒนานักศึกษาในกิจกรรมด้านต่างๆ รวมทั้งด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 3 คุณลักษณะคือ อาจารย์ที่ปรึกษา การพัฒนานักศึกษา และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รายการประเมิน 15 ข้อ

องค์ประกอบที่ 5 ชื่อองค์ประกอบ "การวัดและการประเมินผล" เป็นการประเมินความสามารถของอาจารย์ในด้านการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนมีคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินคุณลักษณะเดียวมีรายการประเมิน 9 ข้อ

องค์ประกอบที่ 6 ชื่อองค์ประกอบ "ความเป็นครู" เป็นการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของอาจารย์ทั้งในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพ ความประพฤติ ความสามัคคี มีคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินคุณลักษณะเดียว มีรายการประเมิน 9 ข้อ

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานตามองค์ประอบ 6 องค์ประกอบ คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 16 คุณลักษณะรายการประเมิน 93 รายการ ผู้วิจัยนำคุณลักษณะและรายการประเมินมากำหนดรูปแบบเครื่องมือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ และมีช่องให้บันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ แหล่งข้อมูล และการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ โดยเครื่องมือจัดทำเป็น 6 ชุดตามองค์ประกอบ

2. ผลการนำเครื่องมือไปประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ พบว่าสามารถนำไปใช้ได้ในทุกองค์ประกอบ รายการประเมินทุกข้อ ทดสอบค่าที (t – test) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α=.05

3. ผลการสร้างคู่มือและการตรวจสอบคุณภาพคู่มือ

3.1 การสร้างคู่มือเพื่อประกอบการใช้เครื่องมือผู้วิจัยนำแนวคิดที่สังเคราะห์ได้จากเอกสารและงานวิจัยในประเด็นต่างๆ มาเป็นแนวทางการสร้างคือ (1) กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ในการใช้คู่มือ (2) คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน (3) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ทั้ง 2 ข้อ ได้รายละเอียดจากการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ คือได้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 องค์ประกอบ จำนวน 16 คุณลักษณะ 93 รายการประเมิน เครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (4) กระบวนการในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ในการประเมิน (5) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน เป็นการกำหนดผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน (6) การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการกำหนดแนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนา (7) ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน เป็นการกำหนดช่วงเวลาในการประเมิน และความถี่ที่จะประเมิน จากประเด็นทั้ง 7 ข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดจัดทำเป็นคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ พบว่าคู่มือมีความเหมาะสมในระดับมาก และทุกประเด็นในรายละเอียดของคู่มือสามารถนำไปใช้ได้ เมื่อทดสอบค่าที (t – test) ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α=.05

อภิปรายผล

1. ผลจากการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1.1 การวิจัยการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

พยาบาล ได้องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน 6 องค์ประกอบคือ (1) ความสามารถทั่วไป (2) ความสามารถด้านการสอน (3) ความสามารด้านวิชาการ (4) ความสามารถด้านบริการและการพัฒนานักศึกษา (5) ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล (6) ความเป็นครู ทั้ง 6 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่เหมาะสม มีจำนวนองค์ประกอบไม่มากหรือน้อยเกินไป จากการวิจัยจำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทต่างๆ พบว่าองค์ประกอบที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง 6 – 9 องค์ประกอบ (ผุสดี รุมาคม.2542 : 303) และสอดคล้องผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2537 : บทสรุปผู้บริหาร) อุทัยวรรณ พิพัฒนบวรกุล (2539 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ยู่ที่ 6 - 9 องค์ประกอบ นอกจากนี้องค์ประกอบทั้ง 6 สามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลได้ครบทุกพันธกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยชุมชน โมฮอค วอลลีย์ (Mohawk Valley Community College) วิทยาลัยชุมชน มอเรียน วอลลีย์ (Moraine Valley Community College) และวิทยาลัยชุมชนแพทริก เฮนรี (Patrick Henry Community College) ที่กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะประเมินในด้านการสอน การให้บริการนักศึกษา การบริการชุมชน และการวิจัย (Smith.1983 : 12) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เคิรชลิง และคณะ (Kirchling et al 1995 : 401 – 408) ที่พบว่ามิติสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในการสอน วิธีการสอนและการให้บริการนักศึกษา

1.2 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบด้านความสามารถทั่วไป มีความแปรปรวนร่วมร้อยละ 48.192 ซึ่งมากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาลให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ 5 คุณลักษณะในองค์ประกอบที่ 1 คือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การพัฒนาตนเอง และภาวะผู้นำ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การต่างๆ และสถาบันการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะดังกล่าวเช่นกัน ดังเช่น เดล (Dale.1962) ชไวเรียน (Schwirian. 1978 :347 – 351) เดวิส และคณะ (Davis et al.1984 : 46) กิลลีส์ (Gilles.1994 : 429 – 432) วิสเวสวาแรน วันส์และสมิดท์ (Viswesvaran, Ones & Schmidt.1996 : 559 – 561) สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541 : 89 – 90) ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ การสื่อความหมาย โดยเฉพาะคุณลักษณะเรื่องการสื่อความหมาย มอแกนและน็อค (Mogan & Hnox.1987 : 331 – 337) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะที่ดีและไม่ดีของอาจารย์พยาบาลในคลีนิค พบว่าอาจารย์พยาบาลขาดคุณลักษณะด้านการสื่อความหมาย ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการประเมินในทักษะดังกล่าวจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลได้พัฒนาตนเองให้ดีขึ้นในส่วนที่เป็นจุดอ่อน นอกจากนี้คุณลักษณะด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต้องจัดให้มีการประเมิน ทั้งนี้เพราะการสอนของอาจารย์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาดังนั้น อาจารย์ต้องพัฒนาตนเอง

ให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์เสียก่อน ถึงแม้ว่าอาจารย์จะมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความคิดสร้างสรรค์ทางทฤษฎีหลักการเพียงใดก็ตาม ก็ไม่อาจทำให้กระบวนการเรียนการสอนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และไม่อาจสอนให้นักศึกษาเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ ถ้าอาจารย์ยังไม่รู้ว่าตนเองมีคุณลักษณะดังกล่าวหรือไม่ สำหรับคุณลักษณะทั้ง 5 คุณลักษณะ จะสอดคล้องกับแนวคิดของ ชไวเรียน (Schwirian.1978 : 347 –351) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ต้องประเมินใน 6 คุณลักษณะ และคุณลักษณะด้านการสื่อความหมาย มนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง และภาวะผู้นำ เป็น 4 คุณลักษณะใน 6 คุณลักษณะ ที่นักวิชาการศึกษาพยาบาลให้ความสำคัญในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3. องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน ผลการวิจัยมีคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน คือการเตรียมการสอน รายการประเมินประกอบด้วย (1) วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ (2) กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในแผนการสอน (3) กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในแผนการสอน (4) จัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม (5) จัดทำเอกสารประกอบการสอน (6) เอกสารการสอนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย (7) จัดทำใบงานเพื่อมอบหมายงานให้นักศึกษา รายการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของเซฟาร์ท (Sayfarth.1991 : 208 – 209) ที่เสนอให้ประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ จะเน้นการประเมินในเรื่องการเตรียมการสอน วิธีการสอนการใช้สื่ออุปกรณ์การสอน การเตรียมเอกสารการสอน และในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการสอนของอาจารย์ เป็นการควบคุมคุณภาพการสอน เพราะอาจารย์จะถูกตรวจสอบว่าตนเองสอนอย่างไร สอนอะไร มีแผนและผลการสอนอย่างไร ซึ่งคุณภาพของการสอนก็อยู่ที่คุณภาพของอาจารย์ ผลการประเมินจะเป็นเครื่องมือชี้ว่าการสอนของอาจารย์มีคุณภาพอยู่ในระดับใด โรเจอร์ (Roger.1985 : 384) กล่าวว่าคุณภาพของอาจารย์อยู่ที่ความรู้และประสบการณ์ด้านการสอน อาจารย์พยาบาลต้องมีทักษะการถ่ายทอด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

1.4 องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ เป็นการประเมินการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและผลงานวิชาการของอาจารย์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ อาจารย์พยาบาลให้ความสำคัญเป็นอันดับ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผลงานวิชาการของอาจารย์พยาบาลไว้ชัดเจนว่า อาจารย์ทุกคนต้องมีผลงานวิจัย 1 เรื่อง ในเวลา 4 ปี มีผลงานงานการเขียนบทความตีพิมพ์ 1 เรื่องภายใน 2 ปี และต้องเขียนเอกสารประกอบการสอน ปีละ 1 เรื่อง (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2544) การกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนทำให้อาจารย์ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญที่ต้องมีผลงาน และผลงานวิชาการจะเป็นการแสดงสมรรถภาพด้านความรู้และความเชี่ยวชาญของอาจารย์ ซึ่งกิบสันและฮันท์ (Gibson & Hunt. 1965 : 88) ได้กล่าวว่า อาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และเชี่ยวชาญพิเศษในสายงานของตน และต้องมีทักษะในการศึกษาค้นคว้าวิจัย เช่น

เดียวกับ เลวิส (Lewis. 1971 : 119) บอริชและเฟนตัน (Borich & Fenton. 1977 : 6 – 8) ดันคินและพรีเชียน (Dunkin & Precian. 1992 : 501) ที่กล่าวว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์คือการใฝ่หาความรู้ และเป็นผู้ที่สั่งสมความรู้ให้กว้างขวาง ดังนั้นการที่อาจารย์จะมีความรู้ความเชี่ยวชาญ อาจารย์จึงต้องมีผลงานวิชาการ มีการศึกษาวิจัย ต้องสร้างสรรค์งานวิชาการเพื่อให้ตนเองเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงาน เช่นเดียวกับสุณิภา ชินวุฒิ (2538 : 14) ที่กล่าวว่าบทบาทอาจารย์พยาบาลต้องเป็นนักวิจัยและผลิตตำราทางการพยาบาล ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านผลงานวิชาการจะเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์เร่งผลิตผลงานวิชาการของตนเอง เพื่อการพัฒนาตนเอง

1.5 องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถด้านการบริการและการพัฒนานักศึกษา เป็นองค์ประกอบที่อาจารย์พยาบาลมีความเห็นว่า การบริการนักศึกษาทั้งในด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การมีบทบาทในการพัฒนานักศึกษาเพื่อเสริมประสบการณ์ให้นักศึกษาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาไทยถือเป็นบทบาทที่ต้องปฏิบัติ บทบาทการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมารวมอยู่ในองค์ประกอบนี้ แสดงว่าอาจารย์เห็นความสำคัญในการที่จะเน้นบทบาทดังกล่าวให้กับนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ยูนิพันธ์ (2527 : 42) ที่ว่าอาจารย์ต้องเป็นผู้สืบทอดวัฒนธรรมประเพณี ขนบธรรมเนียมที่ดีของสังคม และจะต้องรับผิดชอบทำหน้าที่ดังกล่าวที่ถ่ายทอดให้นักศึกษาได้ทราบซึ้ง

1.6. องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถด้านการวัดและการประเมินผล จากผลการวิจัยอาจารย์พยาบาลได้ให้ความสำคัญในเรื่องการวัดและการประเมินผลเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชรีพและคณะ (Shreve et al. 1993) และ เลวิส (Lewis. 1971 : 119) ที่กล่าวว่าอาจารย์ต้องมีความสามารถในการทำหน้าที่ วัดและประเมินผลการสอน การติดตามผลการเรียนของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านการวัดและการประเมินผลมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทักษะด้านนี้อาจารย์ต้องรู้จริง รายการประเมินในองค์ประกอบนี้ อาจารย์ต้องมีความสามารถในด้านการออกข้อสอบ การวิเคราะห์ข้อสอบ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ซึ่งในปัจจุบันการวัดและการประเมินผลผู้เรียน เน้นการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งแตกต่างจากการประเมินแบบดั้งเดิม การประเมินตามสภาพจริงอาจารย์ต้องใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย ต้องประเมินความคิดที่ซับซ้อน อาจารย์ต้องมีความสามารถ ต้องเรียนรู้วิธีการและเทคนิคการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลความสามารถของอาจารย์ในด้านนี้จะส่งผลดีที่จะทราบว่าอาจารย์มีศักยภาพในการทำหน้าที่ในการวัดและประเมินผลมากน้อยเพียงใด และนำผลการประเมินมาพัฒนาอาจารย์ต่อไป

1.7 องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู เป็นองค์ประกอบที่อาจารย์พยาบาลให้ความสำคัญเป็นองค?ประกอบสุดท้าย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความเป็นครูเป็นเรื่องสำคัญ ถ้า

พิจารณารายละเอียดของรายการประเมินทั้ง 9 ข้อ คือ (1) ประพฤติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ (2) ปฏิบัติตามข้อบังคับก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน จรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณครู (3) ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพ (4) วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี (5) มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม (6) ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (7) มีน้ำใจแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน (8) มีความเพียรพยายามมานะอดทน (9) มีความสามัคคี รายการประเมินดังกล่าวเน้นให้เห็นว่าอาจารย์ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ความสามัคคี ซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นรายการประเมินที่สอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของมิลแมน (Millman, 1990 : 46-47) ที่เน้นตัวบ่งชี้ที่ต้องนำมาประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ในทำนองเดียวกัน แอสติน (Astin ,1991 : 105-109) กล่าวว่าการสอนจะมีคุณภาพ อาจารย์ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความเป็นครูที่ดี ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เพราะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการดำรงชีวิตที่จะอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความดี ความงาม การเป็นครูที่ดีจะเป็นแบบอย่างที่ดีกับนักศึกษา การประเมินอาจารย์ในด้านความเป็นครูจึงมีความสำคัญ

1.8. คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินกับรายการประเมิน ผลการวิจัยสกัดองค์ประกอบได้ 6 องค์ประกอบ และผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกรายการประเมินต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 0.40 แต่ละคุณลักษณะต้องมีรายการประเมินที่สะท้อนความหมายได้ไม่น้อยกว่า 3 ข้อ ซึ่งผลวิจัยปรากฏว่า ได้คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 16 คุณลักษณะ รายการประเมิน 93 ข้อ การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกรายการประเมินที่กำหนดน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.40 พบว่าสูงกว่ารายงานวิจัยอื่น เช่น งานวิจัยของอุทัยวรรณ พิพัฒนบวรกุล (2539 : 67) รายงานวิจัยของเกียรติสุดา ศรีสุข (2545 :108) ซึ่งกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบ 0.30 ขึ้นไป การกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้นการกำหนดค่ายิ่งสูงยิ่งดี เพราะสามารถลดจำนวนตัวแปรจำนวนมากให้เหลือจำนวนน้อยลง ซึ่ง ทาบาสนิค (Tabachnick, 1996: 677) ได้กำหนดค่าน้ำหนักในการเลือกตัวแปรที่มีคุณภาพ (รายการประเมิน) ไว้ดังนี้ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.71 แสดงว่าดีเยี่ยม ค่าสูงกว่า 0.62 แสดงว่าดีมาก ค่า 0.55 แสดงว่าดี ค่า 0.45 แสดงว่าพอใช้ และ 0.32 แสดงว่าไม่ดี ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.40 ซึ่งอยู่ในระดับ พอใช้ แต่ผลที่ปรากฏว่าตัวแปร (รายการประเมิน)ที่คัดเลือกไว้ส่วนใหญ่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.50 จึงถือว่ารายการประเมินที่คัดเลือกไว้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี

2. ผลการสร้างคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2.1. ความเหมาะสมของคู่มือ จากผลการวิจัย พบว่ารายละเอียดต่าง ๆ ในคู่มือ คือ (1) วัตถุประสงค์ของการใช้เครื่องมือ (2) ส่วนประกอบของคู่มือครบถ้วน (3) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน (4) องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน (5) หน้าที่ของคณะ

กรรมการประเมิน (6) การสรุปผลการประเมิน (7) แบบสรุปผลการประเมิน (8) การวิเคราะห์ผลการประเมิน (9) การแปลผลการประเมิน (10) วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (11) การนำเสนอผลการประเมิน (12) ภาษาที่ใช้ในคู่มือ พบว่ารายละเอียดของคู่มือในแต่ละประเด็นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีเพียง 2 ประเด็น ที่มีความเหมาะสมปานกลาง คือเรื่องบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน และการแปลผลการประเมิน ผู้วิจัยกำหนดบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน คือ ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการประเมินผล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการมีผู้ประเมิน 3 กลุ่ม แต่มีความเห็นว่าการให้เพื่อนประเมิน 3 คนมากไป ควรให้ประเมินเพียง 1-2 คน การที่กลุ่มตัวอย่างเสนอลดจำนวนเพื่อนผู้ประเมินอาจเนื่องมาจากกลัวการเบี่ยงเบนผลการประเมิน การกำหนดจำนวนเพื่อนหรือผู้ร่วมงานเป็นผู้ประเมินนั้น กลูวิค (Gluick . 1974 : 288-290) ได้เสนอแนะว่าเพื่อร่วมงานที่เป็นผู้ประเมินควรมากกว่า 1 คน การมีผู้ประเมินหลายคนจะสามารถลดอคติลงได้ ซึ่งการพิจารณาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินนั้น เพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ประเมิน จะช่วยเสริมการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น เนื่องจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น อาจไม่สามารถได้ภาพพจน์ที่สมบูรณ์เกี่ยวกับตัวบุคคล โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก ไม่อาจทำงานใกล้ชิดกับทุกคน เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันทำงานใกล้ชิดกันการประเมินกันและกันจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ (Wallance & Crandall .1983 : 114) และผู้วิจัยมีความเห็นว่า การกำหนดเพื่อนไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้ประเมินนั้น การได้มาซึ่งผู้ประเมินใช้วิธีการสุ่ม ซึ่งจะช่วยลดอคติลงได้

2.2. ช่วงเวลาที่ประเมิน กลุ่มตัวอย่างเสนอให้ประเมินในช่วงเดียวกับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการกำหนดช่วงเวลาใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน สำหรับงานวิจัยนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อการพัฒนาช่วงเวลาที่ประเมินควรเป็นเมื่อครบวงจรของงาน ซึ่งเฮอร์แมน (Herman. 1973 : 27) ได้เสนอแนะว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ควรประเมินเมื่อสิ้นภาคการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ บอริชและเฟนตัน (Borick & Fenton. 1977 : 42) มีความเห็นว่า ช่วงเวลาการประเมินผลงานของอาจารย์ควรประเมินเป็นระยะเมื่อสิ้นสุดงาน เช่น สิ้นสุดภาคการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ได้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน 6 องค์ประกอบ และได้คู่มือ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลไปใช้ ให้ให้ใช้ควบคู่คู่กับคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน และขอให้ศึกษารายละเอียดของคู่มือก่อนนำไปใช้

1.2 ผลการวิจัยพบว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลองค์ประกอบที่เหมาะสม มี 6 องค์ประกอบ ดังนั้นในการนำไปใช้ ผู้ประเมินควรดำเนินการดังนี้

1.2.1 ควรใช้องค์ประกอบในการประเมินครบทุกองค์ประกอบและรายการประเมินทุกข้อ

1.2.2. หากต้องการเลือกใช้บางองค์ประกอบหรือตัดรายการประเมินบางข้อออกเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละวิทยาลัย ผู้ประเมินอาจพิจารณาคัดเลือกดังนี้ (1) การเลือกองค์ประกอบที่ประเมินควรเลือกตามความสำคัญขององค์ประกอบซึ่งผลการวิจัยนี้องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด คือองค์ประกอบที่ 1 ซึ่งมีความแปรปรวนร่วมมากที่สุด องค์ประกอบอื่นๆ มีความสำคัญรองลงมาตามลำดับที่ขององค์ประกอบ โดยให้พิจารณาจากค่าความ แปรปรวนร่วมของแต่ละองค์ประกอบ (2) ในองค์ประกอบหนึ่งๆ ควรพิจารณานำเอาทุกคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินมาใช้ทุกคุณลักษณะ (3) รายการประเมินในแต่ละคุณลักษณะถ้าจะตัดรายการประเมินบางข้อออกควรพิจารณาเลือกจาก จากค่าสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่า t จากผลการทดสอบความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมิน ดังนั้น ผู้ประเมินต้องพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยและค่า t สูงสุด และในอันดับที่รองลงมา และให้มีจำนวนพอเหมาะกับการตัดสินใจประเมินในองค์ประกอบนั้น หรือเลือกประเมินในคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่ง นอกจากนี้ การวิจัยนี้ได้มีการใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบประกอบการอธิบายความสำคัญของรายการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ ผู้ประเมินอาจใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการตัดสินใจเลือกรายการประเมิน โดยเลือกรายการที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดและรองลงมาให้มีจำนวนพอเหมาะที่จะสะท้อนภาพของคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินผู้ประเมินอาจตัดสินใจเลือกบางคุณลักษณะมาใช้ในการประเมินเป็นเรื่อง ๆ ได้ตามเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องนั้น

1.3. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละวิทยาลัยฯ วิทยาลัยฯ อาจศึกษาเพิ่มเติมว่าในแต่ละคุณลักษณะที่ประเมิน ควรมีรายการประเมินอื่นใดอีกบ้าง ที่แสดงถึงความสำคัญที่ต้องกำหนดให้มีในการประเมินคุณลักษณะนั้น ๆ ซึ่งผู้ประเมินสามารถนำมาเข้าร่วมในการใช้ประเมินเพิ่มเติมได้

1.4 เครื่องมือนี้การนำไปใช้ต้องการให้นำผลการประเมินมาพัฒนาอาจารย์ ดังนั้นเมื่อ การประเมินผู้ประเมินเห็นว่าข้อมูลไม่ครบถ้วนควรสัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน ควรตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ประกอบ หรือสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ข้อมูลที่สมบูรณ์จะเป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาแนวทางการพัฒนา

1.5. รายละเอียดของคู่มือสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของแต่ละวิทยาลัยฯ เช่น บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์การประเมิน คณะกรรมการประเมินผล เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร การนำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ไปใช้ ผู้บริหารควรทำศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดทั้งหมดก่อน และควรประเมินระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองที่มีอยู่ก่อนเพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งของระบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และควรให้ทุกคนในวิทยาลัย ฯ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันพิจารณาการนำเครื่องมือและคู่มือไปใช้

3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยนี้ เป็นการสร้างเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผ่านการตรวจสอบยืนยันความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และการนำไปทดลองตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ หากจะทำให้เครื่องมือนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ควรทำวิจัยต่อไปในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.1. วิจัยเพื่อสร้างเกณฑ์ที่บ่งบอกคุณภาพของรายการประเมินแต่ละตัว โดยรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาพยาบาล

3.2. ควรนำรายการประเมิน ไปพัฒนา เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากที่สุดหลังจากมีการสร้างเกณฑ์

3.3. การวิจัยนี้ได้นำเครื่องมือไปตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ ใช้กลุ่มตัวอย่างเพียง 1 วิทยาลัย ควรวิจัยการนำไปตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับทุกวิทยาลัย เพื่อให้มีความเป็นไปได้ที่ชัดเจน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างจะเป็นตัวแทนของอาจารย์พยาบาลได้

4. หากนำรายการประเมิน ไปพัฒนาให้มีความสมบูรณ์แล้ว และมีการสร้างเกณฑ์การตัดสินเชิงคุณภาพ ควรมีการทดลองใช้ในสภาพจริง ซึ่งถ้าผลของการนำไปใช้จริงจะบ่งบอกคุณภาพของตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน ในแง่ความเที่ยงตรงเชิงสภาพจริง (Face validity) ได้ชัดเจนที่สุด และบ่งบอกความเชื่อมั่น (Reliability) ของรายการประเมิน เพราะความเชื่อมั่นของรายการประเมิน ถ้าได้รวบรวมข้อมูลจากการนำเครื่องมือไปใช้จริงจะมีความชัดเจนของรายการประเมิน ตามสภาพจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

"กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538)," *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 112 ตอนที่ 23 ก. ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2538.

กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2540). "นวัตกรรมการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข," ใน *กึ่งศตวรรษการศึกษาและการพัฒนากำลังคนกระทรวงสาธารณสุข* หน้า 43 - 61. กรุงเทพฯ : สถาบันพระบรมราชชนก.

กาญจนา สันติพัฒนาชัย. (2541,พฤษภาคม). "การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัย สถาบันพระบรมราชชนก," *วารสารการศึกษาพยาบาล*. 9(2) 19 – 28.

--------. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2543.

กวี วงศ์พุฒ. (2535, กรกฎาคม - สิงหาคม). "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," *เพิ่มผลลิต*. 31 (4) : 30 - 35.

เกศินี หงสนันทน์. (2530). *การประเมินบุคคล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2542, มกราคม - เมษายน). "ย้อนรอยอดีตกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเหตุเพราะ IMF," *สุทธิปริทัศน์*. 13 (39) : 53 – 58.

คมคาย กิจวัฒนชัย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุพรรณบุรี เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2543.

คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุข. (2539). *แผนพัฒนาการสาธารณสุข ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544)*. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ. (2542, กรกฎาคม - กันยายน). การประเมินผลงานพนักงาน," *วารสาร การบริหารคน*. 20 (3) : 13 - 15.

จินตนา ยูนิพันธ์. (2527). *การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิราภรณ์ เหลืองบริสุทธิ์. (2542, กรกฎาคม – กันยายน). "การนำ Management By Objective (MBO) มาใช้ในเชิงปฏิบัติ" *วารสารการบริหารคน*. 20 (3) : 22 – 26.

จาตุรงค์ เกียรติกำจาย. (2537). *คู่มือการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บัตเตอร์ฟราย.

จำนง สมประสงค์. (2523). *หลักและศิลปของหัวหน้างานในการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี*. กรุงเทพฯ : เพียรรุ่งโรจน์.

จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เจริญพงษ์ วิญญูนุรักษ์. (2542, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). "ประเมินผลการดำเนินงานก่อนความล้มเหลวจะมาเยือน" *วารสารเพิ่มผลผลิต.* 37 (7) : 43 - 50.

โจเซฟ ปุตดิ. (2533). *หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน = A Manager's Primer on Performance Appraisal.* เริงศักดิ์ ปานเจริญ แปลและเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ชลิดา ศรมณี และ พูนศรี สงวนชีพ. (2521). *การบริการงานบุคคล.* กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุมศรี ชำนาญพูด เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีราชบุรี เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2543.

ชูศักดิ์ เตชานันท์. (2518). *เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบในโรงเรียน ปฐมศึกษา จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. (2528). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชัยนันท์ นนทพันธ์. (2540, พฤษภาคม - มิถุนายน). "การประเมินผลงานกลไกสำคัญสำหรับองค์กรยุคใหม่," *วารสารข้าราชการ.* 42 (3) :48 - 52.

ชำนาญ พิมลรัตน์. (2542, กรกฎาคม - กันยายน). "การประเมินผลงานยุค 2000," *วารสารการบริหารตน.* 20 (3) : 8 - 12.

เช้า สิทธิชัย. (2526,ตุลาคม - ธันวาคม). "การพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา" *วารสารครุศาสตร์.* 12(2) : 95 – 106.

ถวัลย์รัฐ วรเทพพุฒิพงษ์. (2539, เมษายน - มิถุนายน). "แนวทางการวิเคราะห์และการประเมินผลงาน," *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.* 36 (2) : 203 - 215.

ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร. (2540). *หลักเกณฑ์ ก.ม. (หนังสือเวียน) พ.ศ.2519 - 2538.* กรุงเทพฯ : ทบวงฯ.

ทายาท ศรีปลั่ง. (2542, มกราคม - มีนาคม). "มองย้อนหลังเพื่อหวังก้าวหน้า," *วารสารการบริหารตน.* 20 (1) : 13 - 17.

เทียนฉาย กีระนันทน์. (2542). *จุฬาของเรา ลำดับที่ 1 บทสัมภาษณ์จากรายการวิทยุ เจาะข่าวเช้านี้.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *การบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนชัย ยมจินดา. (2540). "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," *ใน การบริหารงานบุคคลหน่วยที่ 1- 7.* หน้า 213 - 246. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นิวัฒน์ วชิรวราการ. (2542, มกราคม - กุมภาพันธ์). "สิ่งจูงใจการปฏิบัติงาน," *วารสารข้าราชการ.* 44(1) :7-12.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2541). "แนวคิดในการร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล," *เอกสารประกอบการ สัมมนา เรื่อง มศว.กับการก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล,"* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

บรรยาย นาคยศ. (2539, เมษายน). "ประเมินนั้นสำคัญไฉน," *วารสารพัฒนาบุคลากร.* 25 (4) : 37 - 40.

บุญชม ศรีสะอาด. (2542). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 2.* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญเชิด ภิญโญอนัตพงษ์. (2526). *การทดสอบอิงเกณฑ์ แนวคิดและวิธีการ.* กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เบญจพร แก้วมีศรี. (2526). *บทบาทด้านวิชาการของของวิทยาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาใต้.* รายงานการวิจัย. สุราษฎร์ธานี : วิทยาลัยพยาบาลสุราษฎร์ธานี.

ประภิน วีระศิลป. (2536). *การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิคในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

------- (2535ข). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ประเสริฐ บิณฑิศักดิ์. (2527). *การนำเสนอเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 9.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535ก). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.

------- . (2535ข). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ผุสดี รุมาคม. (2538,เมษายน - มิถุนายน). " การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน," *วารสารบริหารธุรกิจ.*17(68) : 92 - 100.

-------(2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

-------(2542). *การประเมินการปฏิบัติงาน* กรุงเทพมหานคร. : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2532). *การบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

-------. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

"พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (ฉบับพิเศษ) พ.ศ.2536. *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 110 ตอนที่ 22. หน้า 23 - 28.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พูนศักดิ์ พุ่มวิเศษ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2543.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน.* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2539). *เพื่อความเข้าใจในสาระและกระบวนการของการอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

-------(2524). *หลักและวิธีสอนระดับอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ไพโรจน์ สิตปรีชา. (2524, มีนาคม - เมษายน). "ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานในข้าราชการพลเรือนไทย," *วารสารข้าราชการ.* 26 (2) : 16 - 24.

ฟาริดา อิบราฮิม. (2541). *สาระแห่งวิชาชีพพยาบาล.* กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิชย์.

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2543). *ระเบียบวิธีการสอนการพยาบาลในคลินิก.* นนทบุรี : ยุทธรินทร์.

เมธี ปิลันธนารักษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ โอเอสพรินติ้งเฮาส์.

ยุพิน จายภูมิ์. (2534). "การศึกษาการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นสังกัดกรุงเทพมหานคร," ปริญญานิพนธ์. ค.ม. (ประถมการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รังสิมา ไอราวัณวัฒน์. (2542, มกราคม - เมษายน). "การประเมินผลการปฏิบัติงานพัฒนากและการนำไปปฏิบัติ," *สุทธิปริทัศน์.* 3 (39) : 37 - 46.

รัตนา คำบุญเรือง. (2522). "มาตรฐานการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล," ใน *ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 6 ระหว่างวันที่ 2 - 7 พฤศจิกายน 2522.* หน้า 21 กรุงเทพฯ : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.

โรทัส มอทัน และ แฮนซัน.(2537). *การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจอุตสาหกรรม = Industrial Phychology.* มนูญ ตนะวัฒนา. แปลและเรียบเรียง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธีรพร

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538, มกราคม - กุมภาพันธ์). "การประเมินบุคคลโดยใช้วิธี Assessment Center, "*วารสารข้าราชการ.* 40 (1) : 10 - 44.

-------(2540, พฤษภาคม - มิถุนายน). "การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวพินิจเชิงระบบ, " *วารสารข้าราชการ.* 42 (3) : 28 - 47.

วิลาสินี นุกันดา. (2539). *การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์ พย.ม (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สดใส อัศววิไล. (2524). "การพัฒนาคณาจารย์ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" ใน *การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา.* บรรณาธิการโดย ไพฑูรย์ สินลารัตน์. หน้า 160 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย...

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : น่ำกังการพิมพ์.

สายหยุด จำปาทอง. (2532). *การฝึกหัดครูไทยอดีตปัจจุบัน อนาคต.* กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.* กรุงเทพฯ. : ไทยวัฒนาพานิช.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. (2537). *การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายการสอน.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมกา ข้าราชการครู.

สมศักดิ์ วิศวแสวงสุข. (2542, กรกฎาคม - กันยายน). "แนวโน้มเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจไทยในปี ค.ศ.2000," *วารสารการบริหารตน.* 20 (3) : 3- 7.

สมิต สัชฌุกร. (2526, เมษายน - มิถุนายน). "การประเมินผลการปฏิบัติงาน," *วารสารการบริหารตน.* 6 (2) : 44 - 102.

สถาบันพระบรมราชชนก. (2541). "แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2540 - 2544," *เอกสารประกอบการประชุม เรื่อง สู่อนาคตที่ดีกว่า.* โรงแรมเมธาวลัย อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี. อัดสำเนา.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2542, มกราคม). "การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักการ และแนทางปฏิบัติ," *วารสารวิชาการสภาอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.* 4 (1) : 1 - 10.

สุบิน ภูมรินทร์. (2532). *การศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษจังหวัดกาญจนบุรี.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร..

สุรศักดิ์ นานานุกูล. และคณะ (2529). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์

สุรชัย สุวิถีชน. (2541, กรกฎาคม - กันยายน). "การแก้ไขพนักงานที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน,1" *วารสารการบริหารคน.* 19 (3) : 9 - 10.

สุเมธ วงศ์บุญยง. (2524). *การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย อัดสำเนา.

สุนทร แก้วเกิด. (2537). *การบริหารโครงการ : การติดตามควบคุมและประเมินผล*. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก. (2543). *คู่มือการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ส่วนวางแผนมหภาค สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา. (2541). "การรื้อปรับระบบของสถาบันอุดมศึกษา," *การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย..

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2544. 17 ธันวาคม). *ระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.*

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2530). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ : ฝ่ายระบบและมาตรฐานงานบุคคล ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2540). *หลักเกณฑ์ ก.ม.(หนังสือเวียน พ.ศ.2519 - 2538*. กรุงเทพฯ : สำนักฯ.

สำราญ มีแจ้ง. (2539,พฤษภาคม - สิงหาคม). "การประเมินผลการปฏิบัติงาน : เทคนิคและวิธีการ," *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 1 (1) : 12 - 13.

เสตนา รัตนบุรี. (2538). *ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน*. ปริญญานิพนธ์. ส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุณหวงค์. (2525). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ติเยาว์. (2534). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

'หนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ นร 0708.1/ว.10" *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ*. วันที่ 3 กรกฎาคม 2538

อรพินทร์ ชูชม. (2542) การวิเคราะห์เครื่องมือวัดตัวแปรตามตามแนว CTT (Classical Test Theory). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2542). พิมพ์ครั้งที่ 3. *การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวคิดหลักการ วิธีการและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : ส. เอเชียเพรส.

อุทัย ดุลยเกษม. (2538). "การบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา," *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย : การรื้อปรับระบบการบริหารและการจัดการ.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์

อุทัยวรรณ พิพัฒนบวรกุล. (2539). *การศึกษาองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.* วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารีย์ วชิรวราการ. (2542, มกราคม - กุมภาพันธ์). "บทบาทบางประการของผู้บังคับบัญชา *วารสารข้าราชการ.* 44 (1) : 59 - 64.

อุทุมพร ทองอุทัย. (2523). *การประเมินอาจารย์ : วิจัยและเครื่องมือ.* กรุงเทพฯ : สมานมิตร.

อุทุมพร จามรมาน. (2536). "การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรครู; *เอกสาประกอบการบรรยาย การสัมมนาผู้บริหารของโรงเรียนคาทอลิกฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑล.* กรุงเทพฯ : แสงธรรม.

อัจฉรา วัฒนาณรงค์. (2542,เมษายน). "การพัฒนาอาจารย์," *สารานุกรมศึกษาศาสตร์.* กรุงเทพฯ ; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำนวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : อักษราการพิมพ์

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

Ashcroft, Kate. (1995). *The Lecture ' s Guide to Quality and Standards in College and University.* London : The Falmer Press.

Astin, Alexander W. (1991). *Assessment for Excellence.* New York : Mcmillan.

Baron, Robert A. & Greenberg, Jerald. (1990) *Behavior in Organizations.* 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.

Beach, Dale S. (1980).*Personnel : The Management of People at Work.* 4th ed. New york : Macmillan.

Bolton, Dale L. (1980). *Evaluating Administration Personnel in School System.* New York : Teacher College Press.

Benor, Dean E. & Leviyof, Iris. (1997, May). "The Development of Students Perspective Teaching : The Ideal, Best and Poorest Clinical Teacher in Nursing *Journal of Nursing Education.* 36 (3) : 206 - 211.

Bernadin, H John & Russell, Toyce E.A. (1993). *Human Resource Management : An Experiential Approach.* Singapore : McGraw - Hill.

Bernadin, H. John.et al. (1995). "Performance Appraisal Design, Development, and

Implementation," in *Handbook of Human Resource Management.* Edited by Ferris, Gerald R., Rosen, Sherman D., & Barnum, Dorold T. p. 462-409. Cambridge : lackwell.

Bollington, Rob. Hopkins, David & West, Mel. (1993). *An Introduction to Teacher Appraisal.* London : Cassell Educational.

Borich, Gary D. & Fenton, Kathleen S. (1977). *Appraisal of Teaching Concepts and Process.* California : Addison - Wesley.

Bovis, EmOlivia. (1978). *Curriculum Building in Nursing.* 2nd ed. Saint Louis : The C.V Mosby.

Byars, Lloyd L., & Rue, Leslie W. (1997). *Human Resource Management.* 5th ed. Llinois : Richard D. Irwin.

Caldwell, Sarah D. (1982, February). "Staff Development Foue Approaches Describec Assessed for Practitioner, Theoretical," *NASSP Bulletin.* 66(451) : 25 – 35.

Carmines, Edward G. & Richard A. Zeller. (1979). Reliability and validity Assessment. New Bury Park : Sage.

Carrell, Michael R., Kuzmits, Frank E. & Elbert, Norbert F. (1992). *Personnel Human Resource Management.* 4th ed. New York : MacMillan.

"Cambridge International Dictionary of English." (1995). *London : Cambridge University Press.*

Campbell- Grossman, Christie. Pozehl, Bunny & Zimmerman, Lani. (1996) "Nursing Students' Evaluation of Classroom Teaching : Developing and Testing an Instrument," *Journal of Nursing Measurement.* 4 (1) : 49 - 56.

Cascio, Wayne F. (1998). *Applied Psychology in Personnel Management.* 5th ed. London : Prentice Hall.

Castetter, William B. (1992). The Personnel Function *in Educational Administration.* 5th ed.. New York ; Macmillan.

Chruden, Herbert J. & Sheman, Jr. Arthur W. (1981). *Personnel Manangement.* Ohio : Ohio Western.

Cook, Sarch. (1995). *Practical Benchmarking.* London : Kogan Page.

Crane, Donald P. (1986). *Personnel The Management of Human Resources.* 5th ed. Boston : Kent.

Cyril, M. & Doreen, Poster. (1993). *Teacher Appraisal Training and Implementation.* 2nd ed. London : New Fetter Lane.

Dalton, E. (1971, February). "Pupil Selection of Teachers," *Educational Leadership.* 28 (2) :16 - 20.

Davis, D.S.Y. et al. (1984, March). "Evaluation Advance Practice *Nurse," Nursing Management.* 15 (3) : 44 - 47.

Davis, Kieth. (1967). *Human Relations at Work : The Dynamics of Organizational Behavior.* New York : McGraw-Hill.

Day, Christopher. (1999). *Developing Teachers The Challenges of Lifelong Learning.* Hong Kong : Graphicraft *Practices.* 4th ed. New York : John Wiley & Son.

Dean - Baar, Susan L. (1993, October). "Application of the New ANA Framework for Nursing Practice Standards and Guidelines," *Journal of Nursing Care Quality.* 3 (1) : 33 - 42.

DeCenzo, D.A. & Robbins, S.P. (1994). *Human Resource Management : Concepts and Practices.* 4th ed. New York : John Wiley & Son.

Dessler, Gary. (1997). *Peasonnel / Human Resource Management.* 7th ed. London : Prentice - Hall International.

Dochy, F.Segers M. & Sluijsmans, D. (1999,October). "The Use of Self, Peer and Co-assessment in Higher Education : A Review," *Studies in Higher Education* 24 (3) : 331 -347.

Douglass, Laura Mae. (1996). *The Effective Nurse Leader and Manager.* 5th ed. St.Louis : Mosby Year Book.

Dressel, P. L. (1976). *Handbook of Academic Evaluation.* San Francisco: jossey Bass.

Drucker, Peter F. (1995). *The Effective Executive.* 8th ed. Oxford - Butterworth - Heinemane

Dunkin, M.J. & Precian, R.P. (1992) "Award. Winning University Teachers' Concepts of Teaching; *Higher Education.* 14 (3) : 483 - 502.

Easmond, Jefferson N. (1968). *The Teacher and School Administration.* Boston : Houghton Miffin.

Everard, Bertie; & Morris Geoffery. (1988). *Effective School M) : 331 -347.anagement* London : Paul Campman.

Farley, J. (1981, December). "Students Interviews as an Evaluation Tool," *Educational Leadership.* 39 (12) :73.

Fisher, Cynthia D., Schoenfeldet, Lyle F. & Shaw, James B. (1996) *Human Resourch*

Management. 3rd ed. Boston : Houghton Mifflin.

Fisher, James L. & Koch, James V. (1996). *Presidential Leadership : Making A Difference*. Arizona : The Orxy Press.

Fombrun, Charles J. & Laud, Robert L. (1983, November - December). "Strategic Issues in Performance Appraisal Theory and Practice," *Personnel*. 46 (6) : 23 31.

Fortunato, Ray T., & Waddsll, D. Geneua. (1981). *Personnel Administration in Teacher Education*. California : Jossey - Bass.

French, Wendell L. (1994). *Human Resource Management*. 3rd ed. Boston : Houghton Miffin.

Gaff,Jerry G. (1975). *Toward Faculty Renewal*. California : Jossey – Bass.

Gibson, Oliver R. & Hunt,C. Harold. (1965) .*The School Personnel Administration*. Boston : Houghton Miffin.

Gilles, D.A. (1994). *Nursing Management : A System Approach.* Tokyo : W.B. Saunder

Glueck, Willam F. (1974). *Personnel A Diagnotic Approach.* Dallas : Business Publication.

Harris, Ben M. (1986). *Developmental Teacher Evaluation.* Massachusetts :Allyn and Bacon.

Harris, Ben M., & Monk, Betty Jo. (1992) *Personnel Administration in Education*. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.

Hall, Douglas T. & Goodale, James G. (1980). *Human Resource Management : Strategy, Design and Implementation.* Illinois : Scott, Foresman and Company

Henderson, Sten & others. (1978). "Evaluation of University Teaching at the Department Level," in *Improving College and University Teaching*. 2(Winter) : 17 – 20.

Herman, Jerry J. (1973). *Developing on Effective School Staff Evaluation Program.* New York : Parker.

Heyel, Carl. (1963). *Encyclopedia of Management.* New York : Paker.

Holly, William. H. & Jenning, Kenneth M. (1983). *Personnel Management.* New York : CBC College.

Hunt, G. et al. (1995). Managing Organizational Behavior. New York : John Wiley.

Ivancevich, John M. (1998). *Human Resource Management : Foundations of Personnel.* 5th ed. Homewood : Irwin

Keith, Sherry & Girling, Heniques. (1991). Educational *Management and Participation.* Massachusetts : Allyn and Bacon.

Kelly, Phillip R. (1972). "Reappraisal of Appraisal," *Performance Appraisal Series.* U.S.A. : Harvard Business Review.

Kirchling, Jane Marie et al. (1995, December). "Evaluating Teaching Effectiveness *Journal of Nursing Education.* 34 (9) : 401 - 409.

Knox, J.E. & Morgan, J. (1985). "Important Clinical Teacher Behaviors as Perceives By University Nursing Faculty, Students and Graduates," *Journal of Advanced Nursing.* 10 (1) : 25 - 30.

Knowledge, Job Performance and Peer Ratings," *Journal of Applied Psychology.* 78 (3) : 450 - 462.

Knowles, Asa S. (1977). *The International Encyclopedia of Higher Education.* San Francisco : Jossey - Bass.

Kolitch, Elaine & Dean, Ann V. (1999, March). "Student Ratings of Instruction in the USA : Hidden Assumtions and Mission Conceptions About "Good" Teaching," *Studies in Higher Education.* 24 (1) : 17 - 39.

Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement.* 30 (3) : 607 - 610.

Latham,Gary P. & Wexley, Kenneth N. (1981) *Increasing Productivity Through Performance Appraisal.* Masrachusetts : Addison - Wesley.

Lawrence, Brain. (1996). " Performance Appraisal, in Human Resource Issues in Singapore," Edited by Gregory, Thong Tin Sin. p. 103 - 140. Singapore : Addison Wesley.

Levis, Janes. (1973). *Appraising Teacher Performance.* New York : Parker.

Lussier, Robert N. (1994). *Supervision A Skill Building Approach.* 2nd ed. Illinois : Richard D. Irwin.

Mackenzie, Ann E. & Mackenzie, Terence. (1995). " Evaluation Individual Performance in Higher Education : A New Challenge for Nurse Educators," *Journal of Advanced Nursing.* 22 (6) : 985 - 992..

McGreal, Thomas L. (1983). *Successful Teacher Evaluation.* Verginia : ASCD.

"Merriam Webster,s Collegiate Dictionary." (1995). 10th ed. Massachusetts : Merriam -Webster.

Miller, Richard I. (1975). *Evaluating Faculty Performance*. San Francisco: Jossey -Bas

Millman, Jason. (1990). *The New Handbook of Teacher Evaluation*. London : Sage.

Milkovich, George T. & Glueck, William F. (1985). *Personnel Human Resource Management : A Diagnostics Approach.* 4th ed. Taxas : Business Publications

Mondy, R Wayne & Noe, Robert M. (1987). *Personnel The Management of Human Resource.* 3rd ed Boston : Allyn & Bacon.

Mondy, R. Wayne, Noe, Robert M. & Premeaux, Shane R. (1999). *Human Resource Management* 7th ed. New Jersey : Prentice Hall.

Mogan,J. & Knox,J.E. (1987,May). "Characteristics of 'Best' and 'Worst' Clinical Teachers as Perceived by University Nursing Faculty and Students," *Journal o Advanced Nursing.* 12(3) : 331 – 337.

Moon, Philip. (1993). *Appraising Your Staff.* London : Kogan Page.

Mohrman, Allan M. (1989). *Designing Performance Appraisal System.* San Francisco : Jossy Bass.

Mumford, Alan. (1986). *Handbook of Management.* Cambridge : The University Press.

Mullally, Lee J. & Duffy, Norman V. (1978). "The Goal of Faculty Development Improving Instruction and Servicing," *Improving College and University Teachin* 26 (Spring) : 21.

Murphy, Kevin R. & Cleveland, Jeanette N. (1991). *Performance Appraisal : An Organizational Perspective.* Massachusetts : Allyn and Bacon.

-------(1995). *Understanding Performance Appraisal, Social, Organizational and Goal Based Perspective.* London : Sage.

Peterson, Thomas T.(1972). *Job Evaluation.* London : Waterloo Road.

Phillips,John A. (1981). "Staff and Faculty Development in the Universities of Malaya," *Staff and Faculty Development in Southeast Asian Universities.* p. 1 – 51. Singapore : Koon Wah.

Robbins, Stephan P. (1998). *Organizational Behavior.* 8th ed. New Jersey : Prentice Hall.

Saavedra, Richard & Kwan, Seog K. (1993). "A Casual Analysis of Cognitive Ability, Jo Knowledge, Job Performance and Peer ratings". *Journal of Applied Psychology* 78 (3) : 450 –462.

Saiyadain, Mirza S. (1988). *Human Resources Management.* New Delhi : Tata McGraw – Hill.

Scarpello, Vida Gulbinas., Ledvinka, James & Bergman, Thomas J. (1995). *Human Resource Management : Environment and Function*. Ohio : International Thomson.

Schuler, Randall S. (1998). *Managing Human Resource*. 6th ed. Ohio : International Thomson.

Schwirian, P.M. (1978, November - December). "Evaluating Performance of Nurse : A Multidimensional Approach," *Nursing Research*. 22 (16) : 247-351,

Seyfarth, John T. (1991). *Personnel Management for Effective Schools*. Boston : Allyn and Bacon.

Shreeve, William. et al. (1993). "Evaluating Teacher Evaluation : Who is Responsible For Teacher Probation," *A Research Report NASSP Bulletin*. 77(551) : 112.

Smith, Al. (1993) " A Conceptual Framework for Staff Evaluation," *Evaluating Faculty and Staff*. San Francisco : Jossey Bass.

Smith, August W. (1983). *Management Systems: Analysis and Application*. New York : The Dryden Press.

Stahl, O. Glenn. (1971). *Public Administration.* New York : Harper & Row.

Stone, Raymond J. (1998). *Human Resource Management*. 3rd ed. Brisbane : John Wiley & Sons.

Stringer, Maurice & Irwing, Paul. (1998). "Students Evaluations of Teaching Effectiveness; A Structural Modelling Approach," *British Journal* of Education Psychology. 65 : 409- 426

Suess, Linda R. (1995, January). "Attitudes of Nurse - Faculty Toward Post Tenure Performance Evaluation," *Journal of Nursing Education*. 34 (1) : 25 - 29.

Swanburg, Russell C. (1990). Management and Leaderships for Nurse Managers. Boston : Jones & Bartlett.

Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. New York : Harper Collins.

Thatcher, M. (1996, March). "Allowing everyone to have their say," *People Management*. 21(3) :28 -30.

Tomey, Ann Marriner. (1996) *Nursing Management and Leadership*. 5th ed. St Louis : Mosby - Year Book.

Torrington, Derek & Hall Laura. (1987). *Personnel; Management A New Approach*. Englewood Cliffs : Prentice Hall International.

Torrington, Derek. & Hall , Laura. (1987). Personnel Management A New Approach. Englewood Cliffs : Prentice Hall.

Viswesvaran, Chockalingan., Ones, Deniz S.& Schmidt, Frank L. (1996). "Comparative Analysis of The Reliability of Job Performance Ratings," Journal *of Applied Psychology.* 81 (5) : 557 - 567.

Wallance, Maoe J. & Crandall, Frederic N. (1983). *Administering Human Resource.* New York : Random House.

Webb, L. Dean, Montello, Paul A., & Norton, M.Scott. (1994). *Human Resources Administration : Personnel Issue and Needs in Education.* 2nd ed. New York : Macmillan College.

Werther, Jr. William B. & Davis, Keith.(1996). *Human Resources and Personnel Management.* 4th ed. New York : McGraw - Hill.

West, Mel. & Bollington, Rob. (1990). *An Introduction to Teacher Appraisal.* London : David Fulton.

Wotruba, T.R. & Wright, P. L. (1975,November - December). "How to Develop a Teacher Rating Instrument," *Journal of Higher Education.* xivi : 633 - 663.

ภาคผนวก ก.

- คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน
- เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน

คู่มือ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

จากผลการวิจัยเรื่องการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือตามกระบวนการวิจัยได้จัดทำคู่มือฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการใช้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

วัตถุประสงค์ของการใช้คู่มือ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการนำเครื่องมือไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

ส่วนประกอบของคู่มือ

คู่มือฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 2 การสรุปผลและการวิเคราะห์ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 3 เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และแบบรายงาน

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

1. วัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับอาจารย์ได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย ผู้ประเมิน ผู้รับประเมิน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.1 ผู้ประเมิน ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล หมายถึง ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย

2.1.1 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในกลุ่มวิชา/ภาควิชา/กลุ่มงาน/งาน

2.1.2 เพื่อนอาจารย์ ได้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน เดียวกันอย่างน้อย 3 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย

2.1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง อาจารย์ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

2.2 ผู้รับการประเมิน หมายถึง อาจารย์พยาบาลทุกคนที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.3 คณะกรรมการประเมินผล หมายถึง คณะกรรมการที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัย

องค์ประกอบของคณะกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วย

1 ผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นประธาน

2 รองผู้อำนวยวิทยาลัยการฝ่ายต่าง ๆ เป็นกรรมการ

3 หัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างานทุกงาน จำนวน 5 – 7 คน โดยกรรมการในส่วนนี้อาจมาจากการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งก็ได้ ให้คณะกรรมการเลือกเลขา 1 คน และผู้ช่วยเลขาอีก 1 คน ให้คณะกรรมการอยู่ในวาระ 2 ปี

หน้าที่ของคณะกรรมการ คณะกรรมการมีหน้าที่

1. ชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับอาจารย์ในวิทยาลัยได้รับทราบ

2. รวบรวมผลการประเมินจากหัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน

3. วิเคราะห์ผลการประเมินที่ได้จาก หัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน

4. พิจารณาตัดสินผลการประเมิน และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์ในภาพ รายบุคคล กลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน และภาพรวมของวิทยาลัย

5. สรุปแนวทางการพัฒนา

6. นำผลไปชี้แจงให้อาจารย์แต่ละคนได้รับทราบ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลได้มาจากกระบวนการวิจัยและพัฒนา เครื่องมือประกอบด้วย

3.1 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการประเมินมี 6 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป เป็นการประเมินเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง และภาวะผู้นำ

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน เป็นการประเมินเกี่ยวกับการเตรียมการสอนภาคทฤษฎี การสอนภาคทฤษฎี การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ การสอนภาคปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ เป็นการประเมินเกี่ยวกับผลงานวิชา

การของตนเอง ในด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถด้านการบริการและการพัฒนานักศึกษา เป็นการประเมินเกี่ยวกับการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การพัฒนานักศึกษา และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถด้านการวัดและการประเมินผล เป็นการประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการทำหน้าที่ในการวัดและประเมินผลการสอน

องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู เป็นการประพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ จรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.2 รูปแบบของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

3.2.1 แบบสำรวจรายการ

3.2.2 แบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ

3.2.3 แบบบันทึกข้อมูล

4. **เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล** ประกอบด้วยเกณฑ์เชิงปริมาณ และเกณฑ์เชิงคุณภาพ ดังนี้

4.1 เกณฑ์เชิงปริมาณ ประกอบด้วย

4.1.1 ปริมาณการสอน

(1) ผู้บริหารต้องมีชั่วโมงสอน 1-3 หน่วยชั่วโมง / สัปดาห์ / ปีการศึกษา

(2) หัวหน้างาน / กลุ่มงาน / ภาควิชา ต้องมีชั่วโมงสอน 3-6 หน่วยชั่วโมง / สัปดาห์ / ปีการศึกษา

(3) อาจารย์ประจำต้องมีชั่วโมงสอน 6-10 หน่วยชั่วโมง / สัปดาห์ / ปีการศึกษา

4.1.2 ปริมาณงานวิจัยและผลงานวิชาการ

(1) เขียนเอกสารประกอบการสอน 1 เรื่อง / ต่อปี

(2) เขียนบทความวิชาการ / งานแปล / ผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ 1 เรื่องภายใน 2 ปี

(3) งานวิจัย / เขียนตำรา 1 เรื่อง ภายใน 4 ปี

4.1.3 งานบริการวิชาการแก่สังคม ต้องมีผลงานเป็นหัวหน้าโครงการ / ผู้ร่วมโครงการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม อย่างน้อยปีละ 2 – 3 โครงการ

4.1.4 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต้องมีผลงานเป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม อย่างน้อยปีละ 2-3 โครงการ

4.1.5 งานอาจารย์ที่ปรึกษา

(1) เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาทุกชั้น

(2) เป็นที่ปรึกษาชมรมของนักศึกษา / สโมสรนักศึกษาอย่างน้อย 1 ชมรม

4.2 ระดับคุณภาพ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

4 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานตามรายการประเมินได้ครบถ้วน ถูกต้องดีมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.26 – 4.00

3 หมายถึง ปฏิบัติงานตามรายการประเมินได้ครบถ้วน ถูกต้องดี ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.25

2 หมายถึง ปฏิบัติงานตามรายการประเมินได้ครบถ้วน ถูกต้องพอใช้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.76 – 2.50

1 หมายถึง ปฏิบัติงานตามรายการประเมินไม่ได้ครบถ้วน ไม่ค่อยถูกต้อง ต้องรับการพัฒนา ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.75

5. กระบวนการและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีขั้นตอน ดังนี้ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

5.1 ประธานคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ชี้แจงรายละเอียดให้อาจารย์ทุกคนทราบ เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน วิธีการประเมิน การสรุปผลการประเมิน การรายงานผลการประเมิน และการใช้ผลที่ได้จาการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

5.2 ดำเนินการประเมินผล ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยอาจารย์ทุกคนประเมินผลตนเอง ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอย่างน้อย 3 คน ประเมินเพื่อนอาจารย์ที่อยู่ในกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน เดียวกัน

5.3 หัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวน้างาน / งานรวบรวมคะแนนการประเมินผลของอาจารย์ทุกคนในบังคับบัญชาจากนั้น ดำเนินการ

5.3.1 กรอกคะแนนการประเมิน ลงในแบบสรุปการปฏิบัติงานรายบุคคลและหาค่าคะแนนเฉลี่ย (แบบสรุปผลการประเมินหมายเลข 1)

5.3.2 กรอกคะแนนเฉลี่ยลงในแบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 2 วิเคราะห์ผลรายบุคคล (แบบสรุปผลการประเมิน ชุดที่ 2) พร้อมแปลผลเทียบกับเกณฑ์

5.4 หัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน รวบรวมเอกสารการประเมินสรุปผลและการวิเคราะห์ ผลส่งให้คณะกรรมการประเมินผล คณะกรรมการจะพิจารณาผลและตัดสินผลในภาพรายบุคล รายกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน

และสรุปเป็นการประเมินในภาพรวมของวิทยาลัย พร้อมทั้งสรุปผลการปฏิบัติงานในด้านที่เป็นที่ยอมรับ (จุดเด่น) ด้านที่ต้องปรับปรุงแก้ไข (จุดอ่อน) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล รายกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน และของวิทยาลัย (ตามเอกสารหมายเลข 3)

6. การให้ข้อมูลป้อนกลับ

6.1 การให้ข้อมูลป้อนกลับรายบุคคล เป็นการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลไปชี้แจงให้กับอาจารย์ได้รับทราบ โดย หัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน เป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับรายบุคล

6.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับในระดับกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน หัวหน้ากลุ่มนั้น ๆ นำไปสรุปและแจ้งผู้ใต้บังคับบัญชา

6.3 การให้ข้อมูลป้อนในระดับวิทยาลัยเป็นการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาพรวมของวิทยาลัยมาแจ้งให้อาจารย์ทุกคนทราบ โดยประธานคณะกรรมการประเมินผลเป็นผู้แจ้งผลการประเมิน

7. วิธีนำผลการประเมินไปพัฒนา คณะกรรมการต้องสรุปผลการประเมินที่เป็นจุดเด่นจุดอ่อนและแนวทางการพัฒนาอาจารย์เอกสารสรุปแนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนาโดยมีรายละเอียด คือ

6.1 ผลการปฏิบัติงานที่เป็นจุดเด่น

6.2 ผลการปฏิบัติงานที่เป็นจุดอ่อน

6.3 เรื่องที่จะต้องพัฒนา

6.4 สาเหตุที่ต้องได้รับการพัฒนา

6.5 วิธีการพัฒนา

6.6 วิธีการติดตามผล

8. ช่วงเวลาและความถี่ที่ใช้ในการประเมิน หมายถึงการกำหนดช่วงเวลาที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล กำหนดประเมินผลการปฏิบัติปีละ 2 ครั้ง คือ เมื่อสิ้นภาคการศึกษาที่ 1 ประเมินผลงานช่วงเดือน มิถุนายน ถึงเดือน ตุลาคม และเมื่อสิ้นภาคการศึกษาฤดูร้อน (ช่วงระหว่าง ภาคเรียนที่ 2 กับภาคฤดูร้อนรวมกัน) ประเมินช่วงเดือน พฤศจิกายน ถึงเดือน เมษายน

ส่วนที่ 2 การสรุปผลและการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

เมื่อได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว หัวหน้ากลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งานรวบรวมแบบประเมินจากผู้ประเมินทุกคนมาสรุปผลเป็นรายบุคคล โดยแบบประเมินจะมี 6 ชุด คือ

1. แบบประเมินผล เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มี 6 ชุด ตามผลการประเมินตามองค์ประกอบคือ

ชุดที่ 1 แบบประเมินผลตามองค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป

ชุดที่ 2 แบบประเมินผลตามองค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน

ชุดที่ 3 แบบประเมินผลตามองค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ

ชุดที่ 4 แบบประเมินผลตามองค์ประกอบที่ 4 ความสามารถด้านการบริการและการพัฒนานักศึกษา

ชุดที่ 5 แบบประเมินผลตามองค์ประกอบที่ 5 ความสามารถด้านการวัดและการประเมินผล

ชุดที่ 6 แบบประเมินผลตามองค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู

รายละเอียดคะแนนแต่ละชุดเป็นดังนี้

องค์ประกอบ	คุณลักษณะ	คะแนนเต็ม	แบบประเมิน
1. ความสามารถทั่วไป	1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	24	ชุดที่ 1
	2. มนุษยสัมพันธ์	24	
	3. การสื่อความหมาย	12	
	4. การพัฒนาตนเอง	12	
	5. ภาวะผู้นำ	12	
	รวม	**84**	
2. ความสามารถด้านการสอน	1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	28	ชุดที่ 2
	2. การสอนภาคทฤษฎี	24	
	3. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	16	
	4. การสอนภาคปฏิบัติ	40	
	รวม	**108**	
3. ความสามารถด้านวิชาการ	1. วิจัยและผลงานวิชาการ	36	ชุดที่ 3
	2. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	16	
	รวม	**42**	
4. ด้านการบริการและ	1. อาจารย์ที่ปรึกษา	24	ชุดที่ 4

องค์ประกอบ	คุณลักษณะ	คะแนนเต็ม	แบบประเมิน
การพัฒนานักศึกษา	2. การพัฒนานักศึกษา	24	
	3. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	12	
	รวม	**60**	
5. การวัดและการประเมินผล	1. การวัดและประเมินผล	36	ชุดที่ 5
	รวม	**36**	
6. ความเป็นครู	1. ความเป็นครู	36	ชุดที่ 6
	รวม	**36**	
	รวมทุกองค์ประกอบ	**366**	**รวม 6 ชุด**

รายละเอียดเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ตอนที่ 3

แบบสรุปผล

แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มีดังนี้

1. แบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 1 เป็นแบบสรุปผลคะแนนการประเมินรายบุคคล
2. แบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 2 เป็นแบบสรุปคะแนนรายองค์ประกอบ
3. แบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 3 เป็นแบบสรุปผลภาพของรวมกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงานและภาพรวมของวิทยาลัย

แบบวิเคราะห์ผลการประเมิน

เป็นแบบสรุปคะแนนเฉลี่ย และแปลผลคะแนนเทียบกับเกณฑ์การประเมิน สามารถใช้ได้ทั้งรายบุคคล ภาพรวมของกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน และภาพรวมของวิทยาลัย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ มุมของให้ตรงกับการสรุปผลนั้น ๆ

แบบสรุปแนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับ และข้อเสนอแนะในการพัฒนา ใช้สรุปผลการปฏิบัติงานที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางการพัฒนา ใช้ได้ทั้งการสรุปรายบุคคล และภาพรวมของกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน และภาพรวมของวิทยาลัย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ มุมขวาให้ตรงกับผลสรุปนั้นๆ

วิธีการสรุปผลและวิเคราะห์ผลการประเมิน

หัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้าภาควิชา / หัวหน้ากลุ่มวิชา / หัวหน้างานเก็บรวบรวมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ของอาจารย์แต่ละคน กรอกคะแนนการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น คะแนนการประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน คะแนนการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ทั้ง 3 คน จากนั้นรวมคะแนนของทั้ง 5 คน เอาจำนวน

คน 5 คน หารด้วยคะแนนรวม คะแนนที่ได้ เอาจำนวนข้อหารคะแนนที่ได้ กรอกลงในช่องคะนนเฉลี่ย ดังตัวอย่างแบบสรุปผลการประเมิน ชุดที่ 1 (รายบุคคล) ดังนี้

แบบสรุปคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป

แบบสรุปผลการประเมิน ชุดที่ 1

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้ประเมิน					รวมคะแนนที่ได้	คะแนนเฉลี่ย
		ผู้บังคับบัญชา	ตนเอง	เพื่อนคนที่ 1	เพื่อนคนที่ 2	เพื่อนคนที่ 3		
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6	16	18	20	16	18	88	2.93
2. มนุษยสัมพันธ์	6	12	18	12	14	10	66	2.20
3. การสื่อความหมาย	3	9	11	9	9	11	49	3.26
4. การพัฒนาตนเอง	3	10	10	10	8	8	46	3.06
5. ภาวะผู้นำ	3	8	9	6	6	6	45	2.33
รวม	**21**	**58**	**75**	**62**	**60**	**60**	**294**	**2.80**

จากตัวอย่าง การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบที่ 1 ของอาจารย์ 1 คน มีคุณลักษณะที่ประเมิน 5 รายการ วิธีคิดคะแนน

คะแนนรวม = คะแนนของผู้ประเมิน คนที่ 1 – 5 ในคุณลักษณะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ = 88 คะแนน

คะแนนเฉลี่ย = คะแนนรวมที่ได้หารด้วยจำนวนผู้ประเมิน 5 คน และหารด้วยจำนวนข้อ = 88/5= 17.6/6= 2.93

และนำคะนนรวมของทั้ง 5 คุณลักษณะที่ประเมินมารวมกันเป็นคะแนนรวมของ องค์ประกอบที่ 1 คะแนนรวมที่ได้คือ 294 นำคะแนนรวม 294 หารด้วยจำนวนผู้ประเมิน 5 คน = 294/5 = 58.8 และหารด้วยจำนวนข้อ 21 ข้อ ได้คะแนนเฉลี่ยของ องค์ประกอบ คือ 58.8/21 = 2.8 จากนั้นดำเนินการสรุปจนครบทุกองค์ประกอบดังนี้

แบบสรุปผลคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้ประเมิน					รวมคะแนนที่ได้	คะแนนเฉลี่ย
		ผู้บังคับบัญชา	ตนเอง	เพื่อนคนที่ 1	เพื่อนคนที่ 2	เพื่อนคนที่ 3		
1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	7	20	18	20	18	18	94	3.13
2. การสอนภาคทฤษฎี	6	18	18	16	18	16	86	2.87
3. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	4	12	12	14	12	12	62	3.10
4. การสอนภาคปฏิบัติ	10	32	40	30	28	28	158	3.16
รวม	**27**	**82**	**88**	**80**	**76**	**74**	**400**	**2.96**

แบบสรุปผลคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้ประเมิน					รวมคะแนนที่ได้	คะแนนเฉลี่ย
		ผู้บังคับบัญชา	ตนเอง	เพื่อนคนที่ 1	เพื่อนคนที่ 2	เพื่อนคนที่ 3		
1. วิจัยและผลงานวิชาการ	9	14	12	16	15	16	72	1.60
2. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	4	8	10	8	7	8	41	2.05
รวม	**13**	**26**	**28**	**24**	**22**	**24**	**113**	**1.78**

แบบสรุปผลคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบ 4 ความสามารถด้านการบริการและการพัฒนานักศึกษา

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้ประเมิน					รวมคะแนนที่ได้	คะแนนเฉลี่ย
		ผู้บังคับบัญชา	ตนเอง	เพื่อนคนที่ 1	เพื่อนคนที่ 2	เพื่อนคนที่ 3		
1. อาจารย์ที่ปรึกษา	6	15	20	14	16	14	79	2.63
	6	12	20	14	14	14	74	2.47
2. การพัฒนานักศึกษา	3	7	8	8	9	9	41	2.73
3. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม								
รวม	**15**	**37**	**52**	**40**	**40**	**38**	**194**	**2.59**

แบบสรุปผลคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ 5 ความสามารถด้านการวัดและการประเมินผล

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้ประเมิน					รวมคะแนนที่ได้	คะแนนเฉลี่ย
		ผู้บังคับบัญชา	ตนเอง	เพื่อนคนที่ 1	เพื่อนคนที่ 2	เพื่อนคนที่ 3		
การวัดและประเมินผล	9	28	27	27	21	25	128	2.84

แบบสรุปผลคะแนนการประเมินตามองค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้ประเมิน					รวมคะแนนที่ได้	คะแนนเฉลี่ย
		ผู้บังคับบัญชา	ตนเอง	เพื่อนคนที่ 1	เพื่อนคนที่ 2	เพื่อนคนที่ 3		
ความเป็นครู	9	34	34	30	28	32	158	3.51

จากผลการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ใน 6 องค์ประกอบ นำคะแนนรวมและคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบมาสรุปลงแบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 2 (รายบุคคล) จากคะแนนรวมที่ได้ 1,287 คะแนน หารด้วยจำนวนผู้ประเมิน 5 คน 1287/5 ได้ 257.4 และหารด้วยจำนวนข้อ 93 ข้อ จะได้ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินคือ 257.4/93 ได้ค่าเฉลี่ยภาพรวมรายบุคคลเท่ากับ 2.76 ดังแสดงในตาราง

แบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 2 (รายบุคคล)

องค์ประกอบที่	จำนวนข้อ	คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย
1. ความสามารถทั่วไป	21	294	2.79
2. ความสามารถด้านการสอน	26	400	3.08
3. ความสามารถด้านวิชาการ	13	113	1.78
4. การพัฒนาและบริการนักศึกษา	15	194	2.56
5. การวัดและการประเมินผล	9	128	2.84
6. ความเป็นครู	9	158	3.51
รวม 6 องค์ประกอบ	**93**	**1,287**	**2.76**

การแปลผลคะแนน

ในการแปลผลคะแนน ให้แปลผลจากค่าคะแนนเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.75 ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต้องรีบพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขโดยด่วน

2 คะแนนเฉลี่ย 1.76 – 2.50 ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อน

3 คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.25 ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ต้องปรับปรุงแก้ไขในจุดอ่อน

4 คะแนนเฉลี่ย 3.26 – 4.00 ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่มาก ปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง

นำผลสรุปคะแนนมาแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดในแบบสรุปวิเคราะห์ผลการประเมินชุดที่ 1 (รายบุคคล) ได้ดังตัวอย่าง

แบบสรุปวิเคราะห์ผลการประเมิน

องค์ประกอบที่ประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
1. คุณลักษณะทั่วไปทั่วไป		
1.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.93	ดี
1.2 มนุษยสัมพันธ์	2.20	พอใช้
1.3 การสื่อความหมาย	3.26	ดี
1.4 การพัฒนาตนเอง	3.06	ดี
1.5 ภาวะผู้นำ	2.33	พอใช้
2. ด้านการสอน		
2.1 การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	3.13	ดี
2.2 การสอนภาคทฤษฎี	2.87	ดี
2.3 การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	3.10	ดี
2.4 การสอนภาคปฏิบัติ	3.16	ดี
3. ด้านวิชาการ		
3.1 วิจัยและผลงานวิชาการ	1.60	ต้องปรับแก้โดยด่วน
3.2 การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.05	พอใช้
4. ด้านการพัฒนาและบริการนักศึกษา		
4.1 อาจารย์ที่ปรึกษา	2.63	ดี
4.2 การพัฒนานักศึกษา	2.47	พอใช้
4.3 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.73	ดี
5. ด้านการวัดและการประเมินผล	2.84	ดี
6. ด้านความเป็นครู	3.51	ดีมาก
ภาพรวม 6 องค์ประกอบ	**2.73**	**ดี**

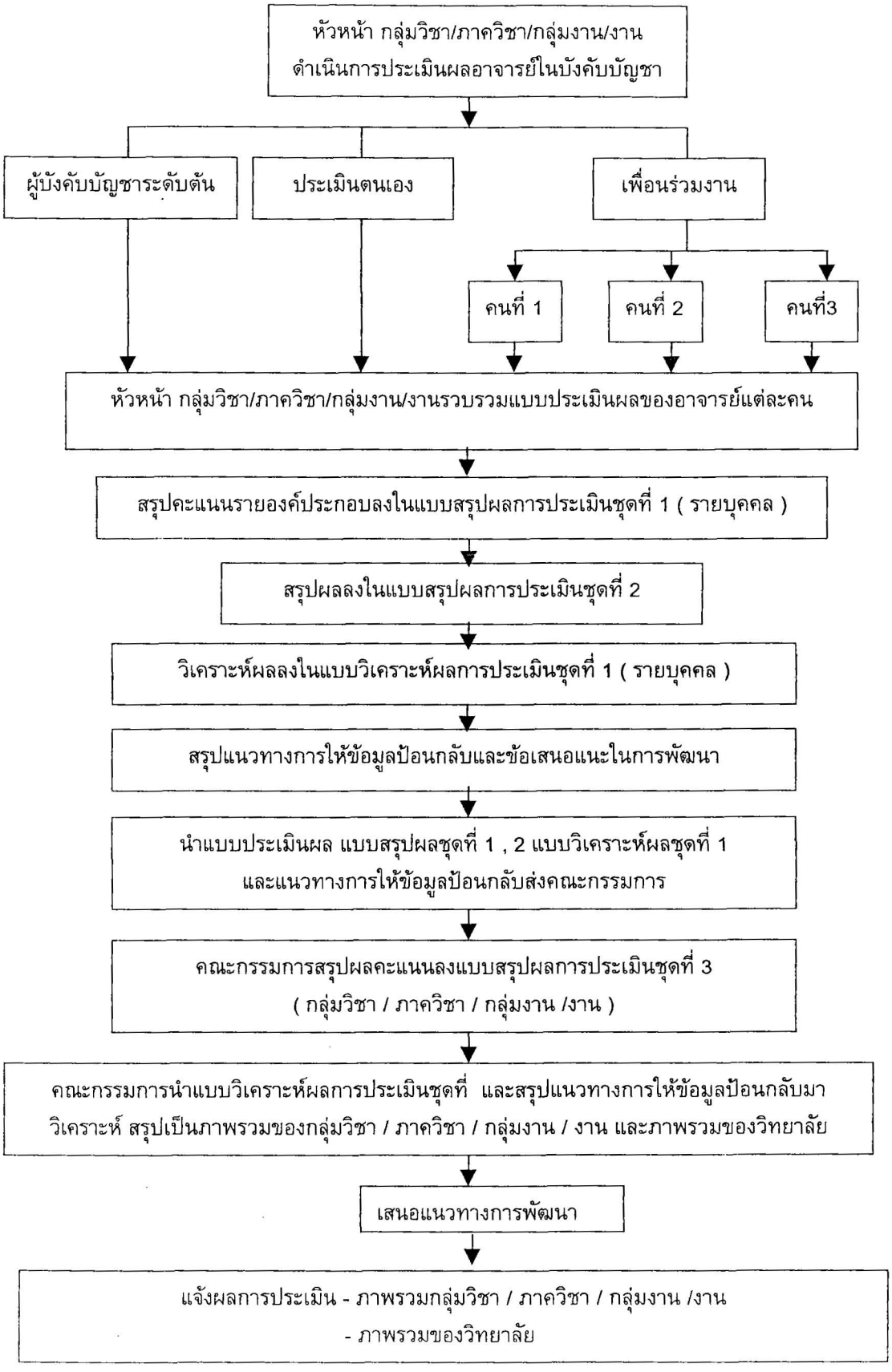
จากการสรุปผลดังกล่าวคณะกรรมการต้องวางแนวทางการพัฒนาในส่วนที่เป็นจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งโดยคณะกรรมการต้องพิจารณาเกณฑ์มาตรฐานของผลงานที่ต้องทำประกอบด้วยว่าปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือไม่ หรือต่ำกว่าเกณฑ์เพราะอะไร เช่น อาจารย์ไม่มีผลงานวิจัย คณะกรรมการต้องวิเคราะห์สาเหตุ และวางแนวทางการพัฒนาต่อไป

จากการประเมินการปฏิบัติงาน หัวหน้ากลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน สรุปแนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนาและนำข้อมูลแจ้งอาจารย์เป็นรายบุคคลและรวบรวมของกลุ่มงานของตนเอง รวบรวมแบบประเมิน แบบสรุปผล และวิเคราะห์ผลแนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาของแต่ละคนส่งคณะกรรมการ

คณะกรรมการนำคะแนนของอาจารย์แต่ละคนมากรอกลงในแบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 3 ซึ่งกรรมการสามารถสรุปรวบรวมของแต่ละกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน / งาน โดยกรอกคะแนนแต่ละคนลงในช่องคนที่ และรวมคะแนน และคิดคะแนนเฉลี่ย เช่นเดียวกับการประเมินรายบุคคล นำผลมากรอกลงในแบบวิเคราะห์ผลการประเมิน พร้อมทั้งแปลผล

เมื่อสรุปผลในภาพรวมของกลุ่มวิชา / ภาควิชา / กลุ่มงาน /งาน แล้วเสร็จ ให้ประมวลผลการวิเคราะห์ แนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนา มาสรุปเป็นภาพรวมของวิทยาลัย และนำผลไปแจ้งกับอาจารย์ ขั้นตอนต่าง ๆ สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน



ตอนที่ 3 เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบรายงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาลมีเครื่องมือใช้ประเมิน 6 ชุด แบบสรุปผลการประเมิน 3 ชุด แบบวิเคราะห์ผลการประเมิน 1 ชุด และแบบการให้ข้อมูลป้อนกลับและแนวทางการพัฒนา 1 ชุด แบบฟอร์มต่าง ๆ มีลักษณะและรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานใน 6 องค์ประกอบนี้ มีช่องให้บันทึกข้อมูล หรือความคิดเห็นของผู้ประเมิน และถ้าการประเมินผู้ประเมินมีข้อสงสัย และอาจก่อให้เกิดความลำเอียง ผู้ประเมินสามารถสัมภาษณ์ผู้รับการประเมินได้ และผู้ประเมินควรศึกษาหลักฐานร่องรอยประกอบการประเมิน และสรุปจุดอ่อน จุดแข็ง ที่พบลงในแบบประเมินด้วย

แบบฟอร์มต่าง ๆ มีลักษณะดังนี้

- แบบสรุปผลการประเมิน
- แบบวิเคราะห์ผลการประเมิน
- แบบการให้ข้อมูลป้อนกลับและแนวทางการพัฒนา

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
6 องค์ประกอบ

ชุดที่ 1

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ 1
ความสามารถทั่วไป

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล..... กลุ่มวิชา/ภาควิชา/กลุ่มงาน/งาน..... ช่วงเวลาที่ประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	
คุณลักษณะที่ประเมิน	1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. มนุษยสัมพันธ์ 3. การสื่อความหมาย 4. การพัฒนาตนเอง 5. ภาวะผู้นำ

คุณลักษณะ / รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				บันทึกเพิ่มเติม
	4	3	2	1	
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 1. ค้นหาแนวทางวิธีดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน					
2. ตรวจสอบและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
3. มีความไวต่อสถานการณ์ และรับรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก					
4. สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน					
5. เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ					
6. นำเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
มนุษยสัมพันธ์ 1. เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
2. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
3. เคารพในสิทธิของผู้อื่น					
4. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น					
5. กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล					
6. แสดงน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					

คุณลักษณะ / รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				บันทึกเพิ่มเติม
	4	3	2	1	
การสื่อความหมาย 1. สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าใจตรงกัน					
2. ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
3. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย					
การพัฒนาตนเอง 1. ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพพยาบาล					
2.สนใจและปรับตัวให้ก้าวไกลวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา					
3. นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
ภาวะผู้นำ 1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
2. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักศึกษา					
3. ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
คะแนนเต็ม 84 คะแนน รวม					รวม.....คะแนน
แหล่งข้อมูล	ผลการตรวจสอบหลักฐาน				
1. แผนงาน โครงการ 2. ผลการปฏิบัติงาน 3. รายงานการประชุม 4. การสอบถามจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 5. รายงาน / บันทึกการเข้าร่วมกิจกรรม 6. คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะทำงานต่าง ๆ 7. สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 8. แผนการปรับปรุงพัฒนาการ 9. การเข้าศึกษา / ฝึกอบรม /ประชุม 10. สังเกตการใช้เทคโนโลยี					
การสัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน	จุดอ่อน / จุดแข็ง				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

ชุดที่ 2

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ 2
ความสามารถด้านการสอน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล..... กลุ่มวิชา/ภาควิชา/กลุ่มงาน/งาน..... ช่วงเวลาที่ประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	
คุณลักษณะที่ประเมิน	1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี 2. การสอนภาคทฤษฎี 3. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ การสอนภาคปฏิบัติ

คุณลักษณะ / รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				บันทึกเพิ่มเติม
	4	3	2	1	
การเตรียมสอนภาคทฤษฎี 1. วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ					
2. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในแผนการสอน					
3. กำหนดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในแผนการสอน					
4. จัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมเนื้อหาและกิจกรรม					
5. จัดทำเอกสารประกอบการสอน					
6. เอกสารการสอนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย					
7. จัดทำใบงานเพื่อมอบหมายให้นักศึกษา					
การสอนภาคทฤษฎี 1. แนะนำนักศึกษาให้รู้จักแหล่งข้อมูลที่จะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม					
2. ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้นักศึกษาสนใจ					
3. ยกตัวอย่างสอดแทรกด้วยสถานการณ์จริง					
4. นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขณะสอน					
5. ใช้สื่อการสอนอย่างเหมาะสม					
6. ติดตามผลการสอนของตนเองตลอดเวลา					

คุณลักษณะ / รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				บันทึกเพิ่มเติม
	4	3	2	1	
การเตรียมสอนภาคปฏิบัติ 1. วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา					
2. ประสานงานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา					
3. มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า					
4. กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้นักศึกษา					
การสอนภาคปฏิบัติ 1. จัดให้มีการปรึกษาก่อนและหลัง (Pre – Post Conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกวัน					
2. สอนงาน (Coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษา					
3. ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing Conference) กับนักศึกษา					
4. จัดให้มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยที่ศึกษา (Nursing Round) กับนักศึกษาเป็นประจำ					
5. มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (Case Conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ					
6. ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด					
7. สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้นักศึกษาที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
8. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้นักศึกษาขณะฝึกงาน					
9. สนใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
10. สนับสนุนให้นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ					
คะแนนเต็ม 108 คะแนน รวม					รวม.....คะแนน

แหล่งข้อมูล	ผลการตรวจสอบหลักฐาน
1. แผนการสอน บันทึกการสอน 1. สื่อการสอน 2. เอกสารประกอบการสอน 3. ผลการประเมินการสอนของนักศึกษา 4. บันทึกผลหลังการสอน 5. ใบงาน 6. การสังเกตการสอน 7. แผนการฝึกภาคปฏิบัติ 8. บันทึกการสอนภาคปฏิบัติ 9. ผลการประเมินการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา 10. ผลการประเมินจากแหล่งฝึก	
การสัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน	จุดอ่อน / จุดแข็ง

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

ชุดที่ 3

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ 3
ด้านวิชาการ

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล.....	
กลุ่มวิชา/ภาควิชา/กลุ่มงาน/งาน.....	
ช่วงเวลาที่ประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	
คุณลักษณะที่ประเมิน	1. ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ 2. การบริการวิชาการแก่สังคม

คุณลักษณะ / รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				บันทึกเพิ่มเติม
	4	3	2	1	
ผลงานวิจัยและวิชาการ 1. จัดทำแผนงาน/โครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง					
2. แผนงานโครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหาและนโยบายของหน่วยงาน					
3. มีการดำเนินงานตามแผน					
4. เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย					
5. เป็นผู้ร่วมวิจัย					
6. มีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่แล้วเสร็จ					
7. มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน					
8. มีแผนการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการวิจัยอื่น/ใช้ในการจัดการเรียนการสอน/การพัฒนาระบบสุขภาพ					
9. เขียนบทความได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่					
การบริการวิชาการแก่สังคม 1. จัดทำแผนงาน/โครงการการให้บริการวิชาการแก่สังคม					
2. ดำเนินการตามแผน/โครงการที่วางไว้					
3. เป็นวิทยากรในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนา					
4. เป็นกรรมการวิชาการ/กรรมการวิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์ เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ					
คะแนนเต็ม 52 คะแนน รวม					รวม.....คะแนน

แหล่งข้อมูล	ผลการตรวจสอบหลักฐาน
1. แผนงานวิจัย/งานวิชาการ 2. ผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จ 3. ผลงานการเขียนบทความและแหล่งตีพิมพ์ 4. ผลงานการเขียนเอกสารประกอบการสอน 5. ผลงานการเขียนตำรา/หนังสือ/คู่มือ 6. แผนงาน/โครงการบริการวิชาการแก่สังคม 7. สรุปผลการดำเนินงาน/การเข้าร่วมกิจกรรม 8. สรุปผลการเป็นวิทยากร	
การสัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน	จุดอ่อน / จุดแข็ง

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

ชุดที่ 4

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ 4
การพัฒนาและบริการนักศึกษา

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล..... กลุ่มวิชา/ภาควิชา/กลุ่มงาน/งาน..... ช่วงเวลาที่ประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	
คุณลักษณะที่ประเมิน	1. อาจารย์ที่ปรึกษา 2. การพัฒนานักศึกษา 3. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

คุณลักษณะ / รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				บันทึกเพิ่มเติม
	4	3	2	1	
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดหลักสูตร					
2. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการ					
3. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา					
4. รวบรวมข้อมูลนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว การติดตามผลการเรียน					
5. จัดเวลาที่แน่นอนให้นักศึกษาพบเพื่อขอคำปรึกษา					
6. เสนอความคิดเห็น/ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการวิทยาลัย/รองผู้อำนวยการวิทยาลัย กรณีนักศึกษามีปัญหาการเรียนและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
การพัฒนานักศึกษา 1. มีแผนงาน/โครงการพัฒนานักศึกษา					
2. มีการดำเนินงานตามแผน					
3. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนักศึกษา					
4. สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา					
5. ร่วมกับสถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา					
6. ประเมินผลกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา					
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 1. เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
2. ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					

คุณลักษณะ/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				บันทึกเพิ่มเติม
	4	3	2	1	
3. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ดีของชาติ					
คะแนนเต็ม 60 คะแนน รวม					รวม.....คะแนน
แหล่งข้อมูล	ผลการตรวจสอบหลักฐาน				
1.จำนวนนักศึกษาที่รับผิดชอบ 2.บันทึกการให้คำปรึกษา 3. แผนงานและผลงานการให้คำปรึกษา 4. คำสั่งแต่งตั้งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา 5.แผนงานโครงการพัฒนานักศึกษาและสรุปผลการปฏิบัติงานการพัฒนานักศึกษา 6. รายงานการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา 7. แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสรุปผลงาน					
การสัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน	จุดอ่อน / จุดแข็ง				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

ชุดที่ 5

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ 5

การประเมินผลการสอน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล..... กลุ่มวิชา/ภาควิชา/กลุ่มงาน/งาน..... ช่วงเวลาที่ประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....					
คุณลักษณะที่ประเมิน	การประเมินผลการสอน				
คุณลักษณะ / รายการประเมิน	**ระดับคุณภาพ**				**บันทึกเพิ่มเติม**
	4	**3**	**2**	**1**	
การประเมินผลการสอน 1. จัดทำตารางวิเคราะห์ข้อสอบในรายวิชาที่สอน (Blue Print)					
2. ออกข้อสอบตามตารางวิเคราะห์ข้อสอบ					
3. นำข้อสอบให้คณะกรรมการวิพากษ์					
4. ปรับปรุงข้อสอบตามผลการวิพากษ์					
5. กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลไว้ชัดเจน					
6. แจ้งผลการเรียนรู้แก่นักศึกษาทุกครั้ง					
7. สอนเสริมให้นักศึกษาที่มีผลการเรียนไม่ดี					
8. วิเคราะห์ข้อสอบภายหลังการสอบทุกครั้ง					
9. ปรับปรุงข้อสอบภายหลังการสอบ					
คะแนนเต็ม 36 คะแนน รวม					รวม.....คะแนน
แหล่งข้อมูล	ผลการตรวจสอบหลักฐาน				
1. ตารางวิเคราห์หลักสูตร 2. รายงานการวิพากษ์ข้อสอบ 3. ผลการปรับปรุงข้อสอบ 4. บันทึกการสอนเสริม					
การสัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน	จุดอ่อน / จุดแข็ง				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

ชุดที่ 6

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ 6
ความเป็นครู

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล.....
กลุ่มวิชา/ภาควิชา/กลุ่มงาน/งาน.....
ช่วงเวลาที่ประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คุณลักษณะที่ประเมิน	**ความเป็นครู**				
คุณลักษณะ/รายการประเมิน	**ระดับคุณภาพ**				**บันทึกเพิ่มเติม**
	4	**3**	**2**	**1**	
1. ประพฤติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ 2. ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และจรรยาบรรณ 3. ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพ และข้อกำหนดวิชาชีพ 4. วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี 5. มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม 6. ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 7. มีน้ำใจแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน 8. มีความเพียรพยายามมานะอดทน 9. มีความสามัคคี					
คะแนนรวม 36 คะแนน					รวม.....คะแนน
แหล่งข้อมูล	ผลการตรวจรวมหลักฐาน				
1. รายงานการกระทำผิดวินัย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ 2. สังเกตุพฤติกรรมการดำรงชีวิตประจำวัน 3. สัมภาษณ์เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา 4. สังเกตุการปฏิบัติงาน					
การสัมภาษณ์ผู้รับการประเมิน	จุดอ่อน/จุดแข็ง				

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

แบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 1 (รายบุคคล)

แบบสรุปผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

งาน / กลุ่มงาน / ภาควิชา / กลุ่มวิชา.....

ช่วงเวลาที่ประเมิน วันที่.... เดือน ..... พ.ศ.....ถึงวันที่.... เดือน ..... พ.ศ.

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้ประเมิน					รวมคะแนนที่ได้	คะแนนเฉลี่ย
		ผู้บังคับบัญชา	ตนเอง	เพื่อนคนที่ 1	เพื่อนคนที่ 2	เพื่อนคนที่ 3		
องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป								
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6							
2. มนุษยสัมพันธ์	6							
3. การสื่อความหมาย	3							
4. การพัฒนาตนเอง	3							
5. ภาวะผู้นำ	3							
คะแนนรวมองค์ประกอบที่ 1	**21**							
องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน								
1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	7							
2. การสอนภาคทฤษฎี	6							
3. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	4							
4. การสอนภาคปฏิบัติ	10							
คะแนนรวมองค์ประกอบที่ 2	**27**							
องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ								
1. วิจัยและผลงานวิชาการวิชาการ	9							

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้ประเมิน					รวมคะแนนที่ได้	คะแนนเฉลี่ย
		ผู้บังคับบัญชา	ตนเอง	เพื่อนคนที่ 1	เพื่อนคนที่ 2	เพื่อนคนที่ 3		
2. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	4							
คะแนนรวมองค์ประกอบที่ 3	**13**							
องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถด้านการพัฒนาและบริการนักศึกษา								
1. อาจารย์ที่ปรึกษา	6							
2. การพัฒนานักศึกษา	6							
3. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3							
คะแนนรวมองค์ประกอบที่ 4	**15**							
องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล								
การวัดและประเมินผล	9							
องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู								
ความเป็นครู	9							
รวมทุกองค์ประกอบ	**93**							

ลงชื่อ ..... ผู้สรุป

(.....)

หัวหน้างาน .....

วันที่ ..... เดือน .....พ.ศ. .....

แบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 2

แบบสรุปผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย / นาง / นางสาว).....นามสกุล.....
งาน / กลุ่มงาน / ภาควิชา / กลุ่มวิชา.....
ช่วงเวลาที่ประเมิน วันที่.... เดือน ..... พ.ศ.....ถึงวันที่.... เดือน ..... พ.ศ. .....

องค์ประกอบที่	จำนวนข้อ	คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย
1. ความสามารถทั่วไป	22		
2. ความสามารถด้านการสอน	26		
3. ความสามารถด้านวิชาการ	13		
4. การพัฒนาและบริการนักศึกษา	15		
5. การวัดและประเมินผล	9		
6. ความเป็นครู	9		

ลงชื่อ .....ผู้สรุป
(.....)
วันที่ ..... เดือน .....พ.ศ. .....

แบบสรุปผลการประเมินชุดที่ 3

แบบสรุปผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

งาน / กลุ่มงาน / ภาควิชา / กลุ่มวิชา .....

ช่วงเวลาที่ประเมิน วันที่.... เดือน ..... พ.ศ.....ถึงวันที่.... เดือน ..... พ.ศ. .....

เนื้อหาสารที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้รับประเมิน							คะแนนเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คะแนนที่ได้	
องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป									
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	6								
2. มนุษยสัมพันธ์	6								
3. การสื่อความหมาย	4								
4. การพัฒนาตนเอง	3								
5. ภาวะผู้นำ	3								
	22								
องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน									
1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	6								
2. การสอนภาคทฤษฎี	6								
3. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	4								
4. การสอนภาคปฏิบัติ	10								
	26								
องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ									
1. วิจัยและผลงานวิชาการ	9								
2. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	4								
	13								
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาและบริการนักศึกษา									
1. อาจารย์ที่ปรึกษา	6								
2. การพัฒนานักศึกษา	6								

เนื้อหาสารที่ประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนของผู้รับประเมิน							คะแนนเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คะแนนที่ได้	
3. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3								
	15								
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการวัดและประเมินผล									
การวัดและประเมินผล	**9**								
องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู									
ความเป็นครู	**9**								
รวมทุกองค์ประกอบ	**93**								

ลงชื่อ .....ผู้สรุป

(.....)

หัวหน้างาน .....

วันที่ ..... เดือน .....พ.ศ. .....

☐รายบุคคล

แบบสรุปวิเคราะห์ผลการประเมิน ☐รายกลุ่ม

_____ ☐วิทยาลัยฯ

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย / นาง / นางสาว) .....นามสกุล .....

งาน / กลุ่มงาน / ภาควิชา / กลุ่มวิชา .....

เนื้อหาสาระที่ประเมิน	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป		
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		
2. มนุษยสัมพันธ์		
3. การสื่อความหมาย		
4. การพัฒนาตนเอง		
5. ภาวะผู้นำ		
คะแนนรวมองค์ประกอบที่ 1		
องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน		
1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี		
2. การสอนภาคทฤษฎี		
3. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ		
4. การสอนภาคปฏิบัติ		
คะแนนรวมองค์ประกอบที่ 2		
องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ		
1. วิจัยและผลงานวิชาการ		
2. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม		
คะแนนรวมองค์ประกอบที่ 3		
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการพัฒนาและบริการนักศึกษา		
1. อาจารย์ที่ปรึกษา		
2. การพัฒนานักศึกษา		
3. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
คะแนนรวมองค์ประกอบที่ 4		
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการวัดและประเมินผล		
การวัดและประเมินผล		
องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู		
ความเป็นครู		
รวมทุกองค์ประกอบ		

ผู้สรุป.....

แบบสรุปแนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับและข้อเสนอแนะในการพัฒนา ☐ รายบุคคล
☐ รายกลุ่ม
☐ วิทยาลัย

---

1. ผลการปฏิบัติงานที่เป็นจุดเด่น

1.1 .....

1.2 .....

1.3 .....

1.4 .....

1.5 .....

2. ผลการปฏิบัติงานด้านที่เป็นจุดอ่อน

2.1 .....

2.2.....

2.3.....

2.4.....

3 การวางแผนการพัฒนา

3.1 เรื่องที่ต้องพัฒนา

.....

.....

.....

3.2 สาเหตุที่ต้องพัฒนา

.....

.....

.....

3.3 วิธีการพัฒนา

.....

.....

.....

3.4 วิธีการติดตามผล

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข.

ค่าสถิติต่าง ๆ

ค่าอำนาจ การจำแนก

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	t-test
1. การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี	1. วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา	3.499
	2. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในแผนการสอน	4.579
	3. กำหนดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในแผนการสอน	4.057
	4. จัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและ ทันสมัย	6.237
	5. จัดทำเอกสารประกอบการสอน	6.559
	6. เอกสารการสอนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย	5.371
	7. จัดทำใบงานเพื่อมอบหมายให้นักศึกษา	4.655
2. การสอนภาคทฤษฎี	8. แนะนำให้นักศึกษาให้รู้จักแหล่งข้อมูลที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	4.006
	9. ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย	4.665
	10. ใช้ภาษาในการสอนที่เข้าใจง่าย	4886
	11. ยกตัวอย่างสอดแทรกด้วยสถานการณ์จริง	4.655
	12. ตั้งคำถามให้นักศึกษาคิดและตอบคำถาม	5.300
	13. นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขณะสอน	9.179
	14. ใช้สื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม	5.430
	15. ให้ความสนใจกับปัญหาการเรียนของนักศึกษา	2.891
	16. มอบหมายงานตามใบงานอย่างเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา	8.128
	17. ติดตามผลการสอนตลอดเวลา	10.267
3. การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ	18. วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา	12.509
	19. ประสานแหล่งฝึกเพื่อเตรียมการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา	8.128
	20. กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษา	8.179
	21. มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ	5.284
	22. ปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน	4.335
	23. จัดประสบการณ์ให้นักศึกษาได้ตรงตามหลักสูตร	4.665
3. การสอนภาคปฏิบัติ	24. จัดให้มีการประชุมปรึกษาก่อนและหลัง (Pre-post conference) การปฏิบัติงานของผู้เรียนทุกวัน	4.207
	25. ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด	4.206
	26. สอนงาน (Coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติ	5.330
	27. ตรวจสอบการลงรายงานต่าง ๆ ของนักศึกษา ให้ถูกต้อง	10.267
	28. จัดประสบการณ์เสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ อย่างครบถ้วน	6.804
	29. ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing conference) กับนักศึกษา	8.128

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	t-test
	30. ให้มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยที่ศึกษา (Nursing round) กับนักศึกษา	6.419
	31. มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (case Conference) เป็นประจำ	7.026
	32. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้นักศึกษาในขณะฝึกงาน	7.522
	33. สอนเสริมด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้กับนักศึกษาที่มีปัญหาในการฝึกปฏิบัติ	7.573
	34. สนใจในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	7.698
	35. สนับสนุนให้นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ	4.665
5.การวัดและการประเมินผลการสอน	36. จัดทำตารางวิเคราะห์ข้อสอบในวิชาที่สอน (Blue print)	4.006
	37. ออกข้อสอบได้ตรงตามตารางวิเคราะห์ข้อสอบ	4.207
	38. นำข้อสอบให้คณะกรรมการวิพากษ์	3.446
	39. ปรับปรุงข้อสอบตามผลการวิพากษ์	4.655
	40. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินชัดเจน	5.486
	41. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีประเมินให้นักศึกษาทราบล่วงหน้า	4.886
	42. ตรวจงานและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษา	4.665
	43. แจ้งผลการเรียนรู้แก่นักศึกษาทุกครั้ง	3.541
	44. สอนเสริมให้นักศึกษาที่มีผลการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์	4.045
	45. มีการวิเคราะห์ข้อสอบภายหลังการสอบทุกครั้ง	4.207
	46. ปรับปรุงข้อสอบเพื่อให้ได้ข้อสอบ	5.482
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	47. ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการพิมพ์งาน/นำเสนอ	4.886
	48. ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นหาข้อมูล ข่าวสารสนเทศ	4.207
	49. ติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี	5.774
	50. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.045
อาจารย์ที่ปรึกษา	51. แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดหลักสูตร	3.655
	52. ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการ	4.015
	53. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัยฯ	5.430
	54. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่นักศึกษาพึงได้รับ	.665
	55. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว	6.643
	56. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา	4.884
	57. รวบรวมข้อมูลนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัวการติดตามผลการเรียนการ แก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ของนักศึกษา	6.643
	58. รวบรวมปัญหาที่พบบ่อย และพฤติกรรมเบี่ยงเบนของนักศึกษา	6.643
	59. จัดเวลาที่แน่นอนให้นักศึกษาพบเพื่อขอคำปรึกษา	6.265
	60. พบนักศึกษาเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม	6.498
	61. เสนอความคิดเห็น/ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ/รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ กรณีนักศึกษามีปัญหาการ	4.655

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	t-test
	เรียน และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	
	62. ช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาจนสุดความสามารถ	5.300
	63. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา	5.300
การพัฒนานักศึกษา	64. มีแผนงาน/โครงการพัฒนานักศึกษา	5.284
	65. มีการดำเนินการตามแผน	5.486
	66. เป็นที่ปรึกษาโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนานักศึกษา	5.774
	67. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนักศึกษา	7.004
	68. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานตาม โครงการของนักศึกษากับผู้บริหาร	4.517
	69. สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา	5.068
	70. ร่วมกับสถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา	5.742
	71. แก้ปัญหา/ร่วมแก้ปัญหาในกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา	7.760
	72. ประเมินผลกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา	6.202
	73. นำผลการประเมินมาพัฒนากิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา	6.265
วิจัยและผลงานวิชาการ	74. จัดทำแผนงาน/โครงการวิจัยและผลงานวิชาการของตนเอง	4.484
	75. แผนงานโครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหาและนโยบายของหน่วยงาน	4.484
	76. มีการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	8.128
	77. เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย	9.179
	78. เป็นผู้ร่วมวิจัย	8.128
	79. มีผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามแผน	9.179
	80. มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน	8.128
	81. ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	7.573
	82. เขียนบทความ และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	8.128
	83. ผลิตตำรา/ผลงานวิชาการ/หนังสือ/คู่มือ/สื่อ/ สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ/งานสร้างสรรค์	4.898
	84. ตำรา/ผลงานวิชาการ/หนังสือ/คู่มือ/สื่อ/ สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ/งานสร้างสรรค์ได้รับ การตีพิมพ์เผยแพร่	5.065
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	85. มีแผนการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	8.128
	86. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด	4.760
	87. เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	5.056
	88. เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	8.128
	89. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ดีของชาติ	4.760
	90. ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุ	5.065

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	t-test
	บำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยฯ	
	91. ประเมินผลการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	6.252
การให้บริการวิชาการแก่สังคม	92. จัดทำแผนงาน/โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	7.698
	93. ดำเนินการตามแผน/โครงการที่วางไว้	5.216
	94. มีกิจกรรม/โครงการในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชน	14.343
	95. เป็นกรรมการวิชาการ/กรรมการวิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์ เป็นวิทยาการให้กับหน่วยงานต่าง ๆ	11.331
	96. เป็นวิทยากรในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนา	7.044
	97. มีการประเมินผลการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	4.898
	98. กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.898
ความรับผิดชอบ	115.ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์	4.898
	115.เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่เกี่ยวข้อง	5.220
	101.ความขยันหมั่นเพียร	6.040
	102. ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านผลสำเร็จและความผิดพลาด	9.874
	103. ติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	9.179
	115. พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดี ยิ่งขึ้น	14.434
	115. แก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้น	11.331
	106. อุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบ	14.343
	107. ช่วยเหลืองานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย	6.374
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	108 ค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานใหญ่	5.342
	109. ตรวจสอบและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	5.065
	110. สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน	8.775
	111 ไวต่อสถานการณ์และรับรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก	6.040
	112. เรียนรู้แลเข้าใจงาน หรือวิธีการทำงานใหม่	5.742
	113. นำเทคนิคหรือวิธีการทำงานใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	5.728
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	114 วิเคราะห์สาเหตุก่อนการตัดสินใจ	5.732
	115. วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกให้ปฏิบัติได้	5.420
	116. มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาโดยไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง	6.206
	117. เลือกแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาได้ ถูกต้องเหมาะสม	5.732
มนุษยสัมพันธ์	118. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	6.082
	119. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น	6.480
	120. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	6.318
	121. กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล	6.034
	122. เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	5.121
	123. แสดงน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	9.874

คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน	รายการประเมิน	t-test
สื่อความหมาย	124. สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าใจตรงกัน	11.331
	125. ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน	11.331
	126. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย	14.434
การพัฒนาตนเอง	127. ศึกษาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพพยาบาล	5.840
	128. นำความรู้และวิทยากรใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	5.804
	129. สนใจและปรับตัวเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ	4.946
	130. ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	5.804
การวางแผนงาน	131. จัดลำดับความสำคัญของงาน	5.804
	132. กำหนดแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	6.804
	133. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	5.220
	134. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.179
	135. คาดการณ์หรือกำหนดภาระกิจให้เป็นไปตามเป้าหมาย	12.509
	136. วางระบบงานได้อย่างสอดคล้อง เป็นระบบและได้ผลดี	8.494
การควบคุมงาน	137. ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	6643
	138. ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	8.498
	139. ควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนด	8.498
ภาวะผู้นำ	140. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	12.509
	141. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักศึกษา	12.509
	142. กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเต็มใจร่วมมือกันทำงานเป็นทีม	8.498 8.128
	143. แนะนำวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	5.804
ความเป็นครู	144. ประพฤติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	8.223
	145. ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และ จรรยาบรรณครู	5.023
	146. ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพและข้อกำหนดวิชาชีพ	7.552
	147. วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี	11.331
	148. ตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	11.331
	149. มีความประพฤติส่วนตัวดีที่เหมาะสม	11.331
	150. ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	14.438
	151. มีน้ำใจและแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	14.438
	152. มีความเพียรพยายาม มานะอดทน	8.496
	153. มีความสามัคคี	8.498

Rotated Component Matrix

Component

	Component					
	1	2	3	4	5	6
A1	.316	.464	.282	7.202E-02	8.577E-02	7.379E-02
A2	.219	.603	.147	.142	.102	4.525E-02
A3	.234	.522	.202	.215	.215	.158
A4	.348	.558	.187	.220	.193	7.604E-02
A5	.243	.624	.238	5.858E-02	.164	-3.851E-03
A6	.285	.681	.141	.177	.125	-6.132E-02
A7	.200	.537	.163	.190	.134	5.064E-03
A8	.181	.535	.249	.120	.231	-1.121E-02
A9	.186	.414	.229	9.186E-02	.271	4.368E-02
A10	.255	.380	.142	.289	.183	7.698E-02
A11	.252	.577	.246	.258	4.940E-02	-1.862E-02
A12	.300	.374	.126	.219	.214	3.812E-02
A13	.245	.436	.106	.129	.331	5.547E-02
A14	.280	.542	.167	.205	.277	-3.950E-02
A15	.234	.371	.222	.252	.276	-.158
A16	.317	.314	.251	.280	.301	8.218E-04
A17	.242	.642	.286	.127	.156	-9.006E-02
A18	.288	.514	.254	.203	.248	3.660E-02
A19	.258	.487	.216	.143	.282	-5.966E-02
A20	.195	.594	.263	7.107E-02	.273	6.402E-03
A21	.286	.629	.241	5.159E-02	.251	9.568E-02
A22	.295	.389	.213	.255	.334	.364
A23	.227	.314	.184	.333	.349	.399
A24	.209	.493	.106	.429	.203	.132
A25	.129	.394	9.059E-02	.206	.247	.361
A26	.132	.317	.123	.323	.232	.358
A27	.140	.303	2.583E-02	.340	.379	.361
A28	.239	.337	.122	.363	.242	.128
A29	.217	.380	.132	.274	.144	9.946E-02
A30	.134	.313	7.706E-02	.339	.331	.203
A31	.122	.310	9.463E-02	.367	.316	.238

	Component					
	1	2	3	4	5	6
A32	.389	.308	.140	.224	.347	.159
A33	.332	.364	.169	.158	.453	.183
A34	.379	.309	.191	.214	.301	.155
A35	.360	.209	.215	.105	.300	.287
A36	.353	.266	.199	5.895E-02	.513	.251
A37	.372	.281	.122	5.398E-02	.540	.193
A38	.266	.356	.124	.143	.488	.130
A39	.285	.347	.134	3.657E-02	.446	9.283E-02
A40	.437	.309	.234	.115	.584	.270
A41	.387	.264	.202	.121	.384	.203
A42	.235	.253	.281	.111	.491	6.721E-02
A43	.256	.186	.226	.103	.565	2.591E-02
A44	.238	.365	.289	.101	.482	-3.066E-02
A45	.225	.305	.282	8.914E-02	.528	-4.419E-02
A46	.284	.345	.337	6.444E-02	.306	5.763E-03
A47	.324	.282	.249	8.997E-02	.345	7.549E-02
A48	.295	.192	.198	.149	.360	-7.208E-02
A49	.269	.227	.183	.305	.367	-2.887E-02
A50	.281	.151	.183	.607	.398	-2.179E-02
A51	.216	.131	.197	.491	.649	-5.938E-02
A52	.338	.231	.231	.491	.317	-2.441E-02
A53	.370	.350	.216	.187	.323	-7.683E-02
A54	.244	.294	.397	.344	.241	-8.886E-02
A55	.273	.251	.449	.356	.269	-3.817E-02
A56	.298	.295	.471	.556	.322	.119
A57	.337	.225	.394	.547	.295	3.845E-02
A58	.341	.281	.388	.479	.311	2.981E-02
A59	.225	.304	.311	.136	.269	-5.802E-02
A60	.265	.310	.598	.627	.294	-7.222E-02
A61	.336	.257	.300	.327	.344	-4.779E-02
A62	.268	.219	.408	.414	.294	.175
A63	.320	.290	.337	.503	.317	.136
A64	.270	.295	.385	.239	.302	1.595E-02
A65	.374	.308	.470	.463	.287	3.447E-02

	Component					
	1	2	3	4	5	6
A100	.384	.260	.355	.344	-9.360E-02	-.115
A101	.318	.203	.387	.225	.239	.303
A102	.313	.226	.337	.173	.163	.279
A103	.356	.177	.323	.106	.210	.345
A104	.373	.226	.358	.131	.148	.274
A105	.709	.163	.326	.171	.192	.299
A106	.702	.188	.256	.222	.168	.200
A107	.692	.273	.265	.197	.161	.231
A108	.638	.268	.295	.137	.133	.235
A109	.572	.219	.314	.152	.186	.242
A110	.547	.246	.379	.172	.247	.183
A112	.396	.295	.212	.237	.220	9.355E-02
A113	.345	.307	.167	.241	.188	.110
A114	.223	.355	.207	.227	.103	-4.472E-02
A115	.266	.223	.190	.199	5.942E-02	-7.971E-02
A116	.614	.315	.194	.266	.143	5.199E-02
A117	.532	.234	.238	.318	.143	1.287E-02
A118	.577	.256	.242	.202	.274	-6.607E-02
A119	.570	.253	.276	.224	.216	-5.711E-02
A120	.625	.300	.323	.250	.252	3.876E-02
A121	.559	.265	.325	.232	.241	9.230E-02
A122	.643	.129	.254	.154	.298	.167
A123	.586	.227	.247	1.095E-02	.333	.222
A124	.613	.243	.225	4.030E-03	.297	.149
A125	.583	.286	.208	6.025E-03	.261	.116
A126	.633	.238	.319	.103	.257	8.307E-02
A127	.548	.225	.242	4.628E-02	.347	.208
A128	.391	.188	.147	.261	.203	-1.322E-02
A129	.350	.170	.232	.308	.184	-1.291E-02
A130	.341	.202	.199	.280	.217	2.908E-02
A131A	.324	.272	.157	.110	.186	3.584E-02
A132	.351	.314	.200	.155	.190	3.073E-02
A133	.237	.258	.251	.187	.198	1.957E-02
A134	.351	.272	.317	.215	.243	3.453E-02

	Component					
	1	2	3	4	5	6
A66	.391	.328	.487	.314	.196	3.321E-02
A67	.310	.320	.203	.510	.277	-2.030E-02
A68	.252	.249	.306	.416	.179	-.107
A69	.310	.295	.281	8.387E-02	.173	2.784E-02
A70	.210	.342	.511	.470	.187	.139
A71	.332	.336	.385	.199	.165	9.609E-02
A72	.351	.194	.612	.273	.200	7.611E-02
A73	.333	.141	.583	.290	.245	7.066E-02
A74	.268	.121	.442	.442	.352	1.113E-02
A75	.331	.241	.580	.206	.308	7.144E-02
A76	.382	.150	.474	.302	.358	-6.838E-03
A77	.365	.212	.528	.303	.394	2.327E-02
A78	.335	.256	.517	.515	8.937E-02	3.044E-02
A79	.363	.176	.420	.401	.175	.114
A80	.393	.162	.316	.335	.154	.135
A81	.233	.168	.189	.324	.103	3.788E-02
A82	.262	.132	.280	.372	.140	8.433E-02
A83	.194	.165	.216	.314	.103	9.770E-02
A84	.181	.152	.216	.769	8.474E-02	1.333E-02
A85	.192	.166	.177	.376	.153	6.285E-02
A86	.239	.234	.133	.407	.150	7.729E-02
A87	1.184E-02	3.547E-02	-1.489E-02	.763	6.389E-02	-.115
A88	.251	.251	.129	.391	.114	-8.394E-02
A89	.181	.140	.530	.340	.111	7.993E-02
A90	.198	.148	.394	.353	.144	-8.036E-02
A91	.269	.118	.412	.548	.181	5.879E-02
A92	.373	.289	.462	.275	.213	.177
A93	.338	.240	.518	.186	.259	.255
A94	.327	7.656E-02	.540	.465	9.677E-02	.117
A95	.356	.109	.260	.445	7.156E-02	-2.030E-02
A96	.373	.152	.368	.441	.101	2.382E-02
A97	.374	.220	.339	.384	.124	8.825E-02
A98	.288	.253	.245	.395	-.114	-9.856E-02
A99	.331	.257	.379	.316	-7.923E-02	-.104

	Component					
	1	2	3	4	5	6
A135	.378	.235	.284	.279	.191	2.437E-02
A136	.227	.257	.243	.298	.295	-1.997E-02
A137	.331	.250	.220	.250	.336	2.065E-02
A138	.534	.269	.206	.255	.351	-6.768E-02
A139	.534	.234	.255	.245	.352	-.130
A140	.655	.267	.206	.294	.322	-.159
A141	-.258	.244	.200	.334	.318	.534
A142	-.22.5	.230	.235	.324	.297	655
A143	-.172	.183	.208	.241	.281	.672
A144	-.268	.242	.202	.360	.243	.539
A145	-.309	.236	.181	.282	.258	.672
A146	-.279	.147	9.707E-02	.244	.208	.634
A147	-.271	.314	.196	.335	.287	.647
A148	-.194	.286	.201	.319	.299	.550
A149	-.214	.270	.206	.308	.308	.536

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 10 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.942
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	58414.241
	df	10878
	Sig.	.000

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดที่ 3

แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ที่มีความเที่ยงตรง และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการประเมินภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นจริง โดยผู้วิจัยมุ่งที่จะพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน จากกลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยตรง คืออาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล

2. เครื่องมือนี้จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์

3. แบบสอบถามมี 2 ตอน จำนวน 9 หน้า คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบมีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

3. ผู้วิจัยขอให้ท่านได้โปรดพิจารณาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดย

3.1. ให้ท่านพิจารณาว่ารายการประเมินในแต่ละคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินสามารถที่จะนำมาใช้ในการประเมินตามคุณลักษณะดังกล่าวได้ในระดับใด

3.2. เครื่องมือฉบับนี้ถ้านำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวท่านเอง และ/ หรือประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน เพื่อนร่วมงานของท่าน สามารถนำมาใช้ประเมินและตรวจวัดได้หรือไม่ ในระดับใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ดังนี้

1 หมายถึง ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมินกับคุณลักษณะที่ประเมินมีความสอดคล้องกันและสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้น้อยที่สุด

2 หมายถึง ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมินกับคุณลักษณะที่ประเมินมีความสอดคล้องกันและสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้น้อย

3 หมายถึง ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมินกับคุณลักษณะที่ประเมินมีความสอดคล้องกันและสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ปานกลาง

4 หมายถึง ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมินกับคุณลักษณะที่ประเมินมีความสอดคล้องกัน และสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มาก

5 หมายถึง ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมินกับคุณลักษณะที่ประเมินมีความสอดคล้องกัน และสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้มากที่สุด

และขอให้ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะโดยเขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ

การตอบแบบสอบถามของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ คำตอบของท่านจะนำไปวิเคราะห์เพื่อความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ (Factor analysis) เพื่อการพัฒนาเครื่องมือในขั้นต่อไป ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่งใด

   ☐ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย

   ☐ หัวหน้าภาค / หัวหน้าฝ่าย ☐ หัวหน้างาน

   ☐ อาจารย์ประจำ ☐ อื่นๆ ระบุ.....

2. ระยะเวลาที่ท่านรับราชการ / ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

   ☐ 2 - 5 ปี ☐ 6 ปี – 10 ปี

   ☐ 11 ปี – 15 ปี ☐ 15 ปีขึ้นไป

3. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

   ☐ 2 - 5 ปี ☐ 6 ปี – 10 ปี

   ☐ 11 ปี – 15 ปี ☐ 15 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

   ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

   ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่นๆระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความคิดเห็นของท่าน ถ้ามีข้อเสนอแนะขอให้เขียนลงในช่องข้อเสนอแนะ

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<u>การเตรียมการสอนภาคทฤษฎี</u>							
1.	วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ						
2.	การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในแผน การสอน						
3.	กำหนดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในแผนการสอน						
4.	จัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม						
5.	จัดทำเอกสารประกอบการสอน.						
6.	เอกสารการสอนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย						
7.	จัดทำใบงานเพื่อมอบหมายงานให้นักศึกษา						
<u>การสอนภาคทฤษฎี</u>							
8.	แนะนำนักศึกษาให้รู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าด้วย ตนเอง						
9.	ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย						
10	ใช้ภาษาในการสอนที่เข้าใจง่าย						
11	ยกตัวอย่างสอดแทรกด้วยสถานการณ์จริง						
12	ตั้งคำถามให้ผู้เรียนคิดและตอบคำถาม						
13	นักศึกษาได้ได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขณะสอน						
14	ใช้สื่อการสอนได้อย่างเหมะสม						
15	ให้ความสนใจกับปัญหาการเรียนของนักศึกษา						
16	มอบหมายงานตามใบงานอย่างเหมาะสมกับเวลาและเนื้อหา						
17	ติดตามผลการสอนของตนเองเป็นระยะๆ						
<u>การเตรียมการสอนภาคปฏิบัติ</u>							
18	วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา						
19	ประสานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา						
20	กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษาล่วงหน้า						
21	มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบ						

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
22	ปฐมนิเทศนักศึกษาก่อนฝึกงาน						
23	จัดประสบการณ์ได้ตรงตามหลักสูตรกำหนด						
การสอนภาคปฏิบัติ							
24	จัดให้มีการประชุมปรึกษาก่อนและหลัง (Pre-Post conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกวัน						
25	ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด						
26	สอนงาน (Coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา						
27	จัดประสบการณ์เสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างครบถ้วน						
28	มีการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing conference) เป็นประจำเพื่อพัฒนานักศึกษา						
29	มีการตรวจเยี่ยมผู้ป่วยที่ศึกษา (Nursing round)						
30	ใช้เทคนิคการสอนวิธีต่าง ๆเพื่อให้นักศึกษาเกิดความสนใจอยากปฏิบัติการพยาบาล						
31	มีการอภิปรายเฉพาะกรณี (Case conference)						
32	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้นักศึกษาขณะฝึกงาน						
33	สอนเสริมด้านปฏิบัติการพยาบาลให้นักศึกษาที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน						
34	สนใจการปฏิบัติงานของนักศึกษา						
35	สนับสนุนให้นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ						
การประเมินผลการสอน							
36	จัดทำตารางวิเคราะห์หลักสูตรในรายวิชาที่สอน (Blue print)						
37	ออกข้อสอบตรงตามตารางวิเคราะห์หลักสูตร						
38	นำข้อสอบให้คณะกรรมการวิพากษ์						
39	ปรับปรุงข้อสอบตามผลการวิพากษ์						
40	กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลชัดเจน						
41	แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลให้นักศึกษาทราบล่วงหน้า						
42	ตรวจงานและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักศึกษาทันทีภายหลังการประเมิน						
43	แจ้งผลการเรียนรู้แก่นักศึกษาทันทีทุกครั้ง						
44	สอนเสริมให้นักศึกษาที่มีผลการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์						
45	มีการวิเคราะห์ข้อสอบภายหลังการสอบทุกครั้ง						
46	ปรับปรุงข้อสอบเพื่อให้ได้ข้อสอบมาตรฐาน						

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน							
47	ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการพิมพ์งาน / การนำเสนอ						
48	ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารสนเทศ						
49	ติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี						
50	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน						
อาจารย์ที่ปรึกษา							
51	แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร						
52	ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการ						
53	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัยแก่นักศึกษา						
54	ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว						
55	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา						
56	รวบรวมข้อมูลนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว การติดตามผลการเรียน การแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ						
57	รวบรวมปัญหาที่พบบ่อยและพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของนักศึกษา						
58	จัดเวลาที่แน่นอนให้นักศึกษาพบเพื่อขอคำปรึกษา						
59	พบนักศึกษาเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม						
60	เสนอความคิดเห็น/ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ/รองผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ กรณีนักศึกษามีปัญหาการเรียนและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง						
61	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา						
การพัฒนานักศึกษา							
62	มีแผนงาน/โครงการพัฒนานักศึกษา						
63	มีการดำเนินการตามแผน						
64	เป็นที่ปรึกษาโครงการ/กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา						
65	เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนักศึกษา						
66	ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานการพัฒนานักศึกษากับผู้บริหาร						
67	สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา						
69	ร่วมกับสถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา						
70	แก้ปัญหา/ร่วมแก้ปัญหาในกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา						
72	ประเมินผลกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา						

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
73	นำผลการประเมินมาพัฒนากิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา						
<u>การวิจัยและผลงานวิชาการ</u>							
74	จัดทำแผนงาน / โครงการวิจัย และผลงานวิชาการของตนเอง						
75	แผนงาน/โครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหาและนโยบายของหน่วยงาน						
76	มีการดำเนินงานตามแผน						
77	เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย						
78	เป็นผู้ร่วมวิจัย						
79	มีผลงานวิจัยที่แล้วเสร็จตามแผน						
80	มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน						
81	ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่						
82	เขียนบทความและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่						
83	ผลิตตำรา / ผลงานวิชาการ / หนังสือ / คู่มือ / สื่อ / สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ / งานสร้างสรรค์						
84	ตำรา / ผลงานวิชาการ / หนังสือ / คู่มือ / สื่อ / สิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ / งานสร้างสรรค์ ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่						
<u>การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</u>							
85	มีแผนงาน/โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
86	ดำเนินการตามแผนงาน / โครงการที่กำหนดไว้						
87	เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
88	เป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาในการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
89	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ดีของชาติ						
90	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยฯ						
91	ประเมินผลการดำเนินงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
<u>การให้บริการวิชาการแก่สังคม</u>							
92	จัดทำแผนงาน / โครงการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม / ชุมชน						
93	ดำเนินการตามแผน / โครงการที่วางไว้						
94	มีกิจกรรม / โครงการในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชน						

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน และตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
95	เป็นกรรมการวิชาการ / วิชาชีพ / กรรมการวิทยานิพนธ์						
96	เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ						
97	มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนางานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม						
ความรับผิดชอบ							
98	กำหนดเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน						
99	ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์						
100	เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่เกี่ยวข้อง						
101	มีความขยันมั่นเพียร						
102	ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านผลสำเร็จและความผิดพลาด						
103	ติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จทันเวลา						
104	พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น						
105	แก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้น						
106	อุทิศเวลาให้กับงานในความรับผิดชอบ						
107	ช่วยเหลืองานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ						
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							
108	ค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ						
109	ตรวจสอบและพัฒนาวิธีการทำงานของตนเอง						
110	สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน						
111	ไวต่อสถานการณ์และการรับรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก						
112	เรียนรู้วิธีการทำงานใหม่						
113	นำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ							
114	วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนการตัดสินใจ						
115	ให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาโดยไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง						
มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน							
116	ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น						
117	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น						
118	เคารพในสิทธิของผู้อื่น						
119	กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล						
120	เข้ากับเพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี						
121	แสดงน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ						

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
การสื่อความหมาย							
122	สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าใจตรงกัน						
123	ถ่ายทอดความคิด ข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน						
124	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย						
การพัฒนาตนเอง							
125	ศึกษาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพพยาบาล						
126	นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน						
127	สนใจและปรับตัวเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา						
การวางแผนและการจัดระบบงาน							
128	ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน						
129	ลำดับความสำคัญของงาน						
130	กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม						
131	ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ						
132	ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนด						
133	คาดการณ์หรือกำหนดภาระกิจให้เสร็จตามเป้าหมาย						
134	วางระบบงานได้อย่างสอดคล้องเป็นระบบและได้ผลดี						
การควบคุมงาน							
135	ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						
136	ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						
137	ควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนด						
ภาวะผู้นำ							
138	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม						
139	เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักศึกษา						
140	กระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
ความเป็นครู							
141	ประพฤติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ						
142	ปฏิบัติตนตามกฎข้อบังคับของ กพ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณครู						
143	ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพ และข้อกำหนดของวิชาชีพ						
144	วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี						
145	ตั้งใจปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา						

ข้อที่	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินและตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
146	มีความประพฤติ						
147	ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต						
148	แสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน						
149	มีความเพียรพยายาม มานะอดทน						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ที่มีความเที่ยงตรง และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการประเมินภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นจริง

2. การพัฒนาเครื่องมือขั้นตอนที่ผ่านมาผู้วิจัยได้นำคำตอบจากกลุ่มตัวอย่างทุกวิทยาลัยพยาบาล มาวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) ผลการวิเคราะห์ ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อปัจจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป
องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน
องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถด้านวิชาการ
องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถด้านบริการและพัฒนานักศึกษา
องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถด้านการวัดและประเมินผล
องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู

3. ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยมาสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งมี 3 ตอน จำนวน 11 หน้า ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบมีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดพิจารณารายการประเมินในแต่ละองค์ประกอบของเครื่องมือชุดนี้ ว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการประเมินมากน้อยเพียงใด โดยกำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง รายการประเมินดังกล่าวมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้ **มากที่สุด**

4 หมายถึง รายการประเมินดังกล่าวมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน **ได้มาก**

3 หมายถึง รายการประเมินดังกล่าวมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้ **ปานกลาง**

2 หมายถึง รายการประเมินดังกล่าวมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้ **น้อย**

1 หมายถึง รายการประเมินดังกล่าว มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ในการวัดและประเมิน ผลการปฏิบัติงานได้ **น้อยที่สุด**

ในการพิจารณาขอให้ท่านพิจารณาแหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอยที่จะนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยว่าท่านจะสามารถแสดงเอกสารหลักฐานในการประเมินได้หรือไม่ และควรแสดงเอกสารหลักฐานอะไร ที่ท่านคิดว่าเหมาะสม โดยขอให้ระบุเลขลำดับความสำคัญของหลักฐานลงใน (....) และถ้าท่านคิดว่าควรมีหลักฐานอื่นอีกขอให้ท่านเขียนเพิ่มเติมลงในช่องว่าง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อเกณฑ์มาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

การตอบแบบสอบถามของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านพิจารณาโดยรอบครอบถึงความเป็นไปได้ที่จะนำเครื่องมือมาใช้ในการประเมิน และผลจากคำตอบของทานผู้วิจัยจะได้เครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาล ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่งใด

☐ ผู้อำนวยการวิทยาลัย ☐ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย

☐ หัวหน้าภาค / หัวหน้าฝ่าย ☐ หัวหน้างาน

☐ อาจารย์ประจำ ☐ อื่นๆ ระบุ.....

2. ระยะเวลาที่ท่านรับราชการ / ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน

☐ 2 - 5 ปี ☐ 6 ปี – 10 ปี

☐ 11 ปี – 15 ปี ☐ 15 ปีขึ้นไป

3. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

☐ 2 - 5 ปี ☐ 6 ปี – 10 ปี

☐ 11 ปี – 15 ปี ☐ 15 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก ☐ อื่นๆระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และขอให้ท่านพิจารณาแหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอยที่จะนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยว่าท่านจะสามารถแสดงเอกสารหลักฐานในการประเมินได้หรือไม่ และควรแสดงเอกสารหลักฐานอะไร ที่ท่านคิดว่าเหมาะสม ชัดเจน โดยขอให้ระบุเลขลำดับความสำคัญของหลักฐานลงใน (....) และถ้าท่านคิดว่าควรมีหลักฐานอื่นอีกขอให้ท่านเขียนเพิ่มเติมลงในช่องว่างใน (..).....

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถทั่วไป

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
<u>ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</u>							(...) แผนงาน/โครงการพิเศษ (...)รายงานการประชุมการเสนอข้อคิดเห็น (...)สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (...)..... ...
1.	ค้นหาแนวทางวิธีดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน						
2.	ตรวจสอบและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ						
3.	สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน						
4.	มีความไวต่อสถานการณ์ และรับรู้การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก						
5.	เรียนรู้วีการทำงานใหม่ ๆ						
6.	นำเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
<u>มนุษยสัมพันธ์</u>							(...) รายงานการเข้าร่วมกิจกรรม (...)สังเกตพฤติกรรมการสอนและการดำรงชีวิต (...) คำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน (...).....
1.	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
2.	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น						
3.	เคารพในสิทธิของผู้อื่น						
4.	กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสมเหตุสมผล						
5.	เข้ากับเพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี						

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
6.	แสดงน้ำใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ						
<u>การสื่อความหมาย</u>							(...) สังเกตพฤติกรรมการเข้าร่วมประชุม (...) การประเมินผลการสอนของนักศึกษา (...) สังเกตการนำเสนอความคิดเห็น (...) .....
1.	สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ได้เข้าใจตรงกัน						
2.	ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน						
3.	ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย						
<u>การพัฒนาตนเอง</u>							(...) แผนปฏิบัติงาน (...) รายงานผลการปฏิบัติงาน (...) สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานการใช้เทคโนโลยี (...).....
1.	ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพพยาบาล						
2.	นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน						
3	ปรับตัวให้ก้าวไกลวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา						
<u>ภาวะผู้นำ</u>							(...) สังเกตการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต (...)สอบถามจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (...)
1.	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม						
2.	เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักศึกษา						
3.	กระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน						

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถด้านการสอน

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
<u>การเตรียมสอนภาคทฤษฎี</u>							(...) แผนการสอน (...) สื่อการสอน (...) เอกสารประกอบการสอน (...) ใบงาน
1.	วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ						
2.	กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายในแผนการสอน						

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
3.	กำหนดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในแผนการสอน						
4.	จัดเตรียมสื่อการสอนที่เหมาะสมเนื้อหาและกิจกรรม						
5.	จัดทำเอกสารประกอบการสอน						
6.	เอกสารการอสนมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย						
7.	จัดทำใบงานเพื่อมอบหมายให้นักศึกษา						
<u>การสอนภาคทฤษฎี</u>							(...) การประเมินผลการสอนของนักศึกษา (...) สังเกตการสอน (...) แผนการสอน (...) บันทึกผลหลังการสอน (...) สัมภาษณ์นักศึกษา (...)..... ..... (...) .....
1.	แนะนำนักศึกษาให้รู้จักแหล่งข้อมูลที่จะศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม						
2.	ใช้เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้นักศึกษาสนใจ						
3.	ยกตัวอย่างสอดแทรกด้วยสถานการณ์จริง						
4.	นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในขณะสอน						
5.	ใช้สื่อการสอนอย่างเหมาะสม						
6.	ติดตามผลการสอนของตนเองตลอดเวลา						
<u>การเตรียมสอนภาคปฏิบัติ</u>							(...) แผนการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา (...) บันทึกการสอนภาคปฏิบัติ (...) สรุปปัญหาในการฝึกงาน (...)..... .....
1.	วางแผนการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา						
2.	ประสานงานกับแหล่งฝึกเพื่อประชุมชี้แจงการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา						
3.	กำหนดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้นักศึกษา						
4.	มอบหมายงานให้นักศึกษารับผิดชอบเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า						
<u>การสอนภาคปฏิบัติ</u>							(...) บันทึกการสอน (...) ผลการประเมินการสอนภาคปฏิบัติ (...) สอบถามจากแหล่งฝึก .
1.	จัดให้มีการปรึกษาก่อนและหลัง (Pre – Post Conference) การปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกวัน						
2.	ติดตามการปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกคนอย่างใกล้ชิด						

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
3.	สอนงาน (Coaching) ให้นักศึกษาปฏิบัติให้สอดคล้องกับการวางแผนการปฏิบัติงานของนักศึกษา						
4.	ประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing Conference) กับนักศึกษา						
5.	จัดให้มีการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยที่ศึกษา ((Nursing Round) กับนักศึกษาเป็นประจำ						
6.	มีการอภิปรายปัญหาเฉพาะกรณี (Case Conference) กับนักศึกษาเป็นประจำ						
7.	สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้นักศึกษาขณะฝึกงาน						
8.	สอนเสริมด้านการปิบัติการพยาบาลให้นักศึกษาที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน						
9.	สนใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ						
10.	สนับสนุนให้นักศึกษารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพ						

องค์ประกอบที่ 3 ด้านวิชาการ

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
<u>ผลงานวิจัยและวิชาการ</u>							(...) แผนการปฏิบัติงาน
1.	จัดทำแผนงาน/โครงการวิจัย และผลงานวิชาการ ของตนเอง						(...) ผลงานการวิจัย (...) ผลงานการเขียนเอกสารการสอน / ตำรา / บทความ
2.	แผนงานโครงการสอดคล้องกับสภาพปัญหาและนโยบายของหน่วยงาน						
3.	มีการดำเนินงานตามแผน						(...) หลักฐานการเผยแพร่
4.	เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย						
5.	เป็นผู้ร่วมวิจัย						(...).....
6.	มีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่แล้วเสร็จ						
7.	มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน						

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้ เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
8.	ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่						
9.	เขียนบทความได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่						
<u>การบริการวิชาการแก่สังคม</u>							(...) แผนการปฏิบัติงาน
1.	จัดทำแผนงาน/โครงการการให้บริการวิชาการแก่สังคม						(...) โครงการที่ดำเนินงาน
2.	ดำเนินการตามแผน/โครงการที่วางไว้						(...) หนังสือเชิญเป็นวิทยากร
3.	เป็นกรรมการวิชาการ/กรรมการวิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์ เป็นวิทยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ						(...) ผลการปฏิบัติงาน
4.	เป็นวิทยากรในการจัดประชุม/อบรม/สัมมนา						(...) .....

องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาและบริการนักศึกษา

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้ เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
<u>อาจารย์ที่ปรึกษา</u>							
1.	แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดหลักสูตร						(..) คำสั่งแต่งตั้งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
2.	ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้านวิชาการ						(...) บันทึกการให้คำปรึกษา และแนวทางแก้ปัญหา
3.	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา						
4.	รวบรวมข้อมูลนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว การติดตามผลการเรียน						(...) แผนการให้การช่วยเหลือนักศึกษา
5.	จัดเวลาที่แน่นอนให้นักศึกษาพบเพื่อขอคำปรึกษา						(...) ....
6.	เสนอความคิดเห็น/ปัญหา และข้อเสนอแนะต่อผู้อำนวยการวิทยาลัย/รองผู้อำนวยการวิทยาลัย กรณีนักศึกษามีปัญหาการเรียนและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง						(...) .....
<u>การพัฒนานักศึกษา</u>							(...) แผนปฏิบัติงาน
1.	มีแผนงาน/โครงการพัฒนานักศึกษา						(...) โครงการที่เป็นที่ปรึกษาให้นักศึกษา
2.	มีการดำเนินงานตามแผน						

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
3.	เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนักศึกษา						
4.	สนับสนุนและร่วมกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา						
5.	ร่วมกับสถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา						
6.	ประเมินผลกิจกรรม/โครงการพัฒนานักศึกษา						
<u>การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</u>							(...) แผนการปฏิบัติงาน
1.	เป็นหัวหน้าโครงการ/ผู้ร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						(...) รายงานการเข้าร่วมกิจกรรม
2.	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรรมที่ดีของชาติ						(...) จำนวนโครงการที่เป็นที่ปรึกษาแก่นักศึกษา
3.	ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยฯ						(...) ผลประเมินการปฏิบัติงาน (...) .....

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
<u>การประเมินผลการสอน</u>							
1.	จัดทำตารางวิเคราะห์ข้อสอบในรายวิชาที่สอน (Blue Print)						(...) ตารางวิเคราะห์หลักสูตร
2.	ออกข้อสอบตามตารงวิเคราะห์ข้อสอบ						(...) รายงานการวิพากษ์ข้อสอบ
3.	นำข้อสอบให้คณะกรรมการวิพากษ์						(...) ผลการปรับปรุงข้ออบ
4.	ปรับปรุงข้อสอบตามผลการวิพากษ์						(...) แผนการสอน
5.	กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลไว้ชัดเจน						(...) ผลการวิเคราะห์ข้อสอบ
6.	แจ้งผลการเรียนรู้แก่นักศึกษาทุกครั้ง						(...) บันทึก/รายงานการแจ้งผลการประเมิน
7.	สอนเสริมให้นักศึกษาที่มีผลการเรียนไม่ดี						(...) และแผนการสอนเสริม
8.	วิเคราะห์ข้อสอบภายหลังการสอบทุกครั้ง						

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
9.	ปรับปรุงข้อสอบภายหลังการสอบ						

องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู

ข้อ	คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน/ตัวบ่งชี้เงื่อนไขการประเมิน	ระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้					แหล่งข้อมูลหลักฐาน / ร่องรอย
		5	4	3	2	1	
1	ประพฤติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ						(...) สังเกตพฤติกรรมการสอน และการดำรงชีวิตประจำวัน (...) ผลการประเมินคุณธรรม จริยธรรม (..) รายงานการกระทำผิดวินัย ผิดระเบียบ (...) สอบถามจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา (...)..... ....
2	ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พลเรือน จรรยาบรรณวิชาชีพ และจรรยาบรรณ						
3	ปฏิบัติตามกฎหมายวิชาชีพ และข้อกำหนดวิชาชีพ						
4	วางตนเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี						
5	มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม						
6	ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต						
7	มีน้ำใจแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน						
8	มีความเพียรพยายามมานะอดทน						
9	มีความสามัคคี						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อเกณฑ์มาตรฐานที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ขอให้ท่านพิจารณาเกณฑ์ปริมาณผลงานพร้อมให้ข้อเสนอแนะ และขอให้ระบุเกณฑ์ปริมาณงานการ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานพัฒนานักศึกษา

รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
	เกณฑ์เชิงปริมาณ			
ผลงานด้านการสอน	ผู้อำนวยการ 1 – 3 หน่วยกิจต่อปีการศึกษา			
	หัวหน้างาน 3 – 6 หน่วยกิจต่อปีการศึกษา			
	อาจารย์พยาบาล 6 – 10 หน่วยกิจต่อปีการศึกษา			
ผลงานวิชาการ	เขียนเอกสารประกอบการสอน / เอกสารคำสอนอย่างน้อย ปีละ 1 เรื่อง			
	เขียนบทความวิชาการ / งานแปล / ผลงานวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง ภายในระยะเวลา 2 ปี			
	ทำงานวิจัย / เขียนตำรา อย่างน้อยคนละ 1 เรื่อง ภายใน 4 ปี			
งานให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	เป็นหัวหน้าโครงการอบรม/ประชุม/สัมมนา ปีละ.....โครงการ			
	เป็นผู้ร่วมโครงการรอบรม/ประชุม/สัมมนา ปีละ.....โครงการ			
	อื่นๆ ระบุ (1).....			
	(2)			
	(3)			
งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	เป็นหัวหน้าโครงการ/กิจกรรม ปีละ..... โครงการ/ กิจกรรม			
	เป็นผู้ร่วมโครงการ/ กิจกรรม ปีละ..... โครงการ/ กิจกรรม			
	อื่นๆ ระบุ (1).....			
	(2)			
	(3)			

รายการ	เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
งานพัฒนานักศึกษา	เป็นหัวหน้าโครงการ/กิจกรรมพัฒนานักศึกษา ปีละ..... โครงการ/ กิจกรรม			
	เป็นผู้ร่วมโครงการ/ กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา ปีละ..... โครงการ/ กิจกรรม			
	เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม จำนวน .....ชมรม			
	อื่นๆ ระบุ (1).....			
	(2)			
	(3)			
งานอื่นโปรดระบุ	อื่นๆ ระบุ (1).....			
	(2)			
	(3)			
	เกณฑ์เชิงคุณภาพ ท่านต้องการกี่ระดับ			ข้อเสนอแนะ
	5 ระดับ			
	4 ระดับ			
	53ระดับ			
	2 ระดับ			
	1 ระดับ			

แบบประเมินความเหมาะสมในการนำคู่มือ
การประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้

<u>คำชี้แจง</u> จากผลการวิจัยเรื่องการสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว อยู่ในขั้นของการเขียนคู่มือ และในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยขอให้ท่านได้อ่านคู่มือโดยละเอียด และประเมินผลความเหมาะสมของการนำคู่มือและความเป็นไปได้ในการนำคู่มือใช้ตามแบบประเมินนี้

แบบประเมินชุดนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินมีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ เป็นแบบประเมิน

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

1 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะ และความเป็นไปได้ ที่จะนำไปใช้น้อยที่สุด

2 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้น้อย

3 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้ปานกลาง

4 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้มาก

5 หมายถึง คู่มือมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้มากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน โปรดกาเครื่องหมาย / ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งปัจจุบัน

☐ ผู้อำนวยการ ☐ รองผู้อำนวยการ

☐ หัวหน้าภาค / หัวหน้าฝ่าย ☐ หัวหน้างาน

☐ อาจารย์ประจำ

2. ระยะเวลาที่รับราชการ

☐ 2 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

3. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

☐ 2 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

4. การศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการนำคู่มือไปใช้ โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเหมาะสมของคู่มือที่สามารถนำไปใช้ได้ และหากท่านคิดว่าไม่เหมาะสม มีคำกำกวม ไม่ชัดเจน ขอได้เสนอข้อคิดเห็นลงในช่องข้อเสนอแนะเพื่อนำมาแก้ไขด้วย

โปรดอ่านคู่มือก่อนตอบ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1 วัตถุประสงค์ของการใช้คู่มือ											
2 ส่วนประกอบของคู่มือครบถ้วน											
3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน											
4 องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน											
5 หน้าที่ของคณะกรรมการประเมิน											
6. การสรุปผลการประเมิน											
7 แบบสรุปผลการประเมิน											
8 การวิเคราะห์ผลการประเมิน											
9 การแปลผลการประเมิน											
10 วิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับ											
11 การนำเสนอผลการประเมิน											
12 ภาษาที่ใช้ในคู่มือ											

ข้อเสนอแนะที่แก้ไข.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง.
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

.....

1. รศ. สุภาณี	เลิศตรัยลักษ์	รองอธิการบดีฝ่ายบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
2. ผศ.พูนศักดิ์	พุ่มวิเศษ	รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
3. นางสาวกาญจนา	สันติพัฒนาชัย	รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก
4. นางสาวชุมศรี	ชำนาญพูด	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
5. นางคมคาย	กิจวัฒนชัย	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี
6. นางสาวกณิพันธ์	ปานณรงค์	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
7. นางชลลดา	คล้ายคลึง	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

.....

1. รศ.วิชัย	วงษ์ใหญ่	คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รศ.จริยวัตร	คมพยัคฆ์	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ์
3. ผศ.ปาหนัน	บุญหลง	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
4. นางคมคาย	กิจวัฒนชัย	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี
5. ดร.มณฑาทิพย์	ไชยศักดิ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
6. รศ.ดร. ยุวดี	ฤาชา	อาจารย์พยาบาลภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทย์ศาสตร์ รามาธิบดี
7. รศ. สมจิต	แคนศรีแก้ว	อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
8. ผศ.ดร.รัชนี	สรรเสริญ	อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
9. ดร.สุชาดา	อินทรกำแหง	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครสวรรค์

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวเบญจวรรณ ทิมสุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2490
สถานที่เกิด	อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	91 หมู่ 8 ถนนพหลโยธิน ตำบลธารเกษม
	อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 18120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา 8
	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พระพุทธบาท
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พระพุทธบาท
	91 หมู่ 8 ถนนพหลโยธิน ตำบลธารเกษม
	อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 18120

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2513	ประกาศนียบัตรพยาบาล ผดุงครรภ์และอนามัย
	โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ
พ.ศ. 2517	อนุปริญญาพยาบาลสาธารณสุข
	คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2522	การศึกษาบัณฑิต (พยาบาลศึกษา)
พ.ศ. 2530	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพยาบาลแม่และเด็ก)
	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2546	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ